
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMBAYARAN UPAH PEKERJA
MIGRAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN****Endeh Suhartini¹, Any Yumarni², Mulyadi³**^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Djuanda BogorEmail: ¹ ende.suhartini@unida.ac.id**Abstrak**

Pasal 27 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sudah menentukan bahwa: setiapTiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi Kemanusiaan dan harus dilindungi sesuai ketentuan hukum yang berlaku tanpa terkecuali. Dalam hidupnya, Manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berharap mendapatkan upah atau pendapatan dari hasil pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga yang menjadi tanggungjawabnya. Upah atau pendapatan adalah merupakan hak yang harus diterima oleh seseorang yang sudah melakukan suatu pekerjaan baik dalam bentuk proses produksi barang dan atau jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Pekerja Migran adalah seseorang yang berpindah ke daerah lain baik didalam maupun keluar negeri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan jangka waktu tertentu untuk mendapatkan upah atau pendapatan. Pelaksanaan sistem pembayaran upah pekerja migran saat ini belum dilakukan secara maksimal sesuai dengan harapan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena upah yang diterima oleh pekerja migran secara nasional maupun internasional belum memenuhi untuk kebutuhan kesejahteraan pekerja migran.

Perlindungan hukum pemberian upah pekerja migran saat ini belum dilakukan secara maksimal mengingat keterbatasan kemampuan dari perusahaan atau pemberi kerja berbeda-beda dan pengawasan yang dilakukan dari Dinas Ketenagakerjaan khususnya terkait pengupahan belum secara terus menerus dilakukan yang mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan dalam hubungan kerja seringkali lebih merugikan pihak pekerja migran.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum,Pekerja Migran,Upah.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Manusia dalam hidupnya memerlukan pekerjaan untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidup, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Kebutuhan hidup manusia memiliki keinginan yang berbeda-beda karena setiap orang mempunyai cita-cita untuk meningkatkan kesejahteraan sesuai dengan harapan dan cita-cita . Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Alinea Ke-IV memiliki tujuan dan cita-cita negara bahwa:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa , dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Indonesia yang berkedaulatan rakyat, dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan /Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia.”

Pasal 27 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menentukan bahwa:

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya;
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

Berdasarkan Tujuan Negara yang diatur dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Alinea IV dan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 tersebut diatas negara mempunyai tujuan cita-cita dan harapan besar untuk melindungi warga negaranya dan meningkatkan tarap hidup yang layak bagi setiap orang sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Cita-cita dan tujuan negara saat ini di Indonesia belum tercapai, masih banyaknya masyarakat yang belum bekerja dan memiliki pekerjaan tetapi belum bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarganya. Kondisi ini mengakibatkan terjadi peningkatan kebutuhan pekerjaan keluar wilayah masing-masing dan mencari pekerjaan dengan modal cita-cita untuk mendapatkan upah yang sesuai keinginan pekerja migran.

Pekerja migran yang terus meningkat setiap tahun menimbulkan permasalahan yang tidak berhenti setiap tahun. Harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan upah yang layak belum semua bisa diwujudkan sesuai kenyataan. Permasalahan Pekerja Migran secara Nasional dan Internasional berdampak terhadap perkembangan ekonomi, politik, hukum dan sosial budaya. Permasalahan Pekerja Migran terus meningkat setiap tahun, di Indonesia sendiri secara umum belum bisa diatasi dengan baik. *Indonesia as a sending country has sent its workers to various countries, Based on data from the National Agency for the Placement and Protection of Indonesia Overseas Workers (BNP2TKI), the number of migrant workers overseas has been as follow.*¹

¹ Winsherli Tan dan Rina Shahriyani Shahrullah, *Human Right Protection For Indonesian Migran Challenger For ASEAN*, Jurnal Berkala Mimbar Hukum, Universitas Gajah Mada Yogyakarta Volume 29 Nomor 1 Februari 2017, Hlm.124

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan tidak baik maka bisa menimbulkan mogok dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan tidak menyangkut aspek teknis dan ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.² Sehubungan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik menulis judul : “Perlindungan Hukum Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Migran dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan “.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, adapun pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Upah Pekerja Migran dalam peningkatan kesejahteraan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana efektivitas pengawasan hubungan kerja terhadap Pekerja Migran?

Tujuan Penulisan

Adapun tujuan Penulisan adalah:

1. Untuk Mengkaji dan Menganalisis Perlindungan Hukum Upah Pekerja Migran dalam peningkatan kesejahteraan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Untuk mengevaluasi efektivitas pengawasan hubungan kerja terhadap Pekerja Migran.

Kegunaan Penulisan

1. Kegunaan teoritis dari Penelitian adalah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terkait hukum ketenagakerjaan dan Perlindungan Hukum Upah Pekerja Migran.

² Eko Wahyudi, *et.all*, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, Hlm.123.

-
2. Kegunaan Praktis dari Penulisan adalah memberikan masukan saran dan pertimbangan bagi Pemerintah, Pekerja dan Pengusaha atau Pemberi Kerja dalam melakukan hubungan ketenagakerjaan dan sistem pembyaran upah pekerja migran.

PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Upah Pekerja Migran dalam peningkatan kesejahteraan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka (30) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan” .

Bab X Undang-undang ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan sebagaimana tertuang dalam beberapa pasal-pasal yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan hubungan kerja sesuai dengan kemampuan dari perusahaan.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja diperlukan kerjasama yang baik antara Pekerja dan Pengusaha dan Pemberi kerja guna menghasilkan proses produksi barang dan jasa sesuai dengan harapan dan tidak merugikan bagi para pihak. Pemerintah diharapkan memberikan pengawasan yang terus menerus terhadap pelaksanaan hubungan kerja sehingga tidak dirugikan masing-masing pihak pekerja maupun pengusaha atau pemberi kerja khususnya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengupahan khususnya bagi pekerja migran sangat penting dan harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pemberi kerja. Pemberian upah yang layak bagi pekerja migran sangat penting sebagai kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan kerja bagi pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) UU.Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup

pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.³

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan, tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya aksi mogok kerja atau unjuk rasa. Upah merupakan persoalan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, karenanya, upah menjadi tuntutan teratas dalam berbagai aksi mogok kerja dan/atau unjuk rasa pekerja/buruh. Dalam Penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dinyatakan bahwa upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pada tataran empiris praktis, penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani ketiga aspek tersebut secara komprehensif.⁴

Hal yang membuat seorang pekerja migran meninggalkan wilayah tempat tinggalnya dan keluarganya secara nasional dan internasional pada dasarnya untuk memperoleh pekerjaan motivasi utamanya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan dari hasil jerih payahnya mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya.

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja migran dalam melakukan pekerjaan setiap pekerja migran mengharapkan adanya upah yang lebih banyak untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya dan keluarga yang menjadi tanggungjawabnya. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteranya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan /atau. Keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung

³Ibid, Hlm. 54.

⁴Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2016, Hlm.1

atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁵

Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang Upah Minimum ditujukan oleh Pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini belum menunjukkan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.⁶

Kebijakan upah minimum menjadi permasalahan yang penting dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Terkait permasalahan upah minimum telah muncul kasus yang dibawa kepada ranah hukum, yang mana kasus tersebut telah diputus oleh Mahkamah Agung dan menyatakan pihak pengusaha bersalah. Pada awal kasus tersebut di tingkat Pengadilan Negeri, pengusaha dinyatakan tidak bersalah dengan alasan bahwa perjanjian pengupahan dibawah ketentuan upah minimum tersebut telah disepakati oleh pekerja/buruh.⁷

2. Efektivitas pengawasan hubungan kerja terhadap Pekerja Migran.

Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa : hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jadi, hubungan kerja yang dimaksud oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian kerja dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan-ketentuan kerja yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan dari bagian hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Arti bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa , yaitu tidak dapat tidak diikuti , artinya bahwa ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti. Para pihak dalam

⁵ Asti Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, Hlm. 108.

⁶ *Ibid*, Hlm. Vii

⁷ Ferry Ferdiansyah, *Kajian Yuridis Perjanjian Antara Pengusaha Dengan Pekerja/Buruh Terkait Kesepakatan Pengupahan Dibawah Ketentuan Upah Minimum (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 687 K/Pid.Sus/2012)*, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Volume III Nomor 2 /Juli – Desember 2015., Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Hlm. 65

perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja adalah merupakan bagian hukum ketenagakerjaan bukan bagian dari hukum perjanjian.⁸

Hukum Perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan, berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi diatur oleh hukum ketenagakerjaan, berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan tersebut bersifat memaksa artinya tidak dapat dikesampingkan⁹

Pelaksanaan Perjanjian Kerja untuk pekerja migran harus memenuhi ketentuan Peraturan Perundangan-undangan Pasal 1320 KUHPerduta tentang Syarat-syarat sah Perjanjian dan terpenuhinya Unsur Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kenyataan yang timbul dalam pelaksanaan hubungan kerja bagi pekerja migran ditemukan beberapa permasalahan diantaranya perjanjian kerja terhadap pekerja migran hanya dilakukan oleh perusahaan formal yang memiliki administrasi yang baik dan sudah melaksanakan peraturan ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja yang tertulis. Perjanjian kerja yang dilakukan dalam hubungan kerja sektor non formal ditemukan adanya permasalahan yang umum karena perjanjian kerja dilakukan tidak tertulis dan dilakukan secara lisan, sehingga kepastian hukum bagi pekerja migran hak dan kewajiban seringkali tidak dilakukan dengan baik oleh pengusaha dan pemberi kerja, karena pihak pekerja migran tidak mempunyai bukti otentik.

Sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sebagai langkah awal untuk memulai hubungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pekerja migran sehingga kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja migran dapat terpenuhi dengan baik dan pengusaha bertanggungjawab untuk mentaati dan melaksanakannya, salah satunya terkait dalam pemberian upah pekerja migran untuk memenuhi kebutuhan hidup.

⁸Hardijan Rusli, "Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya", Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, Hlm.51

⁹*Ibid*

Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itu Pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan¹⁰.

Dalam melaksanakan pembayaran upah sebagai bagian dari pelaksanaan hubungan kerja sebaiknya Pengusaha atau pemberi Kerja mempertimbangkan kemampuan dan keahlian dari Pekerja Migran sesuai dengan masa kerja dan pendidikan yang diperoleh pekerja Migran. Pemberian upah sesuai Penetapan upah minimum dan kebijakan yang dilakukan oleh pengusaha dan pemberi kerja ini diharapkan memberi kepastian hukum untuk meningkatkan proses produksi barang dan jasa dan kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari Penulisan adalah:

1. Perlindungan Hukum Upah Pekerja Migran dalam peningkatan kesejahteraan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan Hukum Pekerja Migran sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan yang berlaku. Dalam pelaksanaan pemberian upah pekerja migran belum sesuai dengan yang diharapkan untuk peningkatan kesejahteraan pekerja dan terkesan tidak mencerminkan keadilan bagi pekerja, karena ditemukannya permasalahan pengupahan yang tidak sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi sosial dan budaya masyarakat. Dalam prakteknya, Pengupahan yang diberikan hanya sesuai dengan kesepakatan yang tertulis yang lebih menjamin kepastian hukum terhadap pekerja migran.
2. Efektivitas pengawasan hubungan kerja terhadap Pekerja Migran saat ini belum dilakukan secara maksimal, dalam pelaksanaannya pekerja migran sebagai pihak yang lemah tidak mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan hukum sesuai dengan harapan. Pengawasan dalam bidang Ketenagakerjaan masih sangat lemah, terlihat banyaknya permasalahan ketenagakerjaan yang tidak teratasi dengan baik

¹⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT.RajaGrafindo, 2012, Hlm.158.

oleh pemerintah yang merugikan pekerja dan lebih menguntungkan Pengusaha atau pemberi pekerja.

Saran-Saran.

1. Perlindungan Hukum terhadap pemberian upah pekerja migran merupakan tanggungjawab bersama baik bagi Pemerintah, Pekerja dan pengusaha. Disarankan, untuk menjaga keberlangsungan hubungan ketenagakerjaan masing-masing harus melaksanakan tugas dan fungsinya untuk keberlanjutan hubungan kerja terutama bagi perusahaan dan kemandirian perusahaan.

Pemerintah sebaiknya melakukan pengawasan terus-menerus dan maksimal sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja;

2. Efektivitas pelaksanaan hubungan kerja pekerja migran belum sesuai dengan harapan, disarankan, untuk meningkatkan kepastian hukum dalam hubungan kerja bagi pekerja migran sebaiknya dilakukan secara tertulis baik dari sektor formal maupun informal sehingga pekerja migran dan pengusaha/pemberi kerja melaksanakan hak dan kewajiban.

DAFTAR PUSTAKA

- Asti Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Abdul Khakim, Seri Hukum Ketenagakerjaan Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2016.
- Eko Wahyudi, et.al., "Hukum Ketenagakerjaan", Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Hardijan Rusli, "Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya ", Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT.RajaGrafindo, 2012.
- Undang-Undang Dasar tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Ferry Ferdiansyah, Kajian Yuridis Perjanjian Antara Pengusaha Dengan Pekerja/Buruh Terkait Kesepakatan Pengupahan Dibawah Ketentuan Upah Minimum (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 687 K/Pid.Sus/2012), Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, Volume III Nomor 2 /Juli – Desember 2015., Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.
- Winsherli Tan dan Rina Shahriyani Shahrullah, *Human Right Protection For Indonesian Migran Challenger For ASEAN*, Jurnal Berkala Mimbar Hukum, Universitas Gajah Mada Yogyakarta Volume 29 Nomor 1 Februari 2017.