

PENGATURAN PERSYARATAN PROGRAM PEMAGANGAN DI LUAR WILAYAH INDONESIA

Oleh

I Gusti Agung Ika Laksmi Mahadewi, Ni Nengah Agustin Citrawati

Fakultas Hukum Universitas Mahendradatta Denpasar, Fakultas Hukum Universitas
Dwijendra Denpasar

agungikalaksi17@gmail.com, agustinutin99@gmail.com

Abstract, Job training is organized and directed to equip, enhance, and develop work competencies to improve capabilities, productivity, and well-being. Providing job training is a long-term investment made by a company to develop its own value. Through job training, companies can achieve efficiency and effectiveness in employee performance. According to Pangabean, job training is conducted for the benefit of three parties: employees, the company, and consumers.

Keywords: Job Training, Competence

Abstrak, Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan". Pengadaan pelatihan tenaga kerja merupakan sebuah investasi jangka panjang yang dilakukan sebuah perusahaan terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan tenaga kerja, perusahaan dapat mewujudkan efisiensi dan efektifitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Pangabean, pelatihan tenaga kerja dilakukan untuk kepentingan tiga pihak, yaitu karyawan, perusahaan, dan konsumen.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM dipekerjakan pada sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Secara lebih spesifik, SDM diatur dalam manajemen sumber daya manusia, yang bisa diartikan pengaturan terhadap tata cara dalam pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja, dan beberapa hal lainnya yang

berhubungan langsung dengan ketenagakerjaan dalam mencapai tujuan internal organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kontribusi karyawan dari sebuah perusahaan terhadap internal perusahaan dalam rangka untuk mencapai produktivitas perusahaan. Maka dari itu, agar dapat menjalankan usaha secara lebih baik, maka pemilihan sumber daya manusia serta pengembangan potensinya harus tetap diperhatikan secara lebih maksimal. Salah satu fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus lebih

berperan aktif dalam melakukan pelatihan bagi karyawan maupun bawahannya. Hal ini harus dilakukan demi memaksimalkan kinerja mereka melalui berbagai program pelatihan maupun pengembangan karyawan.¹ Pasal 9 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Pengadaan pelatihan tenaga kerja merupakan sebuah investasi jangka panjang yang dilakukan sebuah perusahaan terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan tenaga kerja, perusahaan dapat mewujudkan efisiensi dan efektifitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Pangabean, pelatihan tenaga kerja dilakukan untuk kepentingan tiga pihak, yaitu karyawan, perusahaan, dan konsumen.² Pertama, manfaat pelatihan kerja bagi karyawan itu sendiri yaitu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam suatu hal atau bidang yang diperlukan karyawan serta meningkatkan prilaku yang mencerminkan etika dan moral yang baik. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya akan berdampak pada kualitas penyelesaian pekerjaan yang baik serta untuk memperbaiki kinerja. Melalui pelatihan dan pengembangan

tenaga kerja akan membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan dan diharapkan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru untuk mendukung kemajuan perusahaan. Meningkatkan karier karyawan juga menjadi bagian yang penting dengan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Untuk meningkatkan karier, seorang tenaga kerja harus meningkatkan keahlian, keterampilan dan prestasi kerja. Setelah semua itu dikuasainya maka prestasi kerja seorang karyawan akan menikmati yang berimbang pada kenaikan upah atau gaji. Kedua, Pentingnya pelatihan kerja bagi Perusahaan yaitu untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap perencanaan sumber daya manusia yang akan menggerakkan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan berpengaruh terhadap kerugian yang akan ditanggung perusahaan. Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan akan melahirkan tenaga kerja yang handal yang akan memenuhi kebutuhan perusahaan juga dapat mengurangi biaya produksi karena keterampilan yang dimiliki karyawan yang akan berdampak pada efisiennya waktu produksi, penghematan bahan baku dan keterampilan menggunakan teknologi atau mesin-mesin secara benar. Tingkat

¹ “Konsultan Manajemen Usaha, Sumber Daya Manusia Di Perusahaan”, 2017, Serial Online Oktober, URL : <https://konsultanmanajemenusaha.com/2017/10/07/pentingnya-manajemen-sumber-daya-manusia-di-perusahaan-apakah-sudah->

[diperhatikan/](#), diakses tanggal 24 September 2019

² Pangabean s. Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, h.55.

kerusakan dan kecelakaan kerja juga akan berkurang dan dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Ketiga, manfaat pelatihan tenaga kerja ini juga akan dirasakan oleh Konsumen. Kualitas pelayanan jasa maupun pembelian suatu produk akan baik dirasakan oleh konsumen. Pelayanan yang baik akan menjadi daya tarik yang sangat penting bagi berlangsungnya perusahaan.

Salah satu langkah yang dapat ditempuh untuk melaksanakan pelatihan kerja adalah melalui pemagangan calon pekerja. Dalam Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan mengatur Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam jurnal ini Adalah bagaimanakah pengaturan persyaratan program pemagangan di luar wilayah Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian normatif. Metode penelitian normatif juga disebut dengan metode penelitian doktriner, karena pada penelitian ini hanya ditujukan

lepara pengaturan peraturan perundang-undangan tertulis sehingga berkaitan erat dengan studi kepustakaan (*Library Research*).³

PEMBAHASAN

Pengaturan Persyaratan Program Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia

Berdasarkan peraturan perundang-undangan, pemagangan diatur dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya dalam Bab V, Pasal 21 sampai Pasal 30. Pasal 21 UU Ketenagakerjaan mengatur pemagangan merupakan salah satu dari pelaksanaan pelatihan kerja. Pasal 22 mengatur :

(1) *Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.*

(2) *Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.*

(3) *Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.*

Dalam pasal ini diatur, untuk melindungi hak dan kewajiban baik peserta maupun penyelenggara pemagangan dibuatkan perjanjian

³ Irwansyah, I. (2020). Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel. Yogyakarta: Mirra Buana Media.

pemagangan yang memuat hak dan kewajiban peserta dan pengusaha. Lebih jelas diatur jangka waktu pemagangan yang harus diselesaikan oleh peserta pemagangan. Berkaitan dengan status dari peserta pemagangan ini ditentukan juga berdasarkan perjanjian tersebut. Tanpa perjanjian pemagangan maka status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja di perusahaan tempat pemagangan. Secara otomatis hak dan kewajiban pekerja menyesuaikan dengan ketentuan yang seharusnya didapat oleh para pekerja, bukan lagi sebagai peserta magang. Namun ketentuan tersebut tidak mengatur bentuk perjanjian apa yang harus dibuat oleh kedua belah pihak. Karena bentuk perjanjian merupakan hal yang penting harus ditentukan dalam undang-undang yang akan berkaitan dengan akibat hukum yang akan ditimbulkan. Kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang, dalam hal perjanjian, tidak ada 1 (satu) pun peraturan yang mengikat terhadap bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan “asas kebebasan berkontrak”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang dapat membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian yang bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁴

Dalam KUHPerdata perjanjian dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, empat

syarat sahnya suatu perjanjian,yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal. Sepakat dan kecakapan merupakan syarat subjektif, sedangkan hal tertentu dan sebab yang halal adalah syarat objektif.⁵ Perjanjian dikatakan sah apabila telah memenuhi empat hal tersebut, terlepas dari bentuk perjanjian yang dibuat apakah secara lisan, tertulis atau otentik. Perbedaannya akan terlihat ketika terjadi suatu wanprestasi, maka akibat hukumnya akan berbeda. Kekuatan pembuktian perjanjian yang dibuat dibawah tangan berbeda dengan akta otentik, dan tidak sesempurna kekuatan pembuktian dari akta otentik.

Pasal 24 UU Ketenagakerjaan mengatur :

“Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.”

UU Ketenagakerjaan telah mengatur pemagangan dapat dilaksanakan juga diluar wilayah Indonesia. Ketentuan yang berlaku akan berbeda bagi pemagangan didalam dan di luar wilayah Indonesia. Pemagangan di luar wilayah Indonesia diatur dalam Permenakertrans 08/2008 yang memuat secara lebih terperinci bagaimana sebuah instansi dapat menyelenggarakan pemagangan di luar

⁴ Made Nadya Pradnya Sari, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Villa The Seminyak Oasis”, Jurnal Kertha Semaya Fakultas Hukum Unud, Vol. 02, No. 2, Februari 2014.

⁵ Ramli, L, 2020 *Hukum ketenagakerjaan*, Airlangga University Press. Surabaya, h 3.

negeri dan syarat-syarat bagi calon peserta magang.

Pasal 25 UU Ketenagakerjaan mengatur :

- (1) *Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*
- (2) *Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus ber bentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.*
- (3) *Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.*

Dari ketentuan diatas diketahui tidak semata mata semua instansi dapat menyelenggarakan pemagangan di luar wilayah Indonesia. Pasal ini mengatur ketentuan pihak yang dapat menyelenggarakan pemagangan di luar wilayah Indonesia, salah satunya harus berbentuk badan hukum dan mendapatkan izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengaturan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia diatur lebih lanjut dan terperinci dalam Keputusan Menteri. Di Indonesia, yang berkaitan dengan ketenagakerjaan berada dibawah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Di Indonesia, dikenal berbagai macam bentuk pemagangan, yakni

pemagangan dalam rangka pelatihan kerja, pemagangan untuk tujuan akademis, dan pemagangan untuk pemenuhan kurikulum atau persyaratan suatu profesi tertentu. Dalam konteks UU Ketenagakerjaan, pemagangan merupakan sub-sistem dari pelatihan kerja.⁶ Pemagangan dalam rangka pelatihan kerja tersebut dapat dibedakan lagi berdasarkan wilayahnya, yakni didalam dan di luar negeri. Pemagangan di luar negeri diatur khusus dalam Permenakertrans 08/2008. Pengertian pemagangan diluar wilayah Indonesia diatur dalam Pasal 1 angka 1 Permenakertrans 08/2008

“Pemagangan diluar negeri adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja atau perusahaan atau instansi pemerintah atau lembaga pendidikan dibawah bimbingan dan pengawasaninstruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/ atau jasa, dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian tertentu.”

Persyaratan dalam pelaksanaan pemagangan dalam peraturan tersebut ditujukan bagi penyelenggara pemagangan dan peserta yang mengikuti program pemagangan. Dalam Permenakertrans 08/2008 diatur

⁶ Hidayat Muhamam, S. H., 2006,
Panduan memahami hukum ketenagakerjaan

serta pelaksanaannya di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta. h. 8.

mengenai penyelenggara pemagangan di luar negeri terdiri dari lembaga pelatihan kerja swasta, perusahaan, pemerintah, dan lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini khusus membahas lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pemagangan di luar wilayah Indonesia. Lembaga pendidikan yang dapat menyelenggarakan pemagangan untuk harus memiliki program pemagangan, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b Permenakertrans 08/2008. Lembaga pendidikan yang secara legal melaksanakan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memenuhi ketentuan Pasal 15 Permenakertrans 08/2008 yang mengatur khusus bagi lembaga pendidikan yang akan menyelenggarakan pemagangan bagi siswa/mahasiswa yang belajar di lembaga pendidikan yang akan menyelenggarakan pemagangan harus mendaftarkan secara tertulis kepada Direktur Jendral yang sebelumnya diketahui oleh instansi dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Persyaratan bagi penyelenggara pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib memiliki Program pemagaangan. Ketentuan dalam Pasal 17 Permenakertrans 08/2008 mengatur program pemagangan bagi LPK swasta sekurang-kurangnya memuat nama pelatihan pemagangan, tujuan dan sasaran, program kejuruan, pelaksanaan program pemagangan, serta tindak lanjut pasca pemagangan. Diatur lebih lanjut dalam Pasal 17 ayat (3) :

“*Program kejuruan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, sekurang-kurangnya memuat :*

- a. Persyaratan peserta*
- b. Tingkat dan kualifikasi kompetensi yang akan dicapai*
- c. Kurikulum dan silabi*
- d. Jadual pelaksanaan program*
- e. Perangkat lunak yang dipergunakan*
- f. Perangkat keras yang dipergunakan*
- g. Instruktur dan tenaga kepelatihan*
- h. System dan metoda pelatihan*
- i. Persyaratan kelulusan*
- j. Sertifikasi kompetensi*
- k. Perjanjian pemagangan*
- l. Sarana dan prasarana, instruktur, dan tenaga kepelatihan serta workshop sesuai dengan kejuruan.”*

Hal terpenting yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pemagangan yaitu pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan penyelenggara pemagangan. Menurut Wirjono Prodjodikoro menyatakan bahwa⁷: “perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak yang lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.” Menurut Abdulkadir Muhammad⁸ “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, yang

⁷ Wirjono, Prajodikoro, 1991, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung, h. 11.

⁸ Abdulkadir Muhammad, 2014, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 290.

bersifat kebendaan dibidang harta kekayaan.” Ketentuan dalam Pasal 1313 KUHPerdata juga mengatur :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih.”

Dari pengertian diatas, perjanjian dalam pemagangan sangat penting adanya, karena dengan kesepakatan kedua belah pihak maka hak dan kewajiban peserta pemagangan dapat terlaksana dengan baik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan disepakati kedua belah pihak. Sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (6) Permenakertrans 08/2008, perjanjian pemagangan sekurang kurangnya memuat hak dan kewajiban para pihak antara lain berupa uang saku dan transport bagi peserta, perlindungan asuransi kecelakaan, kesehatan, kematian, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, pembiayaan program magang, serta penyelesaian perselisihan. Dalam peraturan menteri tidak diatur dengan jelas besaran hak dan kewajiban yang harus dijalani oleh peserta pemagangan, seluruhnya dikembalikan kepada kesepakatan para pihak dalam perjanjian pemagangan. Pemagangan yang diselenggarakan tidak dengan perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dengan pengaturan tersebut maka produk hukum Indonesia telah melindungi status daripada peserta pemagangan dengan jelas. Ketika tidak adanya perjanjian pemagangan, maka status peserta pemagangan menjadi pekerja di perusahaan tersebut, dengan demikian

hak dan kewajiban disesuaikan dengan status pekerja. Dalam ayat (7) diatur apabila penyelenggara tidak memiliki persyaratan lengkap sarana dan prasarana, instruktur, dan tenaga kepelatihan serta workshop sesuai dengan kejuruan, harus bekerjasama dengan LPK lain yang sesuai dengan kejuruan pemagangan yang akan dilaksanakan dalam bentuk perjanjian kerjasama. Kebutuhan dari masing-masing instansi yang menyelenggarakan pemagangan tentunya berbeda beda. Permenakertrans 08/2008 juga memberikan keleluasaan bagi instansi untuk menentukan program pemagangan sesuai dengan kebutuhan masing-masing yang diatur dalam Pasal 17 ayat (8).

Persyaratan bagi peserta pemagangan diatur khusus dalam Bab III Permenakertrans 08/2008. Peserta pemagangan dari lembaga pendidikan harus berstatus sebagai siswa/mahasiswa di lembaga pendidikan yang bersangkutan. Syarat lainnya disesuaikan dengan kurikulum yang ada dalam lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pemagangan. Syarat-syarat yang berkaitan dengan rekrutmen diatur dalam Pasal 24 ayat (1) yaitu disesuaikan dengan kebutuhan tempat pemagangan. Ayat (3) menjelaskan lebih lanjut hasil seleksi harus diberitahukan secara tertulis kepada instansi terkait di kabupaten/kota. Peserta yang telah dinyatakan lulus tidak langsung dapat diberangkatkan ke Negara tujuan pemagangan. Peserta harus melewati beberapa tahap lagi. Dalam Pasal 25 ayat (1) diatur peserta harus mengikuti pelatihan teknis, bahasa, dan budaya yang dilaksanakan oleh penyelenggara

pemagangan. Untuk melengkapi dokumen agar peserta pemagangan legal dalam melaksanakan pemagangan harus diberikan rekomendasi dari Direktur Jendral. Pasal 26 mengatur dokumen yang harus dilampirkan untuk mendapatkan rekomendasi antara lain : bukti tertulis perusahaan tempat pemagangan dan bidang kerjanya. Copy perjanjian pemagangan, paspor, riwayat hidup, kartu pelajar atau mahasiswa dan ketentuan lain yang disesuaikan dengan Negara tujuan. Syarat terakhir yaitu peserta mengajukan permohonan rekomendasi bebas fiscal kepada direktur jendral, Lampiran yang diperlukan diatur dalam Pasal 27 Permenakertrans 08/2008 yaitu : rekomendasi pemberangkatan yang didapatkan sebelumnya, copy paspor dan visa, daftar peserta sesuai visa, dan copy perjanjian.

KESIMPULAN

sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b Permenakertrans 08/2008. Lembaga pendidikan yang secara legal melaksanakan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memenuhi ketentuan Pasal 15 Permenakertrans 08/2008 yang mengatur khusus bagi lembaga pendidikan yang akan menyelenggarakan pemagangan bagi siswa/mahasiswa yang belajar di lembaga pendidikan yang akan menyelenggarakan pemagangan harus mendaftarkan secara tertulis kepada Direktur Jendral yang sebelumnya diketahui oleh instansi dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Persyaratan bagi penyelenggara pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib memiliki Program pemagaangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahreza, F. (2018). Kerjasama Indonesia-Jepang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia . Ejurnal Ilmu Hubungan Internasional, Vol 6, No. 3. Gocklas C.S, L. (2017). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 50. Analisis Pengaruh Indonesia-Japan Economic Partnership.
- Hayakawa, C. (2010). Labor Law And Policy Issues Relating To Foreign Workers In Japan. Japan Labor Review Vol. 7. Hasunuma, L. (2017). Political Targets: Womenomics As An Economic And Foreign Relations Strategy. Asie Visions. Hidayati, N. (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (Bmi).
- Jurnal Pengembangan Humaniora | Vol. 13 No. 3. International Organization For Migration. (2010). Labour Migration From Indonesia. Iom. International Labour Standards On Migrant Workers. (2017). Retrieved From International Labour Organization: <Https://Www.Ilo.Org/Global/Standards/Subjects-Covered-By-InternationalLabour-Standards/Migrant-Workers/Lang--En/Index.Htm>