

**TINDAK PIDANA MELAKSANAKAN  
PENEMPATAN YANG TIDAK MEMENUHI  
PERSYARATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18  
TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA<sup>1</sup>**

**Oleh: Gracia Tambajong<sup>2</sup>**

**Johnny Lembong<sup>3</sup>**

**Mien Sopotan<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah terjadinya tindak pidana melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan pekerja migran Indonesia dan bagaimanakah pemberlakuan sanksi pidana apabila terjadi tindak pidana dalam pelaksanaan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan bagi pekerja migran Indonesia, di mana dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif disimpulkan bahwa: 1. Tindak pidana dalam melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan pekerja migran Indonesia, seperti menempatkan pekerja migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan umur minimal 18 (delapan belas) tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan. 2. Pemberlakuan sanksi pidana apabila terjadi tindak pidana dalam pelaksanaan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan bagi pekerja migran Indonesia berupa pidana penjara dan pidana denda sesuai dengan bentuk-bentuk perbuatan pidana yang telah terbukti secara sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dilakukan oleh pelaku tindak pidana.

Kata kunci: pekerja; pekerja migran;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Adapun perlindungan calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan

penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia; dan menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia baik pelindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi. Undang-Undang ini juga mengatur tugas dan wewenang Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta peran dan fungsi Badan sebagai pelaksana kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.<sup>5</sup>

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah terjadinya tindak pidana melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan pekerja migran Indonesia ?
2. Bagaimanakah pemberlakuan sanksi pidana apabila terjadi tindak pidana dalam pelaksanaan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan bagi pekerja migran Indonesia ?

**C. Metode Penelitian**

Metode penelitian hukum yang digunakan untuk penyusunan penulisan ini ialah metode penelitian hukum normatif.

**PEMBAHASAN**

**A. Tindak Pidana Dalam Melaksanakan Penempatan Yang Tidak Memenuhi Persyaratan Pekerja Migran Indonesia**

Sebagian besar buruh migran bermasalah adalah mereka yang belum memiliki pengalaman kerja. Hal ini sangat mungkin

<sup>1</sup> Artikel Skripsi.

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101037

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

berkaitan dengan kemampuan adaptasi yang bersangkutan di tempat baru, atau berkaitan dengan pengalaman pertama mereka. Kecenderungan ini terjadi pada buruh migran muda yang di bawah umur 25 tahun. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa meningkatnya jumlah buruh migran menyebabkan juga tingginya jumlah perdagangan anak.<sup>6</sup>

Kecenderungan buruh migran bermasalah juga terkait negara tujuan, khususnya wilayah timur tengah. Hal ini sangat mungkin berkaitan dengan standar pendidikan buruh migran di negara-negara Timur Tengah yang lebih longgar jika dibandingkan dengan standar negara-negara asia pasifik yang umumnya meminta lulusan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan penguasaan bahasa negara tujuan yang lebih ketat. Dengan standar yang tinggi di negara negara asia pasifik memungkinkan elemen yang bisa menimbulkan konflik antara buruh dengan majikan lebih bisa dieliminir.<sup>7</sup>

Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/ TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia maupun negara tujuan. Pada kenyataannya pelanggaran sudah banyak terjadi selama masa pra penempatan. Beberapa titik pelanggaran terutama terjadi pada pemeriksaan kesehatan dan psikologi atau saat pengurusan dokumen. Pada pemeriksaan psikologi misalnya, beberapa indikasi seperti keberangkatan calon buruh atas kemauan orang tua atau suami seharusnya tidak diloloskan. Padahal kecenderungan ini cukup banyak terjadi, dimana calon TKI berangkat bukan atas kemauan sendiri.<sup>8</sup>

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 3. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Statistik Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menunjukkan penempatan PMI/TKI pada tahun 2011 sebanyak 586.802 orang, selanjutnya 494.609 orang (2012), 512.168 orang (2013), 429.872 orang (2014) dan 275.736 orang di tahun 2015. Statistik tersebut menunjukkan angka yang cukup signifikan. Fakta yang menarik dari migrasi pekerja Indonesia di kawasan Asia Tenggara yakni Malaysia menjadi negara penempatan dengan jumlah terbesar. Disusul Singapura, Brunei Darussalam dan Thailand. Keempat negara anggota ASEAN ini berada di antara 25 negara penempatan TKI/PMI dari sebaran 170 negara.<sup>9</sup>

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, mengatur mengenai Persyaratan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 5 ayat:

- (1) Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja keluar negeri harus memenuhi persyaratan berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- (2) memiliki kompetensi;
- (3) sehat jasmani dan rohani;
- (4) terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- (5) memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), devisa yang dihasilkan oleh buruh migran yang bekerja di sektor domestik mencapai US\$2,4 miliar atau lebih dari Rp21,6 triliun per tahun. Meskipun buruh migran memberikan kontribusi penting terhadap pembangunan ekonomi lokal, perhatian terhadap perbaikan perlindungan baik di dalam negeri maupun di luar negeri masih belum memadai. Akibatnya, kerentanan dan resiko

<sup>6</sup>Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, dan Kartono. *Op.Cit.* hlm. 316 (Lihat Riris Ardhanariswari, Waluyo Handoko dan Sofa Marwah, "Pembentukan Model Perlindungan Anak Buruh Migran di Kabupaten Banyumas," *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 12 No. 1 Januari 2012, FH Unsoed, hlm. 8; Seto Mulyadi, "Perdagangan Anak di Indonesia" *Jurnal Ilmiah Untar*, Vol. 12 No. 1 2007, Universitas Tarumanegara, Jakarta, hlm.12.

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm. 316.

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm. 316.

<sup>9</sup>Achmad Zulfikar. *Peluang dan Tantangan Pekerja Migran Indonesia Dalam Masyarakat Ekonomi Asean.* Makalah telah dipresentasikan dalam Konvensi Nasional Asosiasi Ilmu Hubungan Internasional VII Tahun 2016 di Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia pada 23-24 November 2016. hlm. 2.

dalam setiap siklus migrasi semakin tinggi karena lemahnya peran pemerintah tanpa adanya mekanisme perlindungan bagi buruh migran di luar negeri. Kondisi buruh migran, terutama yang menjadi pekerja rumah tangga, menjadi semakin rentan karena kapasitas mereka yang terbatas dan sulit untuk dipantau.<sup>10</sup>

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 66. Setiap Orang dilarang menempatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan umur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a.

Pasal 68. Setiap Orang dilarang melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf (b) sampai dengan huruf (e).

Pasal 69. Orang perseorangan dilarang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 70. Setiap pejabat dilarang memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.

Pasal 70 ayat:

- (1) Setiap pejabat dilarang menahan pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.
- (2) Setiap pejabat dilarang menahan pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.

Pasal 13. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;

- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.

Penjelasan Pasal 13 Huruf (b) Yang dimaksud dengan surat keterangan izin suami atau istri adalah bagi mereka yang telah menikah, sedangkan "izin orang tua atau izin wali" adalah bagi mereka yang belum menikah.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 3 Penerbitan SIP3MI diberikan melalui tahapan:

- (1) perusahaan wajib menyampaikan permohonan SIP3MI melalui OSS;
- (2) OSS menerbitkan SIP3MI berdasarkan Komitmen;
- (3) perusahaan wajib memenuhi Komitmen Izin Usaha SIP3MI;
- (4) Direktur Jendral menyampaikan notifikasi SIP3MI kepada Lembaga OSS atas hasil pemenuhan Komitmen; dan
- (5) SIP3MI berlaku efektif berdasarkan notifikasi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 1 angka 5. Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (*Online Single Submission*) yang selanjutnya disebut OSS adalah perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Lembaga OSS untuk dan atas nama Menteri, pimpinan lembaga, gubernur, atau bupati/wali kota kepada pelaku usaha melalui sistem elektronik yang terintegrasi.

Pasal 1 angka 6. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi P3MI.

Larang (Ind); melarang; memerintahkan supaya tidak melakukan sesuatu; tidak memperbolehkan berbuat sesuatu.<sup>11</sup> Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di

<sup>10</sup>Nur Hidayati. *Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia* (BMI). Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 13 No. 3, Desember 2013.hlm. 208.

<sup>11</sup>Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cetakan Keenam, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 242.

dalam negeri. Akan tetapi, di segi lain mempunyai sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja Indonesia tersebut.

Permasalahan utamapekerja migran Indonesia di luar negeri berdasarkan data dari Depnakertrans di atas adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Hal ini tentu merupakan hal yang tidak menguntungkan bagi salah satu pihak dalam ikatan/perjanjian kerja, yaitu pekerja. Hal ini kerap kali membawa dampak secara ekonomi. Mereka selaku pekerja seolah-olah barang/komoditas yang bila diperlukan dan membawa manfaat/"keuntungan" bagi yang mempekerjakan//majikan, pekerja dapat terikat dalam suatu perjanjian kerja yang panjang dengan hak-hak yang "layak". Akan tetapi, apabila pekerja dianggap tidak mampu atau tidak diperlukan lagi, majikan dapat memutuskan hubungan kerjanya secara sepihak.<sup>12</sup>

Seperti halnya hubungan kerja dalam pengertian yang umum sebagaimana diuraikan dalam bab sebelumnya, hubungan kerja untuk pekerja migran di luar negeri adalah hubungan hukum antara pekerja dengan majikannya dengan tujuan mendapatkan penghasilan yang layak untuk penghidupannya bersama keluarganya.<sup>13</sup>

Hubungan kerja, yang subjek hukumnya sama-sama warga negara suatu negara dan berdomisili di wilayah negara tempat mereka menjadi warga negara, maka hubungan kerja antara pekerja dan majikan sebagai subjek hukum dalam hubungan kerja tersebut akan tunduk pada aturan hukum hubungan kerja yang sama. Akan tetapi, untuk hubungan kerja yang subjek hukumnya berkewarganegaraan berbeda seperti misalnya antara tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dengan majikannya di negara penempatan, tentu akan tunduk pada hukum negara tempat TKI ditempatkan kecuali jika telah terdapat kerjasama bilateral antara Indonesia dengan

negara penempatan TKI yang mengatur dengan lengkap mengenai hubungan kerja tersebut.<sup>14</sup>

Berbeda dengan di Arab Saudi, untuk pekerja asing di Hong Kong tidak dibedakan antara pekerja di sektor formal maupun di sektor informal. Untuk bekerja di sana sebagai tenaga kerja asing, diberikan Buku Petunjuk Pelayanan di Hong Kong (*Your Guide to Services in Hong Kong*) yang berisi segala hal berkaitan dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan di Hong Kong serta bentuk-bentuk pelayanan bagi para pekerja yang disediakan oleh Pemerintah Hong Kong. Peraturan iniantara lain meliputi hak dan kewajiban dari para pihak yaitu pekerja dan majikan, fasilitas yang dapat diterima oleh pekerja ketika bekerja di Hong Kong, bentuk-bentuk bantuan yang disediakan oleh Pemerintah Hong Kong bagi pekerja asing. Hubungan kerja TKI di luar negeri di negara-negara penempatan lainnya pun tetap berpegang pada perjanjian kerja antara TKI dengan majikannya dan tunduk pada ketentuan/peraturan yang berlaku di negara penempatannya dan segala bentuk perjanjian bilateral yang telah dibuat dan disepakati oleh Indonesia dengan negara penempatan TKI tersebut.<sup>15</sup>

Peran Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (*job order*) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar negeri.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, mengatur mengenai Pembinaan Pasal 75 ayat:

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada

<sup>12</sup>Sumiyati. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak For The Legal Protection Of Indonesian Migrant Workers Abroad Due To Unilateral Termination*. Sigma-Mu Vol.5 No.1 –Maret 2013. hlm. 51.

<sup>13</sup>*Ibid.* hlm. 53.

<sup>14</sup>*Ibid.*

<sup>15</sup>*Ibid.* hlm. 55.

ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pengawasan Pasal 76 ayat:

- (1) Pemerintah Pusat dan melakukan pengawasan Pemerintah Daerah terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan masyarakat.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Penguatan peran negara baik di tingkat pusat dan daerah menunjukkan komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada PMI dan penghormatan hak asasi manusia. Dengan peran negara yang besar akan meminimalisasi tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak swasta untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Selama ini dominasi peran swasta dalam pengelolaan buruh migran menghantarkan PMI dalam situasi yang rentan pelanggaran HAM. Dalam UU lama (UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri) peran swasta sangat dominan mulai memberikan informasi, pendataan, pengurusan dokumen, menyelenggarakan pendidikan, pra-pemberangkatan, penampungan, *medical check-up*, pemberangkatan, sampai menyelesaikan masalah hingga kepulangan. Dalam UU baru peran swasta hanya pemberangkatan PMI yang sudah diverifikasi dan dinyatakan siap oleh lembaga terpadu satu atap (LTSA), melaporkan kepulangan dan menyelesaikan masalah.<sup>16</sup>

Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian. Begitu juga pada Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat

memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia purna dan keluarganya.<sup>17</sup>

Dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan yang mudah, murah, cepat, dan aman, layanan terpadu satu atap melakukan pelayanan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Layanan terpadu satu atap memberikan layanan dalam pengurusan persyaratan dokumen dan administrasi penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan bersama Pemerintah Pusat melakukan perekrutan dan mempersiapkan pelayanan persyaratan administratif. Pelatihan kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini lebih menekankan dan memberikan yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.<sup>18</sup>

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin

<sup>16</sup><https://business-law.binus.ac.id/Paradigma> Baru Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Diakses 13/08/2020 13:35.

<sup>17</sup>Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

<sup>18</sup>Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.<sup>19</sup>

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap TKI.

Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri.

Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan "kasar", tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasi suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Undang-undang ini, prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.

Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam Undang-undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (Special Missions) Tahun 1969, dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Undang-undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan TKI pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak TKI. Dengan demikian Undang-undang ini diharapkan disamping dapat menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.<sup>20</sup>

<sup>19</sup>Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

<sup>20</sup>Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

## **B. Pemberlakuan Sanksi Pidana Apabila Terjadi Tindak Pidana Dalam Pelaksanaan Penempatan Yang Tidak Memenuhi Persyaratan Bagi Pekerja Migran Indonesia**

Hukuman atau sanksi yang dianut hukum pidana membedakan hukum pidana dengan bagian hukum yang lain. Hukuman dalam hukum pidana ditujukan untuk memelihara keamanan dan pergaulan hidup yang benar.<sup>21</sup> Penerapan sanksi pidana merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) ketika instrumen hukum perdata atau hukum administrasi sudah tidak dapat dilaksanakan dengan baik.<sup>22</sup>

Penerapan sanksi dalam suatu perundang-undangan pidana bukanlah sekedar masalah teknis perundang-undangan semata, melainkan bagian tak terpisahkan dari substansi atau materi perundang-undangan itu sendiri. Artinya, dalam hal menyangkut masalah penalisasi, kriminalisasi dan deskriminalisasi harus dipahami secara komprehensif baik segala aspek persoalan substansi atau materi perundang-undangan pada tahap kebijakan legislasi.<sup>23</sup>

Bahwa sanksi dalam hukum pidana adalah merupakan reaksi atas pelanggaran hukum yang telah ditentukan undang-undang, mulai dari penahanan, penuntutan sampai, sampai pada penjatuhan hukuman oleh hakim. Simon menyatakan, bahwa bagian terpenting dari setiap undang-undang adalah menentukan sistem hukum yang dianutnya. Masalah kebijakan menetapkan jenis sanksi dalam hukum pidana, tidak terlepas dari masalah penetapan tujuan yang ingin dicapai dalam pemidanaan.<sup>24</sup> Sebagai suatu sistem masyarakat, sistem peradilan pidana bertujuan untuk: (a) mencegah masyarakat menjadi korban kejahatan; (b) menyelesaikan kasus kejahatan yang terjadi sehingga masyarakat puas, bahwa keadilan telah ditegakkan dan yang bersalah di pidana; (c) mengusahakan agar

mereka yang pernah melakukan kejahatan tidak mengulangi lagi kejahatannya.<sup>25</sup>

Bila mengacu kepada tujuan sistem peradilan pidana itu, bisa diartikan sebagai usaha mencegah dan menanggulangi kejahatan. Di sini pelaku dijatuhi pidana dan direhabilitasi serta dilindunginya korban dan masyarakat. Adapun subsistem yang bekerja sama di dalam sistem peradilan pidana adalah: Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Lembaga Pemasyarakatan. Dari keempat instansi ini yang sangat berkaitan dengan proses dijatuhkannya pidana penjara adalah kepolisian sebagai penyidik, jaksa penuntut umum dan hakim. Ketiga sub sistem ini selalu identik dengan penegak hukum dalam arti bahwa ketiga instansi ini yang menentukan seseorang itu dijatuhi hukuman atau tidak, utamanya hakim.<sup>26</sup>

Sistem peradilan pidana itu sendiri diartikan sebagai suatu sistem dalam suatu masyarakat untuk menanggulangi kejahatan. Menanggulangi di sini berarti usaha untuk mengendalikan kejahatan agar berada dalam batas-batas toleransi masyarakat. Sistem ini dianggap berhasil apabila sebagian besar dari laporan maupun keluhan masyarakat yang menjadi korban kejahatan dapat "diselesaikan" dengan diajukannya pelaku kejahatan ke sidang pengadilan dan diputus bersalah serta mendapat pidana.<sup>27</sup>

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 80. Setiap Orang yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia, padahal diketahui atau patut menduganya bahwa yang bersangkutan tidak memenuhi persyaratan umur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Pasal 81. Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak

<sup>21</sup>Leden Marpaung, *Op.Cit.* hlm. 105.

<sup>22</sup>Andi Hamzah, *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta, 2008. hlm. 8.

<sup>23</sup>Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm. 91.

<sup>24</sup>*Ibid*, hlm. 92.

<sup>25</sup>Petrus Irwan Panjaitan & Chairijah, *Pidana Penjara Dalam Perspektif Penegak Hukum Masyarakat dan Narapidana*, CV. Indhili. Co, Jakarta, 2009, hlm. 56.

<sup>26</sup>*Ibid*.

<sup>27</sup>*Ibid*, hlm. 55-56.

Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah). Pasal 83. Setiap Orang yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 yang dengan sengaja melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp 1 5. 000. 000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 84 ayat:

- (4) Setiap pejabat yang dengan sengaja memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah)
- (5) Setiap pejabat yang dengan sengaja menahan pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp1.000.000.000,00(satu miliar rupiah).

Pasal 87 ayat:

- (1) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, Pasal 66, Pasal 67, Pasal 68, Pasal 71, dan Pasal 72 dilakukan oleh atau atas nama suatu korporasi, tuntutan dan penjatuhan pidana dapat dilakukan terhadap korporasi dan/atau pengurusnya.
- (2) Pidana pokok yang dapat dijatuhkan terhadap korporasi hanya pidana denda, dengan ketentuan maksimum pidana ditambah 1/3 (satu pertiga) dari masing-masing ancaman pidana denda.
- (3) Selain pidana pokok, korporasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikenai hukuman tambahan berupa pencabutan izin.

Sanksi, *sanctie*, yaitu: akibat hukum bagi pelanggar ketentuan undang-undang. Ada sanksi administratif, ada sanksi perdata dan ada sanksi pidana.<sup>28</sup> Sanksi pidana, *strafsanctie*, yaitu akibat hukum terhadap pelanggaran ketentuan pidana yang berupa pidana dan/atau

tindakan.<sup>29</sup> Pidana (*Straf*): hukuman yang dijatuhkan terhadap orang yang terbukti bersalah melakukan delik berdasarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap.<sup>30</sup>

Keistimewaan hukum pidana terletak pada daya pakasanya yang berupa ancaman pidana sehingga memungkinkan hukum ini dipatuhi dan ditaati oleh tiap-tiap individu atau subjek hukum yang lain. Dalam hal ini dapat dilihat dalam kehidupan nyata bahwa hukum pidana tidak mengadakan kaidah-kaidah baru, ia tidak menimbulkan kewajiban-kewajiban yang tidak ada. Ia mempertahankan kaidah-kaidah yang diadakan di lapangan lain dengan pengancaman hukuman. Kewajiban-kewajiban yang ditimbulkan dilapangan lain mendapat sifat memaksa yang dipertajam sungguhpun seringkali kewajiban-kewajiban hanya tinggal dipertegas dalam undang-undang pidana. Hukum pidana bekerja dengan sanksi yang sangat mendalam dan memperkuat-peraturan-peraturan yang telah ada dengan sehebat-hebatnya, tetapi ia sendiri tidak mengadakan peraturan-peraturan itu. Hukum pidana pada hakikatnya adalah sanksi.<sup>31</sup>

Sanksi pidana yang ada di dalam hukum pidana merupakan salah satu penderitaan yang istimewa sebab pidana yang diancamkan kepada calon pelanggar kaidah-kaidah yang bersangsi tadi, pasti dikenakan kepada pelanggar-pelanggar atau pelaku kejahatan yang dapat berupa pidana mati, pidana penjara dan benda atau sanksi-sanksi lain yang telah ditentukan oleh kaidah-kaidah pidana sesuai dengan perkembangan dan pertumbuhan hukum. Maksud ancaman pidana tersebut adalah untuk melindungi kepentingan orang dalam pergaulan hidup. Dalam hal ini hukum pidana menggunakan ancaman pidana dan penjatuhan pidana apabila kepentingan-kepentingan tersebut seimbang dengan pengorbanan yang harus ditanggung oleh korban kejahatan atau pelanggaran.<sup>32</sup>

Tujuan hukum pidana ada dua macam, yaitu:

1. Untuk menakut-nakuti setiap orang agar tidak melakukan perbuatan pidana (fungsi preventif/pencegahan);

<sup>29</sup>*Ibid*, hlm. 138.

<sup>30</sup>*Ibid*, hlm. 119.

<sup>31</sup>Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 211.

<sup>32</sup>*Ibid*, hlm. 211-212.

<sup>28</sup>Andi Hamzah, *Terminologi Hukum Pidana*, Op.Cit.hlm. 138.

2. Untuk mendidik orang yang telah melakukan perbuatan pidana agar menjadi orang yang baik dan dapat diterima kembali dalam masyarakat (fungsi represif) kekerasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan hukum pidana adalah untuk melindungi masyarakat. Apabila seseorang takut untuk melakukan perbuatan tidak baik, karena takut dihukum, semua orang dalam masyarakat akan tenteram dan aman. Hukum pidana merupakan bagian dari hukum publik.<sup>33</sup>

Penegakan hukum (pidana) meliputi tiga tahap. Tahap pertama, tahap formulasi yakni tahap penegakan hukum in *abstracto* oleh badan pembuat undang-undang (tahap legislatif). Tahap kedua, tahap aplikasi yakni tahap penerapan hukum pidana oleh para aparat penegak hukum mulai dari kepolisian, kejaksaan sampai pengadilan (tahap yudikatif). Tahap ketiga, tahap eksekusi, yakni tahap pelaksanaan hukum pidana secara konkret oleh aparat-aparat pelaksana pidana (tahap eksekutif atau administrasi).<sup>34</sup>

Beberapa sarjana hukum mengemukakan tentang tujuan hukum pidana, ialah:

1. Untuk menakut-nakuti orang jangan sampai melakukan kejahatan, baik dengan menakut-nakuti orang banyak (*generale preventie*), maupun secara menakut-nakuti orang tertentu yang sudah menjalankan kejahatan, agar dikemudian hari tidak melakukan kejahatan lagi (*special preventie*);
2. Untuk mendidik atau memperbaiki orang-orang yang suka melakukan kejahatan agar menjadi orang yang baik tabiatnya, sehingga bermanfaat bagi masyarakat;
3. Untuk mencegah dilakukannya tindak pidana demi pengayoman negara, masyarakat dan penduduk, yakni:
4. Untuk membimbing agar terpidana insaf dan menjadi anggota masyarakat yang berbudi baik dan berguna;

5. Untuk menghilangkan noda-noda yang diakibatkan oleh tindak pidana.<sup>35</sup>

Tujuan pemidanaan dapat dilihat melalui dasar pembenaran adanya hukum atau penjahat pidana. Dasar pembenaran penjatuhannya pidana ada tiga teori yaitu sebagai berikut:

#### 1. Teori Absolut

Menurut teori absolut tujuan dari pemidanaan terletak pada hukum pidana itu sendiri, "...barang siapa yang dilakukan suatu perbuatan pidana, harus dijatuhkan hukum pidana..." Teori ini disebut juga teori pembalasan, karena bersifat pembalasan (*vergelding*). Hukum dijatuhkan karena ada dosa.

#### 2. Teori relatif

Menurut teori relatif, tujuan pemidanaan adalah untuk:

- a. Mencegah;
- b. Menakut-nakuti, sehingga orang lain tidak melakukan kejahatan;
- c. Memperbaiki orang yang melakukan tindak pidana;
- d. Memberikan perlindungan kepada masyarakat terhadap kejahatan;

Teori ini disebut juga teori tujuan, karena menitikberatkan pada tujuan hukuman. Ancaman hukuman perlu supaya manusia tidak melanggar.

#### 3. Teori gabungan.

Menurut teori gabungan, yang merupakan kombinasi antara teori absolut dan teori relatif, tujuan penjatuhannya pidana karena orang tersebut melakukan kejahatan dan agar ia tidak melakukan kejahatan lagi.<sup>36</sup>

Hukum pidana adalah hukum yang mengatur tentang pelanggaran dan kejahatan terhadap kepentingan umum. Pelanggaran dan kejahatan tersebut diancam dengan hukuman yang merupakan penderitaan atau siksaan bagi yang bersangkutan. Kejahatan adalah perbuatan pidana yang berat. Ancaman hukumannya dapat berupa hukuman denda, hukuman penjara, hukuman mati dan kadangkala masih ditambah dengan hukuman penyitaan barang-

<sup>33</sup>Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm. 61.

<sup>34</sup>Aziz Syamsuddin, *Tindak Pidana Khusus*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011. hlm. 2-3.

<sup>35</sup>Siswanto Sunarso, *Penegakan Hukum Psicotropika, Dalam Kajian Sosiologi Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004. hlm. 73.

<sup>36</sup>Yulies Tiena Masriani, *Op.Cit.* hlm. 66.

barang tertentu, pencabutan hak-hak tertentu serta pengumuman keputusan hakim.<sup>37</sup>

Keistimewaan hukum pidana terletak pada daya pakasanya yang berupa ancaman pidana sehingga memungkinkan hukum ini dipatuhi dan ditaati oleh tiap-tiap individu atau subjek hukum yang lain. Dalam hal ini dapat dilihat dalam kehidupan nyata bahwa hukum pidana tidak mengadakan kaidah-kaidah baru, ia tidak menimbulkan kewajiban-kewajiban yang tidak ada. Ia mempertahankan kaidah-kaidah yang diadakan di lapangan lain dengan pengancaman hukuman. Kewajiban-kewajiban yang ditimbulkan dilapangan lain mendapat sifat memaksa yang dipertajam sungguhpun seringkali kewajiban-kewajiban hanya tinggal dipertegas dalam undang-undang pidana. Hukum pidana bekerja dengan sanksi yang sangat mendalam dan memperkuat-peraturan-peraturan yang telah ada dengan sehebat-hebatnya, tetapi ia sendiri tidak mengadakan peraturan-peraturan itu. Hukum pidana pada hakikatnya adalah sanksi.<sup>38</sup>

Sanksi pidana yang ada di dalam hukum pidana merupakan salah satu penderitaan yang istimewa sebab pidana yang diancamkan kepada calon pelanggar kaidah-kaidah yang bersangsi tadi, pasti dikenakan kepada pelanggar-pelanggar atau pelaku kejahatan yang dapat berupa pidana mati, pidana penjara dan benda atau sanksi-sanksi lain yang telah ditentukan oleh kaidah-kaidah pidana sesuai dengan perkembangan dan pertumbuhan hukum. Maksud ancaman pidana tersebut adalah untuk melindungi kepentingan orang dalam pergaulan hidup. Dalam hal ini hukum pidana menggunakan ancaman pidana dan penjatuhan pidana apabila kepentingan-kepentingan tersebut seimbang dengan pengorbanan yang harus ditanggung oleh korban kejahatan atau pelanggaran.<sup>39</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Tindak pidana dalam melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan pekerja migran Indonesia, seperti menempatkan pekerja migran Indonesia yang tidak memenuhi

persyaratan umur minimal 18 (delapan belas) tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

2. Pemberlakuan sanksi pidana apabila terjadi tindak pidana dalam pelaksanaan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan bagi pekerja migran Indonesia berupa pidana penjara dan pidana denda sesuai dengan bentuk-bentuk perbuatan pidana yang telah terbukti secara sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dilakukan oleh pelaku tindak pidana.

### B. Saran

1. Pencegahan terjadinya tindak pidana dalam melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan pekerja migran Indonesia dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah melakukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Untuk pengawasan pemerintah pusat dan pemerintah daerah perlu mengawasi pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dan dalam melaksanakan pengawasan dapat mengikutsertakan masyarakat.
2. Pemberlakuan sanksi pidana apabila terjadi tindak pidana dalam pelaksanaan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan bagi pekerja migran Indonesia perlu diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan perbuatan yang telah memenuhi unsur-unsur tindak pidana. Pemberlakuan sanksi pidana bertujuan untuk memberikan efek jera bagi pelakunya dan merupakan peringatan bagi pihak lain untuk tidak melakukan perbuatan yang sama.

### DAFTAR PUSTAKA

Adharinalti. *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular di Luar Negeri*

<sup>37</sup>*Ibid*, hlm. 60.

<sup>38</sup>Sударsono, *Op.Cit.* hlm. 211.

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 211-212.

- (*Protection of Irregular Indonesian Workers in Overseas*) Jurnal *Rechts Vinding*. Media Pembinaan Hukum Nasional. Volume 1 Nomor 1 Januari-April 2012.
- Djamali Abdoel, *Pengantar Hukum Indonesia*, Ed. 2. Rajawali Pers, Jakarta. 2009.
- Marpaung Leden, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, Sinar Grafika. Cetakan Kedua, Jakarta, 2005.
- Prihatinah Lisiani Tri, Noor Asyik, dan Kartono. *Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Di Kabupaten Cilacap*. Jurnal *Dinamika Hukum*. Vol. 12 No. 2 Mei 2012.
- Hamzah Andi, *Terminologi Hukum Pidana*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet. 1. Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Hamzah Andi. *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta, 2008.
- Hariri Muhwan Wawan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. I. Pustaka Setia. Bandung. 2012.
- Hidayati Nur. *Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)*. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 13 No. 3, Desember 2013.
- H. Suryani Any. *Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Besertakeluarganya Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya*. Jurnal *Hukum & Pembangunan* 46 No. 2 (2016): 256-277. ISSN: 0125-9687 (Cetak) E-ISSN: 2503-1465 (Online).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- International Labour Organization*. (ILO) Panduan Pekerja Migran Indonesia. (Buku Saku). *Migrant Workers Organizing through Cooperation with Trade Unions*. Jakarta, Indonesia: ILO, 2016.
- Mulyadi Mahmud dan Feri Antoni Surbakti, *Politik Hukum Pidana Terhadap Kejahatan Korporasi*, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2010.
- Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Marpaung Leden, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, Sinar Grafika. Cetakan Kedua, Jakarta, 2005.
- Masriani Tiena Yulies, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM). *Migrasi Tenaga Kerja Dari Indonesia. Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah*. Jakarta. 2010.
- Panjaitan Irwan Petrus & Chairijah, *Pidana Penjara Dalam Perspektif Penegak Hukum Masyarakat dan Narapidana*, CV. Indhili. Co, Jakarta, 2009.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cetakan Keenam, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Sumiyati. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak For The Legal Protection Of Indonesian Migrant Workers Abroad Due To Unilateral Termination*. Sigma-Mu Vol.5 No.1 –Maret 2013.
- Sunarso Siswantoro, *Penegakan Hukum Psikotropika, Dalam Kajian Sosiologi Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001.
- Wiyanto Roni, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Cetakan ke-I. Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Syamsuddin Aziz, *Tindak Pidana Khusus*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Zulfikar Achmad. *Peluang dan Tantangan Pekerja Migran Indonesia Dalam Masyarakat Ekonomi Asean*. Makalah telah dipresentasikan dalam Konvensi Nasional Asosiasi Ilmu Hubungan Internasional VII Tahun 2016 di Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia pada 23-24 November 2016.