

**JENIS-JENIS TINDAK PIDANA TERHADAP
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 39
TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
DI LUAR NEGERI¹**

Oleh : Ericxon Verly Samuel Hutabarat²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penyidikan tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri dan bagaimana jenis-jenis tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia yang terjadi dalam proses penempatannya di luar negeri. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Terjadinya pelanggaran hukum terhadap tenaga kerja Indonesia, dapat dilakukan serta ditindaki oleh badan hukum tertentu seperti; Penyidik Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di instansi Pemerintah yang bergerak pada bidang ketenagakerjaan Indonesia, yang diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, untuk melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan, terhadap orang atau badan hukum yang diduga melakukan tindak pidana, termasuk meminta keterangan dan bahan bukti. Selain itu penyidikan dilakukan untuk penyitaan bahan atau barang bukti, surat dan/atau dokumen lain yang berhubungan dengan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI. Penyidikan perlu dilakukan sesuai dengan prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2. Tindak Pidana Terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang dianggap bermasalah dalam proses penempatan di luar negeri, dapat dikategorikan sebagai kejahatan dan pelanggaran sehingga jenis-jenis tindak pidana yang merugikan ini memerlukan upaya pencegahan dan penindakan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku agar tercipta keamanan kepastian hukum dan keadilan bagi

para calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri.

Kata kunci: Jenis-jenis tindak pidana, tenaga kerja Indonesia, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.³

Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. I. Umum, menjelaskan bahwa Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Hengky A. Korompis, SH, MH; Edwin N. Tinangon, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 120711539

³ Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. I. Umum.

hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.⁴

Ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja ilegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.⁵

Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan terhadap calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri, memerlukan upaya hukum untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi para calon tenaga kerja Indonesia melalui pencegahan dan penindakan terhadap bentuk-bentuk tindak pidana baik yang dilakukan oleh perorangan maupun badan hukum. Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.⁶ Dengan

diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.⁷

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.⁸

Bertitik tolak pada uraian sebelumnya, maka penulis mengambil judul skripsi "Jenis-jenis Tindak Pidana Terhadap Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri".

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah penyidikan tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri ?
2. Bagaimanakah jenis-jenis tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia yang terjadi dalam proses penempatannya di luar negeri ?

C. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian hukum normatif dipergunakan untuk menyusun Skripsi ini. Bahan-bahan hukum yang akan digunakan diperoleh melalui studi kepustakaan. Bahan-bahan hukum tersebut terdiri dari bahan hukum primer yaitu: peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan literature-literatur, karya ilmiah hukum yang membahas mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri serta kamus-kamus

⁴Ibid

⁵Ibid.

⁶Ibid.

⁷Ibid.

⁸Ibid.

hukum yang diperlukan. Bahan-bahan hukum yang tersedia dianalisis secara normatif.

PEMBAHASAN

A. Penyidikan Tindak Pidana Terhadap Tenaga Kerja Indonesia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang <COMP NAME=tentang>Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Penyidikan Pasal 10, menyatakan pada ayat:

- (1) Selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, kepada Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
 - a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
 - b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
 - c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
 - d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
 - e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
 - f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
 - g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan

tentang adanya tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI.

- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

Tujuan dan kegunaan pembuktian bagi para pihak yang terlibat dalam proses pemeriksaan persidangan adalah sebagai berikut:

- (1) Bagi penuntut umum, pembuktian adalah merupakan proses usaha untuk meyakinkan hakim, yakni berdasarkan alat bukti yang ada agar menyatakan seorang terdakwa bersalah sesuai dengan surat atau catatan dakwaan;
- (2) Bagi terdakwa atau penasihat hukum pembuktian adalah merupakan usaha sebaliknya untuk meyakinkan hakim, yakni berdasarkan alat bukti yang ada agar menyatakan seorang terdakwa dibebaskan atau dilepaskan dari tuntutan hukum atau meringankan pidananya. Untuk itu, terdakwa atau penasihat hukum jika mungkin harus mengajukan alat-alat bukti yang menguntungkan atau meringankan pihaknya, biasanya, bukti tersebut disebut bukti kebalikan;
- (3) Bagi hakim, atas dasar pembuktian tersebut yakni dengan adanya alat-alat bukti yang ada dalam persidangan, baik yang berasal dari penuntut umum maupun penasihat hukum/terdakwa dibuat atas dasar untuk membuat keputusan.⁹

B. Jenis-Jenis Tindak Pidana Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Dalam Proses Penempatan Di Luar Negeri

1. Jenis-Jenis Tindak Pidana

Istilah tindak pidana atau dalam bahasa belanda disebut dengan *straf bear feit* atau *delict*. Pengertian tindak pidana yang menurut Halim (1984: 31) adalah suatu pembuatan atau tindakan yang terlarang dan diancam dengan hukuman oleh undang-undang (pidana). Sedangkan menurut Moeljatno (1969: 9) dalam Prodjohadmidjojo (1997: 16) adalah pembuatan yang oleh aturan hukum pidana

⁹ Alfitra, *Hukum Pembuktian Dalam Beracara Pidana, Perdata dan Korupsi di Indonesia*, (Editor) Andriansyah, Cetakan 1, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2011, hal. 25.

dilarang dan diancam pidana barang siapa yang melanggar larangan tersebut.¹⁰

a. Kejahatan

Jenis-jenis tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia dalam proses penempatan di luar negeri sebagaimana diatur dalam Pasal 102 sampai dengan Pasal 104 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

b. Pelanggaran

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, mengatur tentang jenis-jenis tindak pidana pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 104.

Semua unsur-unsur delik tersebut merupakan satu kesatuan dalam satu delik (penulis: tindak pidana), satu unsur saja tidak ada tidak didukung bukti akan menyebabkan tersangka/terdakwa tidak dapat dihukum. Demikian pula halnya dalam tindak pidana bidang ketenakerjaan sehingga penyidik harus cermat meneliti tentang adanya unsur-unsur delik tersebut.¹¹

2. Sanksi Pidana dan Sanksi Administrasi

Penegakan hukum atas ketentuan pidana di bidang ketenagakerjaan ditandai dengan sanksi hukum bagi pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan berupa pidana kurungan, pidana penjara dan/atau pidana denda.¹²

Sanksi pidana (UU No. 13 Tahun 2003/UUK). Sanksi pidana adalah tindakan hukuman badan bagi yang melanggarnya, baik kurungan maupun penjara. Hukuman badan dapat berdiri sendiri dan atau dengan ditambah denda. Jenis tindak pidana yaitu: kejahatan dan pelanggaran.¹³

a. Sanksi Pidana

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, mengatur mengenai pemberlakuan sanksi pidana dan sanksi administrasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 102 menyatakan ayat:

(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. Menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
- b. Menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
- c. Menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 103 ayat:

(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
- b. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
- c. Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
- d. Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 286.

¹¹ *Ibid.*

¹² Aziz Syamsuddin, *Tindak Pidana Khusus*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 78.

¹³ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010, hal. 143

- sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
- e. Menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
 - f. Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
 - g. Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
 - h. Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
- Pasal 104 ayat:
- (1) Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang:
 - a. Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 24;
 - b. Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
 - c. Mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
 - d. Menempatkan TKI di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
 - e. Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67.

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri, maka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai pemberlakuan sanksi pidana sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 186 ayat:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187 ayat:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188 ayat:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah)

dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189: Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

b. Sanksi Administrasi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, mengatur mengenai Sanksi Administratif, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 100 menyatakan pada ayat:

- (1) Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 30, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69 ayat (1), Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74, Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, Pasal 83, atau Pasal 105.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. Peringatan tertulis;
 - b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai sanksi administrasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 190:

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat

(2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. Peguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
 - h. Pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak asasi 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.¹⁴ 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.¹⁵

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

¹⁴ Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, I. Umum.

¹⁵ *Ibid.*

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.¹⁶

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranann yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.¹⁷

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja. Secara sosial-ekonomis kedudukan pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh sangat bertolak belakang hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil. Namun menjadi persoalan rumit untuk dijawab, rasa keadilan mana yang harus didahulukan apakah keadilann pekerja/buruh ataukah adil menurut kaum pengusaha/majikan. Jawaban yang diharapkan adalah keadilan menurut kedua belah pihak, namun jawaban tersebut akan menghadapi benturan dalam pelaksanaannya, manakalah kedua belah pihak tidak mau saling menerima dan manakalah kedua belah pihak tidak saling menerima dan memberikan rasa keadilan untuk

dapat dinikmati bersama tanpa harus mengedepankan konflik”¹⁸

Hukum ketenagakerjaan dalam rangka pembinaan hukum nasional tidak dapat dilepaskan dari tuntutan konstitusi mengenai hak setiap warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Tentunya apa yang digariskan oleh konstitusi ini untuk pelaksanaannya meliputi hal yang kompleks, mulai kondisi di tempat kerja harus memenuhi unsur kelayakan dari sisi kemanusiaan (*humanity*), kesehatan (*hygiene*), maupun keamanan dan keselamatan, hingga mengenai upah dan lainnya”¹⁹.

Proses pembentukan hukum ketenagakerjaan dimana dimaksudkan untuk mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia kerja, maka terlebih dahulu diperlukan pengolahan hukum oleh lembaga yang berwenang menetapkan hukum (undang-undang), apalagi segi positivisme hukum menitikberatkan segi hukum ini.²⁰ Lembaga yang berwenang dalam membentuk peraturan perundang-undangan memerlukan pengkajian dan pemahaman mana yang menjadi norma-norma dasar (umum) dan mana yang nyata dalam situasi konkret suatu masyarakat tertentu. Maka dalam hal ini diperlukan bantuan dari politik hukum dalam menentukan apa yang harus menjadi peraturan hukum.²¹ Pembentukan hukum dan pembinaan hukum nasional suatu negara tidak dapat dilepaskan, dikarenakan memiliki keterkaitan yang erat, pembentukan hukum hendaknya dilandasi oleh semangat menciptakan aturan yang dibutuhkan masyarakat untuk mencapai tujuan nasional, bukan hanya demi memuaskan kepentingan sekelompok orang tertentu saja.²²

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Terjadinya pelanggaran hukum terhadap tenaga kerja Indonesia, dapat dilakukan serta ditindaki oleh badan hukum tertentu seperti; Penyidik Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Ed. 1. Cet. 1, PT. RajaGrafinod, Jakarta, 2004, hal. 20.

¹⁸ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011, hal. 120.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 138.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*, hal. 139

Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di instansi Pemerintah yang bergerak pada bidang ketenagakerjaan Indonesia, yang diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, untuk melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan, terhadap orang atau badan hukum yang diduga melakukan tindak pidana, termasuk meminta keterangan dan bahan bukti. Selain itu penyidikan dilakukan untuk penyitaan bahan atau barang bukti, surat dan/atau dokumen lain yang berhubungan dengan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI. Penyidikan perlu dilakukan sesuai dengan prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Tindak Pidana Terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang dianggap bermasalah dalam proses penempatan di luar negeri, dapat dikategorikan sebagai kejahatan dan pelanggaran sehingga jenis-jenis tindak pidana yang merugikan ini memerlukan upaya pencegahan dan penindakan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku agar tercipta kemanan kepastian hukum dan keadilan bagi para calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri.

B. SARAN

1. Penyidikan perkara tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia dalam proses penempatannya di luar negeri dapat berjalan dengan baik apabila ada kerjasama dan koordinasi antara para penyidik yang telah diberikan kewenangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memerlukan dukungan dari masyarakat untuk mengadukan dan melaporkan apabila ada perorangan atau badan hukum yang melakukan perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan atau pelanggaran terhadap calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri.
2. Diperlukan upaya pemerintah bekerjasama dengan masyarakat untuk

melakukan pengawasan, pemantauan, pelaporan dan penindakan baik terhadap perorangan maupun badan hukum yang melakukan aktivitas yang berhubungan langsung dengan proses penempatan calon tenaga Indonesia di luar negeri yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Alfitra, *Hukum Pembuktian Dalam Beracara Pidana, Perdata dan Korupsi di Indonesia*, (Editor) Andriansyah, Cetakan 1, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2011.
- Anonim, *Kamus Hukum*, Penerbit Citra Umbara, Bandung, 2008.
- HamzahAndi, *Terminologi Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Ed. 1. Cet. 1, PT. RajaGrafinod, Jakarta, 2004.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- KansilC.S.T., Christine S.T. Kansil, Engalien R. Palandeng dan Godlieb N. Mamahit, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2010.
- KrisnawatiEmeliana, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Cetakan Pertama, CV. Utomo, Bandung, 2005.
- Makarao Taufik Mohammad dan Suhasril, *Hukum Acara Pidana Dalam Teori dan Praktek*, (Editor) Risman F. Sikumbank, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- MarpaungLeden, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, Sinar Grafika. Cetakan Kedua, Jakarta. 2005.
- MasrianiTienaYulies, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Garfika, November 2009.
- PanjaitanIrwanPetrus & Chairijah, *Pidana Penjara Dalam Perspektif Penegak Hukum Masyarakat dan Narapidana*, CV. Indhili. Co, Jakarta, Juni 2009.

- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Simanjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFEUI, Jakarta 2001.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cet. 6. Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Supramono Gatot, *Hukum Acara Pengadilan Anak*, Djambatan, Jakarta, 2000.
- SyamsuddinAziz, *Tindak Pidana Khusus*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Wisnubroto Al. dan G. Widiartana, *Pembaharuan Hukum Acara Pidana*, Cetakan Ke-1, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005.
- ZeinAhmad,Yahya,,*Problematika Hak Asasi Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Liberty. Yoyakarta. 2012.

SUMBER-SUMBER LAIN

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. I. Umum.