

TINDAK PIDANA MENEMPATKAN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA JABATAN DAN JENIS PEKERJAAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA¹

Oleh : Bryan Dumais²
Veibe V. Sumilat³
Marchel R. Maramis⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana larangan berkaitan dengan penempatan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan mengapa pemberlakuan ketentuan pidana terhadap tindak pidana menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, yang mana dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Larangan penempatan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja karena dapat merugikan calon pekerja migran Indonesia termasuk pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia wajib menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja. Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja selain dapat dikenakan sanksi pidana juga dikenai sanksi administratif. 2. Pemberlakuan ketentuan pidana terhadap tindak pidana menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, berupa pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda

paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Kata kunci: migran; perjanjian kerja;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tindakan pengiriman pekerja migran ke luar negeri secara ilegal kini sudah diatur dalam Undang-Undang (UU). Sesuai dengan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) yang telah disahkan DPR akhir Oktober lalu, pelaku yang terlibat pengiriman pekerja migran atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri secara ilegal, dapat diancam pidana maksimal 10 tahun penjara dan denda maksimal Rp 15 miliar. Pasal 82 UU PPMI menyebutkan, ancaman pidana penjara paling lama 10 tahun dan denda paling banyak Rp15 miliar kepada setiap orang yang dengan sengaja menempatkan pekerja migran dengan jabatan dan tempat pekerjaan yang tak sesuai dengan perjanjian kerja, sehingga merugikan pekerja migran. Atau, menempatkan pekerja migran pada pekerjaan yang bertentangan dengan nilai kemanusiaan, norma kesusilaan, atau peraturan perundang-undangan. Ini harus jadi perhatian bagi serius bagi para *stakeholder* dalam penempatan pekerja migran. Ancaman pidana dan denda diberlakukan bersama-sama. Jangan sampai ada mal administrasi penempatan pekerja migran, menurut Direktur Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) Kementerian Ketenagakerjaan, R Soes Hindharno, Senin (6/11/2017). Pemberlakuan hukum tersebut utamanya ditujukan untuk aparat sipil negara, baik di pusat maupun daerah sampai desa. Sebab, dalam UU PPMI masalah rekrutmen, persiapan dan peningkatan *skill* pekerja migran adalah tanggungjawab pemerintah, sedangkan fungsi PPTKIS hanya sebagai marketing penempatan.⁵

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana larangan berkaitan dengan penempatan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja?

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 16071101602

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵<https://www.liputan6.com/news>. Ancaman Hukum Berat Bagi Pengirim TKI Ilegal. Diakses 14/03/2020 17:14 Wita.

2. Mengapa pemberlakuan ketentuan pidana terhadap tindak pidana menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja ?

C. Metode penelitian

Penelitian hukum normatif, data sekunder sebagai sumber/bahan informasi dapat merupakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.

PEMBAHASAN

A. Larangan Berkaitan Dengan Penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja

Salah satu jenis perjanjian, maka perjanjian kerja juga harus tunduk pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mengatur mengenai syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
3. Mengenai suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.⁶

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif karena mengenai orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.⁷

Syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal. Dengan demikian, maka tidak ada dasar untuk saling menuntut di depan hakim. Dalam bahasa Inggris dikatakan bahwa perjanjian tersebut *null and void*. Sedangkan jika syarat subyektif tidak dipenuhi, perjanjian bukan batal demi hukum, melainkan salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian tersebut

dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi, perjanjian yang telah dibuat mengikat juga, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tersebut.⁸

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, mengatur mengenai Larangan, sebagaimana dinyatakan pada Pasal 65. Setiap Orang dilarang memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian setiap dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13. Pasal 66 Setiap Orang dilarang menempatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan umur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a.

Pasal 67. Setiap Orang dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2); atau
- b. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19 ayat (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja. Ayat (2) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.

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 ayat:

⁶Dian Cahyaningrum. *Op. Cit.* hlm. 172.

⁷*Ibid.* hlm. 172 (Lihat R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Cetakan Keempat, Alumni, Bandung. 1986, hlm. 16).

⁸*Ibid.* hlm. 172 (Lihat Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 17, Intermedia, Jakarta. 1998, hlm. 20).

- (1) Setiap pejabat dilarang memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak 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 71. Setiap Orang dilarang:

- a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia;
- b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- c. mengalihkan atau memindahtangankan SIP3MI kepada pihak lain; atau
- d. mengalihkan atau memindahtangankan SIP2MI kepada pihak lain.

Pasal 72. Setiap Orang dilarang:

- a. membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia;
- b. menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup;
- c. menempatkan Pekerja Migran Indonesia tanpa SIP2MI; atau
- d. menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke negara tujuan penempatan yang tidak mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing, tidak memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan pemerintah Republik Indonesia, dan/ atau tidak memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Pasal 73. Pejabat, pegawai, petugas, dan setiap Orang yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diarang merangkap sebagai komisaris atau pengurus perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia dan/atau organisasi usaha yang terkait dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Berpijak pada Pasal 1320 KUHPerdara, maka menurut Munir Fuady, perjanjian kerja dibuat berlandaskan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

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

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

Pengawasan. Pasal 76 ayat:

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pengawasan 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.

Proses pengiriman calon PMI/TKI mengatur persyaratan untuk dapat menjadi Pekerja Migran. Proses penempatan PMI/TKI ke luar negeri akan terkait dalam lapangan hukum privat dan hukum publik. Dalam lapangan hukum privat yaitu meliputi perjanjian-perjanjian sebagaimana dijelaskan pada Pasal 1

⁹Dian Cahyaningrum. *Op. Cit.* hlm. 172 (Lihat Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis Modern Menata Bisnis Modern di Era Global*, Cetakan ke-I, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2002, hlm. 193).

angka 12,13 dan 14 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017, yaitu: 1. Perjanjian Kerja Sama Penempatan; 2. Perjanjian Penempatan PMI; 3. Perjanjian Kerja. Semua perjanjian tersebut dalam praktiknya dibuat dalam bentuk perjanjian baku. Para pihak yang terkait pada masing-masing perjanjian akan berbeda. Para pihak pada Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja. Para pihak pada Perjanjian Penempatan PMI adalah antara Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan Calon Pekerja. Sedangkan para pihak pada Perjanjian Kerja adalah Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁰

Disamping perjanjian tersebut juga terkait lagi perjanjian antara Pemerintahan Indonesia dengan Pemerintahan negara tujuan tempat kerja, sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 31 UU No.18 Tahun 2017. Banyaknya jenis perjanjian yang terkait dalam proses pengiriman PMI/TKI, tak luput dari peran pemerintah sebagai pelindung dan pengayom warga negaranya. Dalam praktiknya banyak perjanjian dibuat dalam bentuk perjanjian baku, dengan dalih efisien waktu membuat kesepakatan. Namun dari segi bargaining, tidak menutup kemungkinan isi perjanjian mengabaikan prinsip keseimbangan, dominannya isi perjanjian ditentukan oleh lembaga yang kuat perekonomiannya. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak lepas dari prinsip-prinsip hukum perjanjian secara umum adalah: asas kebebasan berkontrak, asas konsensual, asas pacta sunt servanda, asas keseimbangan, asas keadilan. Dari segi formatnya perjanjian di buat dalam bentuk perjanjian baku, di mana isi dan formatnya dibuat secara sepihak, biasanya di buat oleh pihak mempunyai status sosial atau sosial ekonominya lebih tinggi.¹¹

Terkait dengan perjanjian-perjanjian yang diperlukan dalam proses pengiriman PMI/TKI ke luar negeri diperlukan pengawasan agar

perjanjian baku yang dibuat tidak lepas dari prinsip hukum perjanjian, dan memberikan kepastian hukum. Posisi dari calon PMI/TKI lebih rendah sewaktu bargaining ataupun penawaran dengan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, maka diperlukan pengawasan yang berpedoman dengan ketentuan yang berlaku.¹²

Sistem Pemeritahan Daerah dibentuklah Dinas Tenaga Kerja Propinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten yang bertanggung jawab kepada Bupati, Dinas Tenaga Kerja Kota yang bertanggung jawab kepada wali Kota. Semua dinas tersebut masing-masing mempunyai pegawai Bidang Pengawasan. Pengawasan dimaksud adalah mengawasi pelaksanaan hukum ketenaga kerjaan baik dalam rangka penempatan Pekerja dalam negeri maupun pengiriman PMI/TKI ke Luar Negeri. Akibat adanya pengawasan ini pemerintah daerah akan dapat memberikan sanksi administrasi, kepada perusahaan yang melanggar ketentuan.¹³

Pelaksanaan kewajiban Pemerintah untuk membantu TKI mendapatkan hak-haknya tersebut lebih mudah dilakukan dengan adanya perjanjian kerja yang dapat menjadi bukti legal formal kesepakatan antara dua pihak (TKI dan Pengguna Jasa TKI). Namun demikian, untuk mendukung penguatan perlindungan TKI, selain perjanjian kerja perlu kiranya Pemerintah meningkatkan kerjasama dan membuat perjanjian bilateral mengenai penghormatan dan perlindungan TKI dengan pemerintah di negara-negara tujuan TKI bekerja. Penempatan TKI sebaiknya juga hanya dilakukan di negara-negara yang memiliki perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia dan memiliki hukum ketenagakerjaan yang memberikan penghormatan dan perlindungan kepada tenaga kerja migran (migrant workers).¹⁴

Substansi lain terkait pengakhiran perjanjian kerja yang dirasa kurang adil adalah pengakhiran perjanjian kerja dapat dilakukan secara serta merta oleh majikan tanpa perlu ada peringatan terlebih dahulu, dan sebaliknya tidak mengatur kemungkinan bagi Pekerja untuk mengajukan keberatan jika terjadi

¹⁰Yetniwati, Elita Rahmi, Hartati. *Op. Cit.* hlm. 57 (Lihat Fithriatus Shalihah. 2017. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM", UIR Law Review Vol. 01, No.02, Oktober 2017, Faculty of Law, Universitas Islam Riau).

¹¹ *Ibid.* hlm. 57-58.

¹² *Ibid.* hlm. 58.

¹³ *Ibid.* hlm. 61.

¹⁴Dian Cahyaningrum. *Op. Cit.* hlm. 176

pengakhiran perjanjian kerja. Selain itu perjanjian kerja tidak mengatur kewajiban Majikan untuk memberikan gaji yang belum dibayarkan dan pesangon, bahkan Pekerja harus menanggung tiket perjalanan pulang sendiri jika terjadi pengakhiran perjanjian kerja oleh Majikan.¹⁵

Substansi pengakhiran perjanjian kerja yang demikian tentu saja menempatkan TKI pada kedudukan yang lemah dan membuka kemungkinan bagi Majikan yang tidak memiliki itikad baik untuk bertindak semena-mena terhadap TKI. Untuk itu ke depan, PPTKIS harus hati-hati dan melakukan tawar menawar yang baik dengan mitra usaha atau Pengguna dalam membuat perjanjian kerjasama penempatan agar perjanjian kerja memberikan manfaat dan menguntungkan TKI. Perjanjian kerjasama penempatan menjadi acuan dalam pembuatan perjanjian kerja. Upaya lainnya adalah pejabat yang berwenang di Kementerian Luar Negeri di negara tujuan sebagai pihak yang dimintai persetujuan atas rancangan perjanjian kerja harus benar-benar selektif dalam memberikan persetujuannya. Persetujuan hendaknya tidak diberikan pada rancangan perjanjian kerja yang sangat merugikan TKI. Jika memungkinkan pejabat dimaksud juga dapat melakukan tawar menawar atas substansi perjanjian kerja untuk kepentingan TKI agar perjanjian kerja benar-benar bermanfaat dan memberikan perlindungan yang baik kepada TKI.¹⁶

Berdasarkan Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.

Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu

dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan pemerintah pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/ pelaksana kebijakan. Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangankementerian dan Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualisme kewenangan antara kedua pihak tersebut. Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh presiden. Selanjutnya, peran Pemerintah Daerah dalam memberikan pelindungan 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.

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.

Dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan pelindungan 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 pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan bersama Pemerintah Pusat melakukan perekrutan dan mempersiapkan pelayanan persyaratan administratif. Pelatihan

¹⁵ *Ibid.* hlm. 178.

¹⁶ *Ibid.*

kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia.¹⁷

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, didasarkan pada pertimbangan sebagaimana dinyatakan:

- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- c. bahwa pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
- d. bahwa penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan pelindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional;
- e. bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem pelindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- f. bahwa penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah,

baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat;

- g. bahwa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelindungan pekerja migran Indonesia;
- h. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, dan huruf g perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Deklarasi ASEAN Mengenai Pelindungan dan Memajukan Hak Pekerja Migran tertanggal 13 Januari 2007, mencantumkan baik negara penerima maupun negara pengirim akan memperkuat pilar politik, ekonomi dan sosial masyarakat ASEAN dengan memajukan potensi penuh dan martabat pekerja migrant di iklim kebebasan, keadilan dan stabilitas sesuai peraturan perundangan dan kebijakan masing-masing negara anggota ASEAN. Negara Penerima dan negara pengirim dengan alasan kemanusiaan bekerjasama untuk menyelesaikan kasus-kasus pekerja migran yang bukan karena kesalahan mereka sendiri kemudian berakibat menjadi tidak didokumentasikan. Negara penerima dan negara pengirim harus mempertimbangkan hak-hak dasar dan martabat pekerja migran dan anggota keluarganya yang telah menetap dengan mereka tanpa merusak pelaksanaan hukum, peraturan dan kebijakan negara penerima. Hal-hal yang tidak diatur dalam deklarasi ini akan ditasfirkkan sebagai regulasi dari situasi pekerja migran yang tidak didokumentasikan.¹⁸

Adapun kewajiban-kewajiban Negara Penerima Pekerja migran dalam Deklarasi ini yaitu;

- a. Mengintensifkan upaya melindungi hak asasi manusia mendasar, meningkatkan kesejahteraan dan menegakkan martabat manusia pekerja migran;

¹⁷Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁸Naek Siregar dan Ahmad Syofyan. Pelindungan Hak Pekerja Migran Dalam Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia.hlm. 156-157. Diakses 23/11/2020 15:40 Wita.

- b. Bekerja untuk mencapai harmoni dan toleransi antar negara penerima dan pekerja migran;
- c. Membantu akses ke sumber dan perbaikan melalui informasi, pelatihan dan pendidikan, akses ke kehakiman, dan layanan kesejahteraan sosial yang tepat dan sesuai dengan perundang-undangan negara penerima, asal saja mereka memenuhi persyaratan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku dari negara tersebut, perjanjian bilateral dan pakta multilateral;
- d. Meningkatkan perlindungan kerja yang adil dan tepat, pembayaran upah, akses yang cukup untuk pekerjaan dan kondisi kehidupan yang layak untuk pekerja migran;
- e. Memberikan pekerja migran, yang menjadi korban diskriminasi, penyalahgunaan, eksploitasi, pelanggaran, dengan akses yang cukup untuk sistem hukum dan pengadilan dari negara penerima; dan
- f. Membantu melakukan fungsi konsuler kepada pihak konsuler atau diplomatik dari negara asal bila pekerja migran ditangkap atau dimasukkan ke dalam penjara atau tahanan atau ditahan karena hal lain, berdasarkan hukum dan peraturan dari negara penerima dan sesuai dengan Konvensi Wina tentang Hubungan Konsuler.¹⁹

Bagi Negara Pengirim diwajibkan untuk melakukan beberapa hal yaitu;

- a. Memperkuat peraturan yang terkait dengan peningkatan dan perlindungan hak-hak pekerja migran;
- b. Memastikan akses pekerjaan dan kesempatan penghidupan bagi warga negara mereka sebagai alternatif berkelanjutan bagi migrasi pekerja;
- c. Membuat kebijakan dan prosedur untuk membantu aspek migrasi pekerja, termasuk rekrutmen, persiapan pemberangkatan ke luar negeri dan perlindungan pekerja migran bila di luar negeri maupun repatriasi dan reintegrasi ke negara asal; dan
- d. Membuat dan meningkatkan praktek yang sah untuk mengatur rekrutmen pekerja migran dan mengambil mekanisme untuk mengurangi malpraktek rekrutmen melalui kontrak hukum yang sah dan berlaku, peraturan dan akreditasi agen rekrutmen

¹⁹ *Ibid.* hlm. 157.

dan majikan, dan membuat daftar hitam dari agen yang lalai/tidak sesuai hukum.²⁰

B. Pemberlakuan Ketentuan Pidana Terhadap Tindak Pidana Menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja

Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri membawa tenaga kerja Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun, jumlah ini semakin meningkat dengan berbagai alasan antara lain pengangguran dalam negeri, lapangan kerja dalam negeri belum mencukupi, disparitas pertumbuhan ekonomi global/regional, kemajuan teknologi transportasi dan informasi, hak untuk bekerja di luar negeri.²¹

Faktor penarik yang ada di luar negeri berupa upah yang lebih tinggi membuat tenaga kerja tertarik bekerja di luar negeri, tetapi faktor yang paling berpengaruh adalah faktor pendorong yang ada di dalam negeri, yaitu belum terpenuhinya salah satu hak dasar warga negara yang paling penting yaitu: pekerjaan seperti diamanatkan di dalam Pasal 27 D ayat (2) UUD 1945 dan perubahannya bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Akan tetapi, di segi lain mempunyai sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja Indonesia tersebut.²²

Menurut Ali Mahrus, perbuatan pidana menunjuk pada perbuatan baik secara aktif maupun secara pasif, sedangkan apakah pelaku ketika melakukan perbuatan pidana patut dicela atau memiliki kesalahan, bukan merupakan wilayah perbuatan pidana, tetapi

²⁰ *Ibid.* hlm. 157-158.

²¹ 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 (Lihat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, makalah).

²² *Ibid.*

sudah masuk pada pertanggungjawaban pidana.²³ Perbuatan pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.²⁴ Dapat juga dikatakan bahwa perbuatan pidana ialah perbuatan oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana, asal saja dalam pada itu diingat bahwa larangan ditujukan kepada perbuatan (yaitu suatu keadaan atau kejadian yang ditimbulkan oleh kelakuan orang), sedangkan ancaman pidanya ditujukan kepada orang yang menimbulkan kejadian itu.²⁵

Antara larangan dan ancaman pidana ada hubungan yang erat, oleh karena di antara kejadian itu ada hubungan yang erat pula dan yang satu tidak dapat dipisahkan dari yang lain. Kejadian tidak dapat dilarang jika yang menimbulkan bukan orang dan orang tidak dapat diancam pidana, jika tidak karena kejadian yang ditimbulkan olehnya dan justru untuk menyatakan hubungan yang erat itu, maka dipakailah perkataan perbuatan, yaitu suatu pengertian abstrak yang menunjuk pada dua keadaan konkret: *pertama*, adanya kejadian yang tertentu dan *kedua*, adanya orang yang berbuat yang menimbulkan kejadian itu.²⁶

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 82. Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a; atau
- b. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf b.

Setiap Perjanjian Penempatan Kerja idealnya harus diawasi oleh DISNAKER Kabupaten/Kota

setempat agar isi perjanjian tidak bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Meskipun lahirnya perjanjian berdasarkan kesepakatan para pihak, namun proses bargaining tawar menawar isi Perjanjian Penempatan Kerja tidak seimbang, isi perjanjian ditentukan oleh pihak yang status sosial ekonominya lebih tinggi. Posisi Calon PMI/TKI status sosialnya lebih rendah dibandingkan dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), tidak menutup kemungkinan hak dan kewajiban para pihak tidak seimbang. Untuk menghindari ketidak seimbangan tersebut, maka setiap Format Perjanjian Penempatan Kerja yang belum ditandatangani harus dikoreksi terlebih dahulu oleh DISNAKER Kabupaten/Kota setempat. Kemudian setiap Perjanjian Penempatan Kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak harus didaftarkan ke kantor DISNAKER Kabupaten/Kota setempat paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah ditandatangani. Bagian Pengawasan atau bagian yang ditunjuk DISNAKER Kabupaten/Kota dapat mengoreksi kembali isi Perjanjian Penempatan Kerja tersebut dalam jangka waktu tertentu maksimal 4 hari kerja setelah didaftarkan.²⁷

Perjanjian Penempatan Kerja yang telah di tanda tangani, ternyata bertentangan dengan UUD, Peraturan Perundang-undangan, kesusilaan, ketertiban umum, maka perjanjian tersebut batal dengan cara memberitahukan kepada para pihak. Setelah pemberitahuan batal Perjanjian Penempatan Kerja maka diberi kesempatan kepada para pihak untuk merubah atau memperbaiki isi perjanjian. Pegawai DISNAKER Kabupaten/Kota setempat wajib memberikan arahan terhadap perubahan perjanjian tersebut, untuk membuat perjanjian baru. Perjanjian yang diperbarui dikoreksi lagi oleh Pegawai DISNAKER Kabupaten/Kota setempat. Perjanjian Penempatan Kerja baru yang dianggap tidak bertentangan dengan UUD, Peraturan Perundang-undangan, kesusilaan, ketertiban umum, dapat ditandatangani oleh para pihak.²⁸

Setelah menanda tangani Perjanjian Penempatan Kerja, pihak Calon PMI/TKI boleh tinggal di tempat penampungan yang

²³Ali Mahrus, *Op.Cit.* hlm. 97.

²⁴Moeljatno, *Op.Cit.* hlm. 59.

²⁵*Ibid.*

²⁶*Ibid.*, hlm. 59-60.

²⁷Yetniwati, Elita Rahmi, Hartati. *Op. Cit.* hlm. 65.

²⁸*Ibid.* hlm. 65.

disediakan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Calon PMI/TKI mendapatkan pelatihan berupa keterampilan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperjanjikan, hukum positif negara tujuan, budaya masyarakat di negara tujuan. Pelaksanaan proses perekrutan di tempat penampungan yang disediakan PPTKIS, atau tidak tinggal ditempat penampungan harus juga diawasi oleh DISNAKER Kabupaten/Kota setempat. Tujuan pengawasan adalah untuk menegakan peraturan perekrutan tenaga kerja dalam rangka perlindungan teknis. Bagi PPTKIS yang melakukan proses perekrutan tidak sesuai dengan standar minimal harus diberikan sanksi hukum administrasi.²⁹

Sanksi adalah alat pemaksa, memaksa menegakkan hukum ialah memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Penegakan hukum pidana menghendaki sanksi hukum, yaitu sanksi yang terdiri atas derita khusus yang dipaksakan kepada si bersalah. Derita kehilangan nyawanya (hukuman mati), derita kehilangan kebebasannya (penjara dan kurungan), derita kehilangan sebagian kekayaan (hukuman denda dan perampasan) dan derita kehilangan kehormatannya (pengumuman keputusan hakim). Penegakan hukum perdata menghendaki sanksi-sanksi juga yang terdiri atas derita dihadapkan di muka pengadilan dan derita kehilangan sebagian kekayaannya guna memulihkan atau mengganti kerugian akibat pelanggaran yang dilakukannya. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan pelanggaran hukum. Baik batal demi hukum (*van rechtswege*) maupun batal setelah ini dinyatakan oleh hakim. Pelanggaran hukum acara acapkali ada sanksinya kebatalan juga misalnya; batal surat tuduhan yang tidak menyebutkan unsur tempat dan/atau waktu.³⁰

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.³¹

Keberadaan sanksi tindakan menjadi urgen karena tujuannya adalah untuk mendidik kembali pelaku agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sanksi tindakan ini lebih menekankan nilai-nilai kemanusiaan dalam reformasi dan pendidikan kembali pelaku kejahatan. Pendidikan kembali ini sangat penting karena hanya dengan cara ini, pelaku dapat menginsyafi bahwa apa yang dilakukan itu bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan.³²

Sanksi dalam hukum pidana 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.³³

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Larangan penempatan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja karena dapat merugikan calon pekerja migran Indonesia termasuk pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia wajib menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja. Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang

²⁹ *Ibid.*

³⁰ C.S.T. Kansil, Christine S.T. Kansil, Engliem R. Palandeng dan Godlieb N. Mamahit, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2010, hlm. 383-384.

³¹ Mahmud Mulyadi dan Feri Antoni Surbakti, *Politik Hukum Pidana Terhadap Kejahatan Korporasi*, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2010. hlm. 91.

³² *Ibid*, hlm. 91

³³ *Ibid*, hlm. 92.

tercantum dalam perjanjian kerja selain dapat dikenakan sanksi pidana juga dikenai sanksi administratif.

2. Pemberlakuan ketentuan pidana terhadap tindak pidana menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, berupa pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

B. Saran

1. Pelaksanaan larangan berkaitan dengan penempatan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja memerlukan Pembinaan dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Pembinaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Pengawasan juga perlu dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dapat pengawasan dapat mengikutsertakan masyarakat.
2. Pelaksanaan pemberlakuan ketentuan pidana terhadap tindak pidana menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja perlu diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memberikan efek jera terhadap pelaku tindak pidana dan bagi pihak lain merupakan suatu pembelajaran untuk tidak melakukan perbuatan pidana yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyaningrum Dian. Aspek Hukum Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Negara Hukum: Vol. 4, No. 2, November 2013.

- Darus Mariam, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Pejelasanannya*. Cetakan Ketiga. Alumni. Bandung. 2011.
- Djamali Abdoel, *Pengantar Hukum Indonesia*, Ed. 2. Rajawali Pers, Jakarta. 2009.
- Hamzah Andi, *Terminologi Hukum Pidana*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet. 1. Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Hidayati Nur. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI). Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 13.No. 3, Desember 2013.
- Kansil C.S.T., Christine S.T. Kansil, Engelien R. Palandeng dan Godlieb N. Mamahit, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jala Permata Aksara, 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.
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008.
- Shaleh Ismail Ali dan Raihana Nasution. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran Indonesia Di Arab Saudi Sebagai Negara Non Internasional Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Wokers And Members Of Their Families Jurnal Yustisiabel Fakultas Hukum Volume 4 Nomor 1 April 202.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Prodjodikoro Wirjono, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Cetakan Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Sadjijono, *Polri Dalam Perkembangan Hukum Di Indonesia*, (Editor) M. Khoidin, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2008.
- 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.

Wiyanto Roni, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Cetakan ke-I. Mandar Maju, Bandung, 2012.

Yetniwati, Elita Rahmi, dan Hartati. Sistem Pengawasan Terhadap Perjanjian-Perjanjian Terkait Pengiriman Pekerja Migran atau Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. *Nagari Law Review* | Volume 3 Number 2 (April 2020) | Page 56-69.