

TINDAK PIDANA MEMBEBAKANKAN KOMPONEN BIAYA PENEMPATAN YANG TELAH DITANGGUNG CALON PEMBERI KERJA KEPADA CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA¹

Oleh : **Avent Lumingas²**

Tonny Rompis³

Presly Prayogo⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimanakah tindak pidana membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia dan bagaimanakah pemberlakuan ketentuan pidana apabila membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia, yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Tindak pidana membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia, merupakan pelanggaran hukum atas salah satu bentuk larangan yang telah diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini apabila terjadi merupakan halangan bagi calon pekerja migran Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. 2. Pemberlakuan ketentuan pidana apabila membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia berupa pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Kata kunci: pekerja migran;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 16071101544

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Terjadinya tindak pidana membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia, merupakan pelanggaran hukum dan bertentangan dengan upaya untuk menciptakan keadilan bagi calon pekerja migran Indonesia agar mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Apabila terjadi tindak pidana membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia maka hal ini akan menimbulkan kerugian bagi calon pekerja migran Indonesia dan merupakan perlakuan yang melanggar hak asasi manusia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tindak pidana membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia?
2. Bagaimanakah pemberlakuan ketentuan pidana apabila membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum normatif merupakan metode yang digunakan.

PEMBAHASAN

A. Tindak Pidana Membebaskan Komponen Biaya Penempatan Yang Telah Ditanggung Calon Pemberi Kerja Kepada Calon Pekerja Migran Indonesia

Migrasi didefinisikan sebagai suatu bentuk perpindahan seseorang atau kelompok orang dari satu unit wilayah geografis menyeberangi perbatasan politik atau administrasi dengan keinginan untuk tinggal dalam tempo waktu tak terbatas atau untuk sementara di suatu tempat yang bukan daerah asal.⁵

⁵Organisasi 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. hlm. 3.

Termasuk dalam definisi di sini juga perpindahan pengungsi, orang yang kehilangan tempat tinggal, migran ilegal dan juga migran ekonomi. Sekarang terdapat sekitar 200 juta orang tinggal di luar negara pengirim atau tempat kelahiran atau kebangsaannya (IOM, 2008). Di dunia dengan karakter ekonomi, pembangunan politik dan sosial yang tidak seimbang, serta meningkatnya hubungan global, ada banyak negara yang terkena imbas migrasi. Kesenjangan ekonomi dan sosial baik skala global maupun regional merupakan pendorong utama migrasi sekarang ini. Selain faktor ekonomi dan perbedaan gaji yang memainkan peranan penting dalam mendorong laju migrasi, tak dapat disangkal bahwa faktor lain yang turut memainkan peran adalah demografi negara maju yang cenderung memiliki populasi yang sudah berumur dan angka fertilitas lebih rendah dibandingkan negara berkembang dengan angka fertilitas lebih tinggi dan populasi berumur produktif lebih besar. Tren ekonomi dan demogra merupakan pembangunan jangka panjang, sementara kebijakan bisa berubah dengan cepat. Tren ini turut membentuk pola migrasi yang terjadi saat ini dan mungkin akan terus seperti ini, dengan demikian kita bisa mengharapkan pola yang ada akan terus bertahan di masa depan kecuali perpindahan yang tidak bisa ditebak seperti bencana alam dan perang.⁶

Migrasi tenaga kerja biasanya didenisikan sebagai perpindahan manusia yang melintasi perbatasan untuk tujuan mendapatkan pekerjaan di negara asing (IOM, 2009). Melalui cara yang resmi atau tidak resmi, difasilitasi atau tidak, tenaga kerja memberikan kontribusi ekonomi terhadap negara pengirim maupun tujuan. Tenaga kerja membantu memperbesar jumlah angkatan kerja di negara tujuan dan dapat membantu pembangunan di negara mereka sendiri melalui pengiriman uang penghasilan mereka. Bank Dunia di bulan November 2009 melaporkan pemasukan secara resmi ke negara-negara berkembang mencapai US\$ 338 milyar pada tahun 2008, dengan demikian terhitung sebagai bagian signifikan dari semua investasi asing (Bank Dunia, 2009a). Pengiriman uang yang mengalir ke Asia

Tenggara, Asia Selatan dan Pasifik Selatan meningkat dengan tajam pada tahun 2008 walaupun terjadi krisis keuangan global saat itu, namun sekarang terdapat resiko melambannya arus pemasukan karena reaksi tertunda atas lemahnya ekonomi global (Bank Dunia, 2009a).⁷

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. 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.

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menetapkan tujuan bangsa Indonesia merdeka untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan mewujudkan kesejahteraan umum. Konsekuensinya setiap WNI harus dibela dan dilindungi hak konstitusionalnya untuk memperoleh perlindungan hukum dan memperoleh penghidupan yang layak.⁸ Namun demikian kemampuan negara untuk menyediakan lapangan kerja sangat terbatas, sementara animo masyarakat untuk bekerja di luar negeri yang meningkat. Gejala ini serupa dengan yang terjadi di Jawa Barat di mana semakin terjadi peningkatan buruh migran ke luar negeri.⁹

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-undang ini

⁷ *Ibid.* hlm. 3-4.

⁸Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, dan Kartono. *Op.Cit.* hlm. 314.

⁹*Ibid.* hlm. 314.

⁶ *Ibid.*

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.¹⁰

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. Permasalahan utama pekerja 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.¹¹

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.¹²

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.¹³

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 ini antara 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.¹⁴

Pemberlakuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia didasarkan pada pertimbangan:

- 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

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ 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.

¹² *Ibid.* hlm. 53.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.* hlm. 55.

- 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 perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional;
 - e. bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan 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 perlindungan 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 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan 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 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 2. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d. demokrasi;
- e. keadilan sosial;
- f. kesetaraan dan keadilan gender;
- g. nondiskriminasi;
- h. anti-perdagangan manusia;
- i. transparansi;
- j. akuntabilitas; dan
- k. berkelanjutan.

Mempelajari norma hukum, harus mengetahui asas-asas hukumnya. Dengan perkataan lain, norma hukum itu lahir tidak dengan sendirinya. Ia lahir dilatarbelakangi oleh dasar-dasar filosofi tertentu. Itulah yang dinamakan dengan asas hukum. Semakin tinggi tingkatannya, asas hukum ini semakin abstrak dan umum sifatnya serta mempunyai jangkauan kerja yang lebih luas untuk menaungi norma hukumnya. Dengan demikian asas hukum itu merupakan dasar atau *ratio legis* bagi dibentuknya suatu norma hukum. Demikian pula sebaliknya norma hukum itu harus dapat dikembalikan kepada asas hukumnya. Jangan sampai lahir norma hukum yang bertentangan dengan asas hukumnya sendiri. Norma hukum tidak lain adalah perwujudan dari asas hukumnya.¹⁵

Kaidah hukum memberikan jiwa kepada norma/kaidah hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat. Asas hukum dapat dibedakan menjadi asas hukum konstitusi dan asas hukum regulatif. Asas hukum konstitusi merupakan asas yang harus ada dalam kehidupan suatu sistem hukum, sedangkan asas hukum regulatif diperlukan untuk beroperasinya sistem hukum tersebut. Pembentukan norma/kaedah hukum yang tidak sesuai dengan asas hukum konstitusi akan menghasilkan norma-norma yang secara materil bukan merupakan kaidah hukum. Sedangkan jika asas hukum regulatif tidak diperhatikan, maka akan menghasilkan kaidah hukum yang tidak adil.¹⁶

¹⁵Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001. hlm. 12.

¹⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008, hlm. 31.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Penjelasan Pasal 2 huruf (a) Yang dimaksud dengan 'asas keterpaduan' adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait. Huruf (b) Yang dimaksud dengan "asas persamaan hak" adalah bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Huruf (c) Yang dimaksud dengan "asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia" adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta pelindungan harkat dan martabat manusia. Huruf (d) Yang dimaksud dengan "asas demokrasi" adalah Pekerja Migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul.

Huruf (e) Yang dimaksud dengan "asas keadilan sosial" adalah dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Huruf (f) Yang dimaksud dengan "asas kesetaraan dan keadilan gender" adalah suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja ke luar negeri.

Huruf (g) Yang dimaksud dengan "asas nondiskriminasi" adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan tanpa adanya perbedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik. Huruf (h) Yang dimaksud dengan "asas anti-perdagangan manusia" adalah bahwa tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dengan ancaman kekerasan,

penggunaan kekerasan, pencuiikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia tereksploitasi.

Huruf (i) Yang dimaksud dengan "asas transparansi" adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur. Huruf (j) Yang dimaksud dengan "asas akuntabilitas" adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Huruf (k) Yang dimaksud dengan "asas berkelanjutan" adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi seluruh tahapan pelindungan yang meliputi sebelum, selama, dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa fungsi dari asas hukum adalah:

1. Menjamin pelaksana kaidah hukum sesuai dengan tujuan hukum itu, misalnya asas *nullum delictum* untuk menjamin kepastian dan mencegah sewenang-wenang.
2. Menjamin keluwesan kaidah hukum dalam suatu peristiwa konkret, misalnya asas jual-beli tidak memutuskan hubungan sewamenyewa.
3. Sebagai instrumen untuk mengarahkan kaidah hukum, misalnya asas praduga tidak bersalah.¹⁷

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 pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

¹⁷Usman, *Op.Cit.* hlm. 12.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, mengatur mengenai Hak dan Kewajiban. Pasal 6 ayat:

- (1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:
- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
 - b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
 - d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
 - e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
 - f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
 - g. memperoleh pelindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
 - h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
 - i. memperoleh akses berkomunikasi;
 - j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
 - k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
 - l. memperoleh jaminan pelindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau

- m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

(2) Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:

- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

(3) Setiap Keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
- b. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. memperoleh akses berkomunikasi.

Berdasarkan Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia 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.

B. Pemberlakuan Ketentuan Pidana Apabila Membebaskan Komponen Biaya Penempatan Yang Telah Ditanggung Calon Pemberi Kerja Kepada Calon Pekerja Migran Indonesia

Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Adapun pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. menjamin pelindungan 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. Dalam Undang-Undang ini, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Dalam pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas. Pengawasan mencakup pelindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Penegakan hukum meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana.¹⁸

Dalam ilmu hukum pidana, istilah tindak pidana adalah terjemahan dari bahasa Belanda *Strafbaarfiet* yang merupakan istilah resmi dalam *Wetboek Van Starfrecht* yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang masih berlaku di Indonesia sampai saat ini.¹⁹

Di samping istilah tindak pidana, juga dikenal beberapa istilah lain yaitu perbuatan pidana, peristiwa pidana dan delik, namun demikian perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah mempunyai arti yang mendasar. Menurut Mardani, pada hakikatnya yang terjadi adalah perbedaan pemakaian kata, sedangkan maksudnya satu sama lain tidaklah berbeda. Oleh karena itu, penulis perlu mengemukakan definisi dari tiap-tiap istilah tersebut.²⁰

Menurut Wirjono Prodjodikoro, bahwa tindak pidana adalah suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukum pidana. Moelyanto, menggunakan istilah perbuatan pidana, yaitu perbuatan yang oleh aturan hukum pidana dilarang dan diancam dengan pidana, barangsiapa yang melanggar larangan tersebut.²¹

Mr. Tresna menggunakan istilah peristiwa pidana, yaitu suatu perbuatan manusia yang bertentangan dengan undang-undang atau peraturan perundang-undangan lainnya, terhadap perbuatan mana yang diadakan tindakan hukum, sedangkan Kansil, menggunakan istilah delik, yaitu perbuatan yang melanggar undang-undang yang dilakukan dengan sengaja oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan.²²

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 86. Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang:

¹⁸Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁹Mardani, *Penyalahgunaan Narkoba Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Pidana Nasional*, Ed. 1, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008, hlm. 59.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.* hlm. 59-60.

²² *Ibid.*

- a. membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf a;
- b. menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b;
- c. menempatkan Pekerja Migran Indonesia tanpa SIP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf c; atau
- d. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf d.

Sebagian besar buruh migran bermasalah adalah mereka yang belum memiliki pengalaman kerja. Hal ini sangat mungkin 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.²³

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.²⁴

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.²⁵

Sanksi, *sanctie*, yaitu: akibat hukum bagi pelanggar ketentuan undang-undang. Ada sanksi administratif, ada sanksi perdata dan ada sanksi pidana.²⁶ Sanksi pidana, *strafsanctie*, yaitu akibat hukum terhadap pelanggaran ketentuan pidana yang berupa pidana dan/atau tindakan.²⁷ Pidana (*Straf*): hukuman yang dijatuhkan terhadap orang yang terbukti bersalah melakukan delik berdasarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap.²⁸

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.²⁹

Sanksi pidana yang ada di dalam hukum pidana merupakan salah satu penderitaan yang istimewa sebab pidana yang diancamkan kepada calon pelanggar kaidah-kaidah yang bersanksi tadi, pasti dikenakan kepada pelanggar-pelanggar atau pelaku kejahatan yang dapat berupa pidana mati, pidana penjara dan benda atau sanksi-sanksi lain yang telah

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Andi Hamzah, *Terminologi Hukum Pidana*, Op.Cit.hlm. 138.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid*, hlm. 119.

²⁹ Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 211.

²³ Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, dan Kartono. *Op.Cit.* hlm. 316.

²⁴ *Ibid.*

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.³⁰

Tujuan hukum pidana ada dua macam, yaitu:

1. Untuk menakut-nakuti setiap orang agar tidak melakukan perbuatan pidana (fungsi preventif/pencegahan);
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.³¹

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tindak pidana membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia, merupakan pelanggaran hukum atas salah satu bentuk larangan yang telah diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini apabila terjadi merupakan halangan bagi calon pekerja migran Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.
2. Pemberlakuan ketentuan pidana apabila membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja

migran Indonesia berupa pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

B. Saran

1. Untuk mencegah terjadinya tindak pidana membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia, maka diperlukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi serta pengawasan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia. dalam melaksanakan pengawasan dapat mengikutsertakan masyarakat.
2. Pemberlakuan ketentuan pidana apabila melakukan tindak pidana membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada calon pekerja migran Indonesia perlu diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memberikan efek jera terhadap pelaku tindak pidana dan tentunya bagi pihak yang lain merupakan suatu pembelajaran dan peringatan agar tidak melakukan lagi perbuatan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adharinalti. *Pelindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular di Luar Negeri (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.
- 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.

³⁰ *Ibid*, hlm. 211-212.

³¹ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm. 61.

- 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.
- Mahmud Marzuki Peter, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006.
- Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Mardani, *Penyalahgunaan Narkoba Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Pidana Nasional*, Ed. 1, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- 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.
- Mulyadi Mahmud dan Feri Antoni Surbakti, *Politik Hukum Pidana Terhadap Kejahatan Korporasi*, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2010.
- 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.
- 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.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cetakan Keenam, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1995.
- Suratman dan H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*. Alfabeta, Bandung. 2015.
- 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 Siswanto, *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.