

**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: **Gamaliel Kristian Lapod²**

Hendrik Pondaag³

Youla O. Aguw⁴

ABSTRA

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah 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 dan bagaimanakah pemberlakuan ketentuan pidana apabila melakukan tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri di mana dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Terjadinya tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri diantaranya menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dan mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19; mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33, melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan dan bentuk tindak pidana kejahatan lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. 2. Pemberlakuan ketentuan pidana apabila melakukan tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri berupa pidana penjara dan pidana denda sesuai dengan bentuk tindak pidana kejahatan yang telah terbukti secara sah menurut peraturan perundang-undangan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101468

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

dilakukan oleh pelaku tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia.

Kata kunci: tenaga kerja Indonesia; tenaga kerja di luar negeri;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah 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 ?
2. Bagaimanakah pemberlakuan ketentuan pidana apabila melakukan tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum normatif merupakan metode yang digunakan untuk menyusun penulisan ini.

PEMBAHASAN

A. Terjadinya Tindak Pidana Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

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.

⁵Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.⁶

Migrasi didenisikan 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.⁷ Yang 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.⁸

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).⁹

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.¹⁰ Namun demikian kemampuan negara untuk menyediakan lapangan kerja sangat terbatas,

⁶Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

⁷Organisasi 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.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.* hlm. 3-4.

¹⁰Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, dan Kartono. *Op.Cit.* hlm. 314.

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.¹¹

Terjadinya tindak pidana kejahatan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, sebagaimana diatur Pasal 102 dan 103 seperti:

1. Menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
Pasal 4. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.
Larang (Ind); melarang; memerintahkan supaya tidak melakukan sesuatu; tidak memperbolehkan berbuat sesuatu.¹²
2. Menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.
Pasal 12. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.
3. Menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesucilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.
Pasal 30. Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesucilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27.
Pasal 27 ayat (1) Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ayat (2) Berdasarkan

pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan atas pertimbangan keamanan Pemerintah menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI dengan Peraturan Menteri.

4. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19.
Pasal 19. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain.
5. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33.
Pasal 33. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.
6. Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35.
Pasal 35. Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:
 - a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
 - d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.
7. Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45.
Pasal 45. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.
Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui

¹¹*Ibid.* hlm. 314.

¹²Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cetakan Keenam, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 242.

bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap TKI.¹³

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

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

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasikan suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Undang-undang ini, prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah

persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.¹⁴

8. Menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50.

Pasal 50. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi.

9. Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51.

Pasal 51. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi :

- a. Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan TKI;
- i. perjanjian kerja; dan
- j. KTKLN.

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

10. Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68.

Pasal 68 ayat (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi. Ayat (2) Jenis program

¹³Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

¹⁴Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

¹⁵Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

asuransi yang wajib diikuti oleh TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

11. Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).

Pasal 70 ayat (3) Selama masa penampungan, pelaksana penempatan TKI swasta wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, sebagaimana dinyatakan pada bagian "Menimbang":

- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
- b. bahwa setiap tenaga kerja 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;
- c. bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek 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;
- d. bahwa negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia;
- e. bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri 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 kebutuhan nasional;

f. bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri;

g. bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada belum mengatur secara memadai, tegas, dan terperinci mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri;

h. bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diatur dengan undang-undang;

i. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, dan huruf h, perlu membentuk undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pasal 2. Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Untuk 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.¹⁶

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/kaidah 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.¹⁷

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.¹⁸

Terjadinya tindak pidana pelanggaran terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, seperti:

1. Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 24. Pasal 24 ayat (1) Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan. Ayat (2) Mitra Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan.

2. Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1).

Pasal 26 ayat (1) Selain oleh Pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri atas dasar izin tertulis dari Menteri. Pasal 10. Pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari:

- a. Pemerintah;
 - b. Pelaksana penempatan TKI swasta.
3. Mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46. Pasal 46. Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.
 4. Menempatkan TKI di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64. Pasal 64. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN.
 5. Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67. Pasal 67 ayat (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 sesuai dengan perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2). Ayat (2) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Ayat (3) Pemberangkatan TKI ke luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat.

B. Pemberlakuan Ketentuan Pidana Apabila Melakukan Tindak Pidana Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

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

¹⁶Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001. hlm. 12.

¹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008, hlm. 31.

¹⁸Usman, *Loc.Cit.* hlm. 12.

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.¹⁹

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Ketentuan Pidana. Pasal 102 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:
 12. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
 13. menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
 14. 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.

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.²⁰

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.²¹

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.²²

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
 - e. menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;

¹⁹Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

²⁰Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, dan Kartono. *Op.Cit.*hlm. 316.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

- 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.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. 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.

Hukuman atau sanksi yang dianut hukum pidana membedakan hukum pidana dengan bagian hukum yang lain. Hukuman dalam hukum pidana ditujukan untuk memelihara keamanan dan pergaulan hidup yang benar.²³ Penerapan sanksi pidana merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) ketika instrumen

hukum perdata atau hukum administrasi sudah tidak dapat dilaksanakan dengan baik.²⁴

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.²⁵

Bahwa sanksi dalam hukum pidana adalah merupakan reaksi atas pelanggaran hukum yang telah ditentukan undang-undang, mulai dari penahanan, penuntutan sampai, sampai pada penjatuhan hukuman oleh hakim. Simon menyatakan, bahwa bagian terpenting dari setiap undang-undang adalah menentukan sistem hukum yang dianutnya. Masalah kebijakan menetapkan jenis sanksi dalam hukum pidana, tidak terlepas dari masalah penetapan tujuan yang ingin dicapai dalam pemidanaan.²⁶

Sebagai suatu sistem masyarakat, sistem peradilan pidana bertujuan untuk: (a) mencegah masyarakat menjadi korban kejahatan; (b) menyelesaikan kasus kejahatan yang terjadi sehingga masyarakat puas, bahwa keadilan telah ditegakkan dan yang bersalah di pidana; (c) mengusahakan agar mereka yang pernah melakukan kejahatan tidak mengulangi lagi kejahatannya.²⁷

Bila mengacu kepada tujuan sistem peradilan pidana itu, bisa diartikan sebagai usaha mencegah dan menanggulangi kejahatan. Di sini pelaku dijatuhi pidana dan direhabilitasi serta dilindunginya korban dan masyarakat. Adapun subsistem yang bekerja sama di dalam sistem peradilan pidana adalah: Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Lembaga Pemasyarakatan. Dari keempat instansi ini yang sangat berkaitan dengan proses dijatuhkannya

²⁴Andi Hamzah. *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta, 2008. hlm. 8.

²⁵Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm. 91.

²⁶*Ibid*, hlm. 92.

²⁷Petrus Irwan Panjaitan & Chairijah, *Pidana Penjara Dalam Perspektif Penegak Hukum Masyarakat dan Narapidana*, CV. Indhili. Co, Jakarta, 2009, hlm. 56.

²³Leden Marpaung, *Op.Cit.* hlm. 105.

pidana penjara adalah kepolisian sebagai penyidik, jaksa penuntut umum dan hakim. Ketiga sub sistem ini selalu identik dengan penegak hukum dalam arti bahwa ketiga instansi ini yang menentukan seseorang itu dijatuhi hukuman atau tidak, utamanya hakim.²⁸

Sistem peradilan pidana itu sendiri diartikan sebagai suatu sistem dalam suatu masyarakat untuk menanggulangi kejahatan. Menanggulangi di sini berarti usaha untuk mengendalikan kejahatan agar berada dalam batas-batas toleransi masyarakat. Sistem ini dianggap berhasil apabila sebagian besar dari laporan maupun keluhan masyarakat yang menjadi korban kejahatan dapat “diselesaikan” dengan diajukannya pelaku kejahatan ke sidang pengadilan dan diputus bersalah serta mendapat pidana.²⁹

Pengaturan hukum mengenai pemberlakuan ketentuan pidana terhadap pelaku tindak pidana kejahatan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna memberikan efek jera bagi pelaku tindak pidana dan adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri, karena bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.

Tindak pidana kejahatan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri akan sangat merugikan bagi tenaga kerja yang seharusnya 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.

Oleh karena itu untuk mencegah terjadi tindak pidana kejahatan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri, maka diperlukan upaya pemerintah dalam mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah 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.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terjadinya tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri diantaranya menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dan mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19; mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33, melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan dan bentuk tindak pidana kejahatan lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
2. Pemberlakuan ketentuan pidana apabila melakukan tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri berupa pidana penjara dan pidana denda sesuai dengan bentuk tindak pidana kejahatan yang telah terbukti secara sah menurut peraturan perundang-undangan dilakukan oleh pelaku tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia.

B. Saran

1. Untuk mencegah terjadinya tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri, maka diperlukan upaya pemerintah dalam mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah. Dalam melaksanakan tugas pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan

²⁸*Ibid.*

²⁹*Ibid.*, hlm. 55-56.

peraturan perundang-undangan. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri wajib dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota dan oleh perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

2. Pemberlakuan ketentuan pidana apabila melakukan tindak pidana terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memberikan efek jera terhadap pelaku tindak pidana kejahatan dan bagi pihak-pihak lain merupakan suatu peringatan untuk tidak melakukan perbuatan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adharinalti. *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregulardi 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Sumiyati. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak For The Legal Protection Of Indonesian Migrant Workers Abroad Due To Unilateral Termination*. Sigma-Mu Vol.5 No.1-Maret 2013.
- Sunarso Siswantoro, *Penegakan Hukum Psikotropika, Dalam Kajian Sosiologi Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

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.