

**PENEGAKAN HUKUM PIDANA TERHADAP
TINDAK PIDANA PENEMPATAN TENAGA
KERJA INDONESIA (TKI) TANPA IZIN
MENURUT HUKUM PIDANA
INDONESIA**

Oleh :
Marwan Padli *
Ibrahim *
Suzanalisa *

ABSTRAK

Pengaturan tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Menurut Hukum Pidana Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan antara lain: a) Undang-Undang Dasar 1945, b) TAP MPR Nomor: XVII/MPR/1990, c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri, Permenakertrans Nomor: PER-14/MEN/X/2010 mengatur tentang pendaftaran pengiriman TKI ke luar negeri. Penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri memang sangat diperlukan guna untuk mengurangi penempatan TKI ke luar negeri oleh PPTKIS secara *illegal* yang dapat berupa suatu kejahatan maupun pelanggaran yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

* Mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum Unbari.

* Pengajar Program Magister Ilmu Hukum Unbari.

* Pengajar Program Magister Ilmu Hukum Unbari.

A. Latar Belakang Masalah

Penegakan hukum yang efektif adalah harapan setiap warga negara bahkan menjadi cita-cita yang luhur dari pembentukan sebuah negara yang merdeka dan berdasarkan hukum. Terkait dengan hal itu, kiranya perlu diketengahkan terlebih dahulu pendapat Roscoe Pound sebagaimana dikutip oleh Mochtar Kusumaatmadja, bahwa tujuan hukum adalah untuk ketertiban, guna mencapai keadilan, dan hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat (*law as a tool of social engineering*).¹

Menurut L.J. Van Apeldoorn, keadilan sebagai tujuan hukum didasarkan pada kenyataan bahwa dalam suatu masyarakat atau negara, kepentingan perseorangan dan kepentingan golongan-golongan manusia selalu bertentangan satu sama lain. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa:

Pertentangan inilah yang menyebabkan pertikaian bahkan peperangan. Hukum mempertahankan perdamaian dan menimbang kepentingan yang bertentangan secara teliti dengan mengusahakan terjadinya suatu keseimbangan di antara kepentingan-kepentingan tersebut, sehingga hukum dapat mencapai tujuan *adil* dengan adanya keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi bagi setiap orang untuk memperoleh bagiannya melalui peraturan yang

¹Mochtar Kusumaatmadja, *Hubungan Antara Hukum Dengan Masyarakat: Landasan Pikiran, Pola dan Mekanisme Pelaksanaan Pembaharuan Hukum*, BPHN-LIPI, Jakarta, 1996, halaman 9.

memuat kesinambungan kepentingan-kepentingan yang dalam Bahasa Latinnya adalah: “*ius suum cuique tribuere*”.²

Mengenai ukuran keadilan itu sendiri, diakui oleh Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta sebagai sesuatu yang relatif. Keduanya mengemukakan bahwa definisi tentang apa yang disebut dengan adil akan berbeda-beda bagi setiap individu. Selengkapnya dinyatakan bahwa:

Tidak berlebihan apabila keadilan itu sesuatu yang sukar untuk didefinisikan, tetapi bisa dirasakan dan merupakan unsur yang tidak bisa tidak harus ada dan tidak dipisahkan dari hukum sebagai perangkat asas dan kaidah yang menjamin adanya keteraturan (kepastian) dan ketertiban dalam masyarakat. Tujuan hukum lainnya adalah Ketertiban yang dalam hal ini adalah perdamaian manusia yang dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda dan sebagainya terhadap yang merugikannya.³

Tujuan hukum selanjutnya adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Terkait tujuan tersebut, Mochtar Kusumaatmadja mengemukakan bahwa hukum nasional sebuah negara dalam fungsi ini adalah selain sebagai

²L.J. van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Terjemahan: Mr. Oetarid Sadino, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, halaman 17.

³Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, halaman 52-53.

mencapai keadilan dan ketertiban, juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat, yang mengandung makna agar perubahan masyarakat yang dicapai melalui proses pembangunan itu dilakukan dengan teratur dan tertib.⁴

Untuk mewujudkan tujuan penegakan hukum berupa tercapainya ketertiban, keadilan dan pembaharuan masyarakat sebagaimana telah dikemukakan diatas, diperlukan sebuah kebijakan yang efektif dan efisien. Terkait dengan hal itu Mardjono Reksodiputro menegaskan bahwa penegakan hukum yang efektif dan efisien, akan terjadi apabila terdapat satu kebijakan kriminal yang benar-benar dijadikan tujuan bersama dan pedoman kerja bagi masing-masing sub sistem peradilan pidana.⁵

Selanjutnya Mardjono Reksodiputro menguraikan bahwa:

Kebijakan kriminal atau upaya melindungi masyarakat dari tindak kejahatan atau perbuatan melawan hukum adalah bagian yang tidak terpisahkan dari upaya mencapai kesejahteraan masyarakat yang menjadi tujuan dari kebijakan pembangunan. Dengan demikian, kedua kebijakan tersebut saling mempengaruhi dan melengkapi. Kebijakan pembangunan akan dapat tercapai apabila didukung oleh

⁴Mochtar Kusumaatmadja, *Op. Cit.*, halaman 13.

⁵Mardjono Reksodiputro, *Kriminologi dan Sistem Peradilan Pidana, Kumpulan Karangan Buku Kedua*, Pusat Pelayanan Keadulan dan Pengabdian Hukum (d/h Lembaga Kriminologi), Universitas Indonesia, Jakarta, 2007, halaman 93

sebuah kebijakan kriminal yang baik. Sebaliknya, kebijakan penanggulangan kejahatan tidak akan banyak artinya apabila kebijakan pembangunan justru merangsang tumbuhnya kejahatan.⁶

Untuk mencapai tujuan kebijakan kriminal diperlukan kebijakan hukum pidana (*penal policy*), yang pada intinya merupakan upaya penanggulangan kejahatan melalui upaya pidana yang baik. Dengan perkataan lain, dilihat dari sudut kebijakan kriminal, kebijakan hukum pidana identik dengan pengertian “Kebijakan penanggulangan kejahatan dengan hukum pidana”.⁷

Pendapat mengenai peranan hukum pidana, dikemukakan antara lain oleh Sudarto, bahwa hukum pidana berperan dalam usaha untuk mewujudkan peraturan yang baik sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu saat dan sebagai kebijakan dari negara, melalui badan-badan yang berwenang untuk menetapkan peraturan yang dikehendaki, yang diperkirakan bisa dipergunakan untuk mengekspresikan apa yang dikandung dalam masyarakat dan untuk mencapai apa yang dicita-citakan.⁸

Berdasarkan pendapat ahli hukum pidana di atas, maka upaya penyusunan peraturan perundang-undangan

⁶*Ibid.*

⁷Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, Alumni, Bandung, 2005, halaman 11.

⁸Sudarto, *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni Bandung, 1981, halaman 159.

pidana yang baik, yang sesuai dengan perkembangan kehidupan masyarakat, baik ditinjau dari aspek kebijakan maupun dari aspek sosial politik serta terbangunnya sebuah sistem hukum yang efektif, memiliki peran yang penting dalam konstalasi politik pembangunan.

Dengan demikian, efektivitas perundang-undangan pidana akan menentukan kualitas pencapaian upaya perlindungan masyarakat, dari berbagai macam tindak pidana yang terus tumbuh dan berkembang, sesuai perkembangan dinamika kehidupan masyarakat.

Di tengah dunia yang kian mengglobal saat ini, muncul berbagai bentuk kejahatan baik berupa modus baru dari kejahatan yang selama ini sudah ada, maupun kejahatan yang benar-benar baru di tengah masyarakat. Tindak pidana yang semula dipersepsikan sebagai kejahatan sederhana dan konvensional yang hanya melibatkan orang per orang, kini berkembang menjadi kejahatan korporasi yang melibatkan perusahaan, dengan modus yang jauh lebih kompleks dan teroganisir, dengan dukungan teknologi canggih dan manajemen yang profesional.

Berbagai tindakan melawan hukum dimaksud, dapat dijumpai antara lain pada perdagangan manusia, pengiriman tenaga kerja ke luar negeri secara ilegal, perusakan lingkungan, penggelapan pajak, kejahatan perbankan,

penyelundupan barang ilegal, kejahatan psikotropika, dan lain sebagainya.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pada:

Pasal 38

- 1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa,

berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri. Kisah tragis para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ternyata bukan hanya terjadi ketika bekerja atau saat tiba di tanah air. Jauh sebelum itu, ketika sponsor atau calo-calo pencari Tenaga Kerja Indonesia berkeliaran di sejumlah kota.⁹ Di sini Tenaga Kerja Indonesia masih bersatus Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disingkat dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia. Mereka mengalami penipuan oleh sponsor atau calo-calo yang mengaku sebagai Direktur sebuah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKI).

Berdasarkan data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri pada tahun 2011 adalah 586.802 orang Tenaga Kerja Indonesia, tahun 2012 adalah 494.609 orang Tenaga Kerja

⁹<http://www.Liputan6.com/>diakses tanggal 10 September 2014

Indonesia, tahun 2013 adalah 512.168 orang Tenaga Kerja Indonesia.¹⁰

Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja *illegal* yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib Tenaga Kerja Indonesia semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun

¹⁰http://www.bnp2TenagaIndonesia.go.id/readfull/9801/Sepanjang-2014-BNP2TENAGA_KERJA_INDONESIA-Mencatat-Penempatan-TENAGA_KERJA_INDONESIA-429.872-Orang/ diakses tanggal 2 September 2014

1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

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

Perlindungan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional dalam *International Labour Organisation* (ILO) menjamin perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan delapan konvensi dasar.

Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu : 1) kebebasan berserikat (Konvensi

ILO Nomor 87 dan Nomor 98); 2) larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111); 3) larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan 4) perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182). Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedepan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut.

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan di dalam wilayah pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat, kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau 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.

Ketentuan pidana di bidang ketenagakerjaan ditandai dengan sanksi hukum bagi pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan berupa pidana kurungan, pidana penjara dan/atau pidana denda. Sanksi pidana adalah tindakan hukuman badan bagi yang melanggarnya, baik kurungan maupun penjara.

Hukuman badan dapat berdiri sendiri dan atau dengan ditambah denda. Jenis tindak pidana yaitu: kejahatan dan pelanggaran Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, mengatur mengenai pemberlakuan sanksi pidana sebagaimana dinyatakan dalam:

Pasal 102

- 1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:
 - a) Menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
 - b) Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
 - c) Menempatkan calon Tenaga Kerja Indonesia pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan

dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.

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

Pasal 103

- 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 Tenaga Kerja Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
 - d) Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
 - e) Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
 - f) Menempatkan calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
 - g) Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
 - h) Memperlakukan calon Tenaga Kerja Indonesia secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan

Pasal 104

- 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 Tenaga Kerja Indonesia tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 24;
 - b) Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
 - c) Mempekerjakan calon Tenaga Kerja Indonesia yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46
 - d) Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
 - e) Tidak memberangkatkan Tenaga Kerja Indonesia 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.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri membawa banyak paradigma pengaturan baru mengenai Tenaga Kerja Indonesia baik di dalam maupun ke luar negeri. Lembaga perekrutan Tenaga Kerja Indonesia yang diselenggarakan oleh pihak swasta menurut Undang-Undang PPTKI saat ini disebut PJTKI yang berada di bawah pengawasan Departemen Tenaga Kerja Indonesia untuk memperoleh izin melakukan kegiatan usaha secara resmi.

Sebelum Undang-Undang PPTKI ini berlaku, PJTKI melakukan kegiatan tanpa izin. Tidak berarti semua Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim memiliki dokumen resmi yang diperlukan untuk berimigrasi ke luar negeri.¹¹

Berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, maka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai pemberlakuan sanksi pidana sebagaimana dinyatakan dalam:

Pasal 186

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

Pasal 187

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit

¹¹Rahmat Syafaat, *Dagang Manusia, Kajian Trafiking Terhadap Perempuan dan Anak di Jawa Timur*, Lappera Pustaka Utama, , Jogjakarta, 2003, hal. 32

Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

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

Pasal 188

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189:

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

Salah satu contoh putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 56/ K/ Pdt Sus / 2008. Adapun permasalahannya adalah Bahwa pada tanggal 23 Mei 2006 Tergugat telah mengadakan Perjanjian Kerja dengan seorang TKI bernama Rudy Yohanes Panese bera lamat di Jalan Rawasari Barat VI I No. E. 95 Jakarta Pusat sebagai Master di kapal bernama MFV Proseidon di laut Malta dengan masa kerja selama 6 (enam) bulan dan gaji sebesar US \$. 1200 perbulan.

Kasus mengenai tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Walaupun banyak yang mengalami tindak pidana pada waktu pra penempatan, penempatan maupun purna penempatan, namun kerja di luar negeri tetap banyak diminati oleh warga negara Indonesia. Menurut data yang diperoleh dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada 2013 adalah sejumlah 429.872, terdiri dari Tenaga Kerja Indonesia Formal 247.610 orang (58%) dan Tenaga Kerja Indonesia Informal sejumlah 182.262 orang (42%).¹²

Jumlah penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebanyak 429.872 orang itu, dari 25 negara tertinggi adalah Malaysia 127.827 orang, Taiwan 82.665 orang, Arab Saudi 44.325 orang, Hong Kong 35.050 orang, Singapura 31.680 orang, Oman 19.141 orang, Uni Emirat Arab (UEA) 17.962 orang, Korea Selatan 11.848 orang, Brunei Darussalam 11.616 orang, United States 9.233 orang, Qatar 7.862 orang, Bahrain 5.472 orang, Jepang 2.428 orang, Kuwait 1.714 orang, Itali 1.295 orang, Turki 1.246 orang, China 915 orang, Fiji Islands 902 orang, Spanyol 889 orang, Mauritius 838

¹²http://www.bnp2TenagaKerjaIndonesia.go.id/readfull/9801/Sepanjang-2014-BNP2TENAGA_KERJA_INDONESIA-Mencatat-Penempatan-TENAGA_KERJA_INDONESIA-429.872-Orang/ diakses tanggal 2 September 2014.

orang, Canada 830 orang, Netherlands 796 orang, Thailand 717 orang, Australia 644 orang, dan Afrika Selatan 587 orang.¹³

Banyak faktor yang menjadi pendorong dan penarik adanya penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Faktor pendorongnya antara lain :

1. Ingin bekerja untuk kebutuhan dasar hidup;
2. Jumlah penduduk yang besar;
3. Wilayah Indonesia yang luas;
4. Minimnya lapangan pekerjaan; dan
5. Rendahnya tingkat pendidikan.¹⁴

Sedangkan faktor penarik untuk adanya penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri antara lain :

1. Permintaan pasar tenaga kerja;
2. Globalisasi dan Ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Kemajuan transportasi;
4. Belum optimalnya kerjasama;
5. Daya tarik turis.¹⁵

¹³http://www.bnp2TenagaKerjaIndonesia.go.id/readfull/9801/Sepanjang-2014-BNP2TENAGA_KERJA_INDONESIA-Mencatat-Penempatan-TENAGA_KERJA_INDONESIA-429.872-Orang/ diakses tanggal 2 September 2014.

¹⁴*Ibid*

¹⁵*Ibid*

Faktor pendorong yang utama ingin bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup manusia. Faktor utama inilah yang membuat warga negara Indonesia mau menjadi Calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia, karena ada iming-iming bahwa bekerja di luar negeri memperoleh gaji yang lebih besar daripada bekerja di dalam negeri, sehingga mempunyai harapan akan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Hal ini juga dikarenakan kerja yang merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan manusia untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Pencapaian penghidupan yang layak melalui bekerja merupakan hak warga negara.

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri di atur dengan undang-undang. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri merupakan program nasional dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Secara historis, dengan latar belakang kebijakan politik yang berbeda, penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri telah terjadi sejak jaman Hindia Belanda sekitar tahun 1887, dimana banyak Tenaga Kerja Indonesia yang dikirimkan oleh Pemerintah Hindia Belanda untuk bekerja sebagai kuli kontrak di Suriname, New Calidonia, Siam dan Serawak. Di samping itu, banyak pula Tenaga Kerja

Indonesia yang secara tradisional berangkat ke luar negeri terutama ke Malaysia untuk bekerja, dan sampai sekarang banyak di antara mereka yang menetap di sana.¹⁶

Keberangkatan para Tenaga Kerja Indonesia ini awal mulanya dilakukan secara orang-perorangan baru kemudian dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang tergabung dalam perkumpulan, seperti Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat dengan APJATI, kemudian oleh pemerintah dibuat regulasi supaya lebih teratur dan terdapat perlindungan bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia baru terjadi pada tahun 1969. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1970 diperkenalkan program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN), maka penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri mulai melibatkan pihak swasta.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri diserahkan pemerintah kepada pihak swasta atau perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang karena pemerintah tidak memiliki kemampuan untuk menanganinya. Hal ini diperkuat dengan

¹⁶<http://www.setneg.go.id/> Sekretariat Negara Republik Indonesia, diakses pada tanggal 10 September 2014.

terbitnya Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang diundangkan pada tanggal 18 Oktober 2004, dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terdiri dari pemerintah dan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta atau biasa disingkat dengan PPTKIS. Menurut data yang diperoleh dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi jumlah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebanyak 569 (lima ratus enam puluh sembilan) perusahaan dan PPTKIS yang terbanyak berada di DKI Jakarta berjumlah 332 (tiga ratus tiga puluh dua) perusahaan.¹⁷

Beberapa Nota Kesepahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) yang telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah:

- 1) Nota Kesepahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) antara pemerintah Republik Indonesia dengan pemerintah Korea Selatan pada tanggal 13 Juli 2004 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Nota Kesepahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) pemerintah Republik Indonesia dengan

¹⁷*Ibid*

pemerintah Korea Selatan pada tanggal 9 September 2008.

- 2) Nota Kesepahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) antara pemerintah Republik Indonesia dengan pemerintah Jepang tanggal 19 Mei 2008 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Nota Kesepahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) pemerintah Republik Indonesia dengan pemerintah Jepang pada tanggal 29 Januari 2010.

Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia yang secara prosedural dan tidak prosedural (*non procedural*). Secara *non procedural* penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri berakibat dan menimbulkan tindak pidana yang lain yaitu Tindak Pidana Perdagangan Orang atau yang disingkat dengan TPPPO. Tindak Pidana Perdagangan Orang ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang disingkat dengan Undang-Undang PTPPO. Yang dimaksud dengan Perdagangan Orang dalam Undang-Undang PTPPO adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, penerimaan, memasukan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan

utang atau member bayaran/manfaat untuk tujuan eksploitasi atau tereksplotasi di Wilayah Republik Indonesia atau Luar Negeri Republik Indonesia.

Salah satu contoh kasus Tenaga kerja Ilegal adalah Direktur PT Pangrango Gema Abadi (PGA), sebuah perusahaan yang dibuat hanya untuk menarik calon tenaga kerja. PGA tidak memiliki SIPPTKI (Surat izin pelaksanaan penempatan TKI) dari Menakertrans dan SIP (surat izin pengerahan) dari Binapenta Menakretrans serta job order. Tetapi dia justru membina perjanjian dengan perusahaan lain, yaitu PT. Kosindo Pradipta (PPTKIS) terdaftar dan membuat brosur untuk merekrut calon TKI program H2B and Nurse. PGA bekerjasama hanya untuk mengelabui calon TKI. PGA dan Rizal telah dua tahun melaksanakan praktek illegal ini. Terhitung 296 calon TKI telah menjadi korban kejahatan PGA di bawah pimpinan Rizal. Para calon TKI itu berasal dari daerah Jawa Barat.¹⁸

Perdagangan orang yang kebanyakan terjadi pada perempuan dan anak dalam perkembangannya menjadi lebih kompleks. Perdagangan itu tidak lagi terbatas pada batas-batas wilayah negara melainkan berlangsung lintas batas. Pola perdagangan pun berubah, tidak lagi hanya dilakukan oleh perseorangan melainkan sindikat-sindikat terorganisir yang seringkali memiliki kegiatan *illegal*. Tujuan

¹⁸<http://www.Liputan6.com>, diakses tanggal 10 September 2014

perdagangan juga tidak lagi sebatas untuk prostitusi atau menjadi pekerja di tempat hiburan, tetapi juga sebagai buruh migran.

Oleh karena itu, penegakan hukum terhadap perbuatan PPTKIS yang melanggar peraturan perundang-undangan terutama yang berupa tindak pidana diperlukan, agar penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara tidak resmi/*illegal* dan *non procedural* serta resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia, baik di dalam negeri maupun di luar negeri dapat dihindari dan ditekan atau minimal dikurangi.

B. Pengaturan tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Menurut Hukum Pidana Indonesia.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) memiliki dan diberikan hak untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan dimanapun mereka inginkan termasuk di luar negeri. Maka dari itu demi mendukungnya hal tersebut perlu diadakannya suatu perlindungan yang layak terhadap para TKI demi membantu memenuhi kebutuhan kesejahteraan mereka untuk melindungi seluruh hak dan kewajiban TKI ketika masa pra penempatan, penempatan, maupun purna penempatan. Sehingga para TKI kan terjamin seluruh hak-haknya.

1. Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Dasar 1945 Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spritual.

Sebagaimana terdapat dalam alinea kedua Pembukaan UUD 1945 dicantumkan tujuan konstitusional Pemerintah Negara Republik Indonesia adalah “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Alinea IV Pembukaan UUD 1945 : “...membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa...”.

Berdasarkan uraian di atas, berbagai kekuatan landasan hukum normatif tersebut secara tegas telah

mengamankan upaya perlindungan dan jaminan sosial, terutama yang dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan rakyat dan kualitas sumber daya manusia bagi para TKI. Demi tercapainya suatu landasan melindungi segenap bangsa Indonesia yang diikuti segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia maka diperlukannya suatu jaminan sosial yang dapat memberikan rasa keadilan bagi para Tenaga Kerja Indonesia yang merupakan masyarakat Indonesia yang berjuang untuk mendapatkan kesejahteraan. Karena pada dasarnya TKI mempunyai hak untuk mendapatkan Jaminan Sosial yang merupakan hak setiap warga negara juga diamanatkan dalam UUD 1945 yaitu:

Pasal 27 ayat 2:

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28 D ayat 2 :

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28 E ayat 1 :

Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercerminkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini dan perubahannya mengandung dua makna sekaligus, yaitu memberi hak kepada warga untuk memperoleh salah satu hak dasar manusia yaitu pekerjaan dan membebani kewajiban kepada negara untuk memenuhinya. Dengan kata wajib maka negara tidak dapat menghindari meskipun tidak cukup sumber daya dan sumber dana di dalam negeri. Faktor yang 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 dalam Pasal tersebut. Oleh karena itu, warga negara tidak dapat dilarang untuk bekerja dimana saja, termasuk di luar negeri.

Dari keterangan beberapa pasal dalam UUD 1945 sudah tepat bagaimana negara sangat mendukung dan, menegaskan bahwa perlindungan dan jaminan sosial TKI sangat terkait erat dengan masalah ketidak mampuan pemerintah dalam memberikan lapangan pekerjaan. Dalam konteks ini juga selanjutnya akan berdampak pula pada para TKI yang ingin mendapatkan kehidupan yang layak untuk

mendapatkan kesejahteraan dengan mencari pekerjaan di luar negeri.

Hal ini akan menjadi permasalahan untuk masalah perlindungan hak hak mereka di luar negeri. Sehingga hak hak mereka akan terjamin dan terlindungi pada masa pra penempatan, penempatan maupun purna penempatan

1. TAP MPR Nomor: XVII/MPR/1998

Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor: XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Hak asasi manusia yang telah tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia, TAP MPR Nomor: XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia harus dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam batas-batas, rambu-rambu, dan asas-asas hukum internasional yang diakui seluruh bangsa, yang menetapkan antara lain:

1. Untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan martabat manusia diperlukan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena tanpa hal tersebut manusia akan kehilangan sifat dan martabatnya, sehingga dapat mendorong manusia menjadi serigala bagi manusia lainnya (*homo homini lupus*);

2. Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh akuntan publik.
3. Hak asasi manusia tidak boleh dilenyapkan oleh siapapun dan dalam keadaan apapun;
4. Setiap hak asasi manusia mengandung kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia orang lain sehingga dalam hak asasi manusia terdapat kewajiban dasar;
5. Hak asasi manusia harus benar-benar dihormati, dilindungi, dan ditegakkan, untuk itu Pemerintah, aparatur negara, pejabat publik lainnya, mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menjamin terselenggaranya penghormatan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

1. Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selama ini, secara peraturan perundang-undang yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonasi tentang Pengerahan Orang

Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di luar Indonesia (Stasblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

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

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain memuat:

Landasan, jasa, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;

Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan;

1. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
2. Penggunaan tenaga kerja asing yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
3. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
4. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipatit, lembaga kerja sama tripati, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
5. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh

perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;

6. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Begitu pula Tenaga Kerja Indonesia yang juga memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak. Hal ini di dapatkan para Tenaga Kerja Indonesia memutuskan untuk pergi bekerja di luar negeri karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang ada di dalam negeri di rasa belum memenuhi untuk kebutuhan hidup mereka. Meskipun begitu TKI mempunyai hak untuk memilih jalan hidupnya untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak. Hal ini juga dijelaskan dalam Pasal 31 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau

pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 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 ini harus memberikan perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan keselamatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tepat mengutamakan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan TKI mengenai tanggung jawab pemerintah terhadap perlindungan TKI di luar negeri terdapat pada:

1. Pasal 5 ayat (1) dan (2) yang berbunyi: “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas, Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Pasal 6 yang berbunyi: “Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri “
3. Pasal 7 yang berbunyi : “Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud diatas Pemerintah berkewajiban:
penjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
 - a. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
 - b. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI diluar negeri;
 - c. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
 - d. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Pasal 77 yang berbunyi :

1. Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Berdasarkan keterangan pasal di atas disebutkan pasal tentang perlindungan TKI dan hak haknya yang harus di peroleh maka ini merupakan suatu tanggungjawab

pemerintah untuk melindungi segenap masyarakatnya termasuk juga para TKI. Karena ini adalah tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada para TKI. Sehingga TKI akan dapat terjamin hak haknya pada masa pra penempatan, saat penempatan maupun purna penempatan.

Adanya Undang-Undang ini diharapkan disamping menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa kerja di luar negeri, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

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 ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Untuk mengantisipasi terjadinya perbuatan pidana pengiriman dan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri tersebut, Undang-Undang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri mengatur secara khusus perbuatan pidana yang berkaitan

dengan pengiriman dan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, di dalam Bab XIII yang meliputi Pasal 102 sampai dengan Pasal 104.

Di dalam Pasal 102 pada pokoknya diatur tentang perbuatan pidana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, yang meliputi perbuatan:

- a. Menempatkan warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri yang dilakukan oleh orang perseorangan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
- b. Menempatkan TKI tanpa izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
- c. Menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30.

Untuk perbuatan pidana di atas diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp.2.000.000.000,- (dua milyar rupiah) dan paling banyak Rp.15.000.000.000,- (lima belas milyar rupiah).

Sedangkan di dalam Pasal 103 diatur perbuatan-perbuatan pidana sebagai berikut:

Mengalihkan atau memindah-tangankan SIPPTKI sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 19;

- a. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 33;
- b. Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 35;
- c. Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 45;
- d. Menempatkan TKI yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 50;
- e. Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 51;
- f. Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 68; atau
- g. Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa dipenampungan sebagaimana dalam Pasal 70 ayat (3).

Untuk tindak pidana ini diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) dan paling banyak Rp.5.000.000.000,- (lima milyar rupiah).

Kemudian, di dalam Pasal 104 Undang-Undang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di

Luar Negeri, diatur mengenai perbuatan-perbuatan pidana sebagai berikut:

Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 24;

1. Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa ijin tertulis dari Menteri sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
2. Memperkerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
3. Menempatkan TKI di luar negeri yang tidak mempunyai KTKLN sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 64 atau ;
4. Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 67.

Untuk tindak pidana ini diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).

Berdasarkan ketentuan pidana di atas, maka Undang-Undang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, telah mengatur atau mengantisipasi bentuk-bentuk perbuatan pidana yang mungkin terjadi dalam kaitan dengan pengiriman dan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Perbuatan pidana dimaksud dikelompokkan menjadi 16 (enam belas) bentuk atau jenis perbuatan pidana. Terhadap perbuatan-

perbuatan pidana tersebut, pelakunya dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana penjara atau pidana kurungan untuk jangka waktu minimal 1 (satu) bulan dan maksimal 10 (sepuluh) tahun. Di samping itu dapat pula dijatuhi pidana tambahan berupa pidana denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas milyar rupiah).

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.

Penempatan CTKI / TKI di luar negeri yang terjadi dalam kenyataannya ada dua cara yaitu penempatan CTKI / TKI yang secara prosedural dan tidak prosedural (*non procedural*). Secara *non procedural* penempatan CTKI / TKI di Luar Negeri berakibat dan menimbulkan tindak pidana yang lain yaitu Tindak Pidana Perdagangan Orang atau yang disingkat dengan TPPO. Tindak Pidana Perdagangan Orang ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang disingkat dengan UU PTPPO. Yang dimaksud dengan Perdagangan Orang dalam UU PTPPO adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, penerimaan, memasukan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau member

bayaran / manfaat untuk tujuan eksploitasi atau tereksplorasi di Wilayah Republik Indonesia atau Luar Negeri Republik Indonesia.

Perdagangan orang yang kebanyakan terjadi pada perempuan dan anak dalam perkembangannya menjadi lebih kompleks. Perdagangan itu tidak lagi terbatas pada batas-batas wilayah negara melainkan berlangsung lintas batas. Pola perdagangan pun berubah, tidak lagi hanya dilakukan oleh perseorangan melainkan sindikat-sindikat terorganisir yang seringkali memiliki kegiatan *ilegal*. Tujuan perdagangan juga tidak lagi sebatas untuk prostitusi atau menjadi pekerja di tempat hiburan, tetapi juga sebagai buruh migran.

Oleh karena itu, penegakan hukum terhadap perbuatan PPTKIS yang melanggar peraturan perundang-undangan terutama yang berupa tindak pidana diperlukan, agar penempatan tenaga kerja indonesia di luar negeri secara tidak resmi / *illegal* dan *non procedural* serta resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap CTKI/TKI, baik di dalam negeri maupun di luar negeri dapat dihindari dan ditekan atau minimal dikurangi.

4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2006 tentang BNPPTKI.

Pasal 1

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah

Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden

Pasal 2

- 1) BNP2TKI yang beranggotakan wakil-wakil instansi Pemerintah terkait mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi
- 2) Bidang tugas masing-masing Instansi terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi bidang ketenagakerjaan, keimigrasian, hubungan luar negeri, administrasi kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.
- 3) Wakil-wakil instansi pemerintah terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai kewenangan dari dan selalu berkoordinasi dengan instansi induk masing-masing dalam pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
- 4) Status kepegawaian Pegawai negeri Sipil yang berasal dari wakil instansi pemerintah terkait yang ditugaskan ke BNP2TKI adalah dipekerjakan.
- 5) Pengangkatan dan pemberhentian jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh Kepala BNP2TKI.

Pasal 3

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, BNP2TKI menyelenggarakan tugas :

- 1) melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna Tenaga Kerja Indonesia atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
- 2) memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :
 - a. Dokumen;

- b. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
- c. Penyelesaian masalah;
- d. Sumber-sumber pembiayaan;
- e. Pemberangkatan sampai pemulangan;
- f. Peningkatan kualitas calon Tenaga Kerja Indonesia;
- g. Informasi;
- h. Kualitas pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia; dan
- i. Peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya.

**5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor: PER.14/MEN/X/2010 tentang Pendaftaran
Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.**

Terbentuknya Balai Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) pada akhir Tahun 2006, maka peraturan perundang-undangan yang merupakan penjabaran amanah Undang-Undang 39 Tahun 2004. Permenakertrans Nomor: PER-14/MEN/X/2010 mengatur tentang pendaftaran pengiriman TKI ke luar negeri, diantaranya:

1. Pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri pada Dinas kabupaten/kota dengan tidak dipungut biaya.
2. Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memenuhi persyaratan:

Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi TKI yang kan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk

(KTP) dan akte kelahiran/surat kenal lahir dari instansi yang berwenang;

1. Surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi calon tenaga kerja perempuan;
2. Surat izin dari suami/istri/orangtua/wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah;
3. Memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari dinas kabupaten/kota; dan
4. Memiliki kualifikasi/syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh pengguna.

Diharapkan dengan adanya aturan-aturan yang mengatur tentang perlindungan hukum TKI tersebut akan lebih menjamin kesejahteraan tenaga kerja Indonesia. Sehingga tidak akan terjadi permasalahan terkait TKI, terutama permasalahan pada saat pendaftaran calon TKI menjadi TKI.

5. Instrumen Internasional.

Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu :

- a. Kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98).
- b. Larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111).
- c. Larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105).

- d. Perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedepan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut.

C. Penegakan Hukum tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tanpa Izin.

Pelaksanaan penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri oleh PPTKIS dalam melakukan penempatan TKI ke luar negeri hanya melakukan pelanggaran yang bersifat administratif saja, sehingga sanksi yang diterima oleh PPTKIS tersebut hanya berupa sanksi administrasi. Sanksi administratif tersebut di atur dalam Pasal 100 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, berupa :

- a. Peringatan tertulis;
- b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;

- c. Pencabutan izin;
- d. Pembatalan keberangkatan CTKI; dan / atau
- e. Pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.

Mayoritas tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri dilakukan oleh orang perorangan maupun dilakukan oleh sponsor atau calo yang melakukan perekrutan awal terhadap TKI. Dan selama ini penjatuhan pidana terhadap sponsor atau calo menggunakan pasal-pasal yang ada dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), yaitu Pasal 378 KUHP (Penipuan), Pasal 372 KUHP (Penggelapan), Pasal 263 KUHP (pemalsuan surat) dan sebagainya. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri dalam sistem peradilan pidana, baik yang dilakukan oleh PPTKIS maupun oleh siapapun yang terlibat dalam penempatan TKI di luar negeri, seperti yang para calo/sponsor, tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri yang dilakukan oleh orang perorangan. Hal ini, dikarenakan sistem peradilan pidana merupakan salah satu cara dalam menanggulangi kejahatan yang berkaitan dengan tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri.

Penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri memang sangat diperlukan guna untuk mengurangi penempatan TKI

ke luar negeri oleh PPTKIS secara *illegal* yang dapat berupa suatu kejahatan maupun pelanggaran yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berikut ini penulis akan menguraikan mengenai tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri sebagai berikut:

1. Kasus I

a. Kasus ini telah di Putus oleh Pengadilan Negeri Jakarta Timur.

Adapun gambaran kasus I adalah terdakwa I (Sjaepudin Malik) dan terdakwa II (Lukman Hakim) secara bersama-sama pada hari Selasa tanggal 06 Oktober 2009 menampung sementara para calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) untuk di jadikan pembantu rumah tangga di luar negeri dan ditampung di tempat rumah terdakwa II yang beralamat di Jalan. Cililitan Kecil I RT. 012 RW.07 No. 68, Kelurahan Cililitan, Kecamatan Kramatjati, Jakarta Timur. Kemudian di tempat penampungan tersebut ada beberapa calon Tenaga Kerja Indonesia yang usianya di bawah 21 (dua puluh satu) tahun yaitu bernama : Aam Aminah Binti Oji, Ani Suryani Binti Oji, Siti Rohmah alias Rotimah Binti Rapidudin dan Umyati Binti Romli dan menurut peraturan perundang-undangan bahwa calon Tenaga Kerja Indonesia

yang akan diperkejakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.

Para terdakwa melakukan perekrutan dan menampung para calon TKI tersebut dengan cara bekerjasama dengan Hj. Kamsari (Daftar Pencarian Orang) selaku sponsor atau orang yang mencari para calon TKI. Terdakwa II dan Hj. Kamsari memang sudah mengetahui bahwa para calon TKI tersebut tidak memenuhi syarat untuk diberangkatkan ke luar negeri menjadi pembantu rumah tangga, tetapi terdakwa II dan Hj. Kamsari memerintahkan kepada para calon TKI, apabila ada orang yang bertanya mengenai usianya agar dijawab oleh para calon TKI tersebut bahwa usianya sudah di atas 21 (dua puluh satu) tahun.

Dalam melakukan perekrutan para calon TKI tersebut, tidak semua calon TKI dilengkapi dengan dokumen-dokumen berupa KTP, Kartu Keluarga, Surat Ijin dari Orang Tua dan Surat Keterangan Kelahiran. Kemudian para calon TKI yang bernama : Aam Aminah Binti Oji, Ani Suryani Binti Oji, Siti Rohmah alias Rotimah Binti Rapidudin dan Umyati Binti Romli yang memang umurnya di bawah 21 (dua puluh satu) tahun kemudian data-data atau dokumen yang menyangkut identitas tersebut telah dirubah oleh Hj. Kamsari yang seolah-olah mereka berumur 21 (dua puluh satu) tahun.

Dalam melakukan perekrutan para calon TKI tersebut, terdakwa II akan mendapat fee sebesar Rp. 500.000,- (lima

ratus ribu rupiah) setiap satu orang TKI dari terdakwa I setelah para calon TKI tersebut diberangkatkan dan ditempatkan pada pengguna perseorangan di negara tujuan masing-masing, sedangkan selama masih dalam proses pemberangkatan terdakwa II yang memberikan fee kepada terdakwa I sebesar Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) setiap 1 (satu) orang TKI, padahal antara terdakwa I dengan terdakwa II tersebut tidak memiliki surat perjanjian kerjasama untuk melakukan perekrutan dan melakukan perekrutan serta melakukan penampungan serta pemberangkatan calon TKI ke luar negeri.

Perbuatan terdakwa I dan Terdakwa II akan mengakibatkan terjadinya kesulitan untuk mencari pihak yang harus bertanggungjawab apabila terjadi permasalahan terhadap TKI yang sudah ditempatkan di luar negeri. Selain itu terdakwa I selaku pemilik Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Ke Luar Negeri yaitu PT. Reka Wahana Mulia telah melakukan kelalaian dalam proses pembuatan visa dan paspor calon TKI, dimana terdakwa I tidak melakukan pengecekan terhadap keabsahan dari dokumen-dokumen milik calon TKI antara lain KTP, Surat Keterangan Kelahiran, Kartu Keluarga, sehingga terdakwa I dan Terdakwa II dalam melakukan perekrutan calon TKI tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perbuatan para terdakwa diancam pidana dalam

pasal 35 huruf a Jo. Pasal 103 (1) huruf c Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Jo. Pasal 55 (1) ke-1 KUHP.

b. Isi Putusan Hakim

1. Menyatakan terdakwa I (Sjaepudin Malik) dan terdakwa II (Lukman Hakim) **terbukti secara sah dan menyakinkan bersalah melakukan tindak pidana:** melakukan perekrutan calon tenaga kerja Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan Pasal 35 huruf a Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 secara bersama-sama.
2. Menjatuhkan pidana kepada mereka Terdakwa-Terdakwa oleh karena itu dengan pidana penjara masing-masing selama: **2 (dua) tahun dan denda sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah), dengan ketentuan apabila tidak dibayar harus diganti dengan kurungan selama : 2 (dua) bulan.**

c. Implementasinya

Berdasarkan uraian kasus di atas, penulis akan menganalisa kasus tersebut sebagai berikut : Pelaku tindak pidana dari kasus di atas adalah pemilik Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Ke Luar Negeri yaitu PT. Reka Wahana Mulia bersama-sama dengan penjaga penampungan, selanjutnya para calon tenaga kerja Indonesia yang umurnya di bawah 21 (dua puluh satu) tahun kemudian data-data atau dokumen

yang menyangkut identitas tersebut telah diubah oleh terdakwa yang seolah-olah mereka berumur 21 (dua puluh satu) tahun.

Para pelaku dalam hal ini terbukti bersalah secara bersama-sama melakukan perekrutan CTKI yang tidak memenuhi persyaratan Pasal 35 huruf a Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Pasal 35 huruf a Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri mengatakan : ” berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan diperkerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang- kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun”.

Dalam hal ini hakim telah melakukan penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan CTKI/TKI di luar negeri dengan menjatuhkan pidana kepada mereka terdakwa-terdakwa oleh karena itu dengan pidana penjara masing-masing selama : 2 (dua) tahun dan denda sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah), dengan ketentuan apabila tidak dibayar harus diganti dengan kurungan selama : 2 (dua) bulan.

Menurut penulis pidana yang dijatuhkan kepada para terdakwa telah sesuai, karena dalam Pasal 102 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 ancaman dengan pidana

penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp.2.000.000.000,- (dua milyar rupiah) dan paling banyak Rp.15.000.000.000,00 (lima belas milyar rupiah).

PT. Reka Wahana Mulia yang merupakan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Ke Luar Negeri di beri sanksi sebagai badan korporasi, agar tidak lagi bisa merekrut CTKI/TKI yang lainnya yang tidak sesuai dengan prosedur / aturan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Sanksi yang bisa diberikan kepada PT. Reka Wahana Mulia sebagai badan korporasi bisa berupa pencabutan SIPPTKI dari Menteri. Ini termasuk sanksi administrasi.

2. Kasus 2 :

Bahwa terdakwa Rita Kusnawati binti Saif Syafi'i bertindak sendiri atau bersama-sama Nahed Zbida Alatas alias Madam Dina (dalam berkas perkara terpisah) pada waktu yang tidak dapat ditentukan lagi pada bulan Mei 2007 bertempat di komplek PWI Jl. Buletin No. 215 Cipinang Muara Jakarta Timur atau di Jalan Batu Tulis Nomor 23 Condet Jakarta Timur, menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 ;

Terdakwa Rita Kusnawati binti Saif Syafi'i diminta oleh Nahed Zbida Alatas alias Madam Dina untuk mencatat

dan mendata calon tenaga kerja yang datang menemui Nahed Zbida Alatas alias Madam Dina yang antara lain yaitu Sulastri binti Wasdi, Linda Daryanti binti carya, wartini binti kasam, siti mistiyah, kunaenah binti rasta selanjutnya terhadap para terhadap calon tenaga kerja tersebut oleh terdakwa Rita Kusnawati binti Saif Syafi'i dibawa untuk melakukan pemeriksaan kesehatan (*medical chek up*) dan berfoto, terhadap calon tenaga tersebut nantinya akan ditempatkan bekerja ke luar negeri yaitu di Siria, Yordania, Bahrain, abu dabi setelah melakukan pencatatan, pendataan, pemeriksaan, kesehatan dan berfoto kemudian para calon tenaga kerja tersebut ditempatkan sebagian di tempat tinggal Nahed Zbida Alatas alias Madam Dina di komplek PWI Jl. Buletin Nomor 215 Cipinang Muara Jakarta Timur dan sebagian lagi ditempatkan di rumah terdakwa di jalan batu tulis nomor 23 Condet Jakarta Timur sambil menunggu waktu untuk berangkat, selama di tempat tersebut terdakwa Rita Kusnawati binti Saif Syafi'i melakukan pengawasan dan penjagaan terhadap para calon tenaga kerja agar tidak keluar atau pergi dari rumah selain itu terdakwa Rita Kusnawati binti Saif Syafi'i yang difungsikan sebagai tempat penampungan lalu Nahed Zbida Alatas alias Madam Dina melakukan pengurusan administrasi dan dokumen untuk keberangkatan para calon tenaga kerja.

b. Isi Putusannya.

1. Menyatakan Terdakwa Rita Kusnawati binti Saif Syafi'i dengan identitas lengkap seperti tercantum di awal putusan ini, tidak terbukti secara sah dan menyakinkan bersalah melakukan tindak pidana sebagaimana yang didakwakan kepadanya ;
2. Membebaskan Terdakwa oleh karena itu dari semua dakwaan ;
3. Memulihkan hak Terdakwa dalam kemampuan, kedudukan dan harkat serta martabatnya ;

c. Implementasinya.

Berdasarkan uraian kasus diatas tampak jelas bahwa hakim tidak melakukan penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan CTKI/TKI di luar negeri karena hakim menganggap bahwa pelaku tindak pidana Rita Kusnawati binti Saif Syafi'i tidak terbukti secara sah dan menyakinkan bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan oleh Jaksa Penuntut Umum. Walaupun Jaksa Penuntut Umum telah melakukan upaya hukum kasasi atas putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur. Namun hakim Agung di Mahkamah Agung juga berpendapat sama dengan Pengadilan Negeri Jakarta Timur.

Menurut penulis, putusan hakim tersebut sangatlah fatal bagi penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan CTKI/TKI di luar negeri. Disini majelis hakim tidak sepenuhnya mempertimbangkan

keterangan para saksi, ahli yang diperiksa di bawah sumpah yang satu sama lain keterangannya bersesuaian yang dihubungkan dengan barang bukti yang diajukan di muka persidangan.

Berdasarkan data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri pada tahun 2011 adalah 586.802 orang Tenaga Kerja Indonesia, tahun 2012 adalah 494.609 orang Tenaga Kerja Indonesia, tahun 2013 adalah 512.168 orang Tenaga Kerja Indonesia¹⁹

Kasus mengenai tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Walaupun banyak yang mengalami tindak pidana pada waktu pra penempatan, penempatan maupun purna penempatan, namun kerja di luar negeri tetap banyak diminati oleh warga negara Indonesia. Menurut data yang diperoleh dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada 2014 adalah sejumlah 429.872, terdiri dari Tenaga Kerja Indonesia Formal

¹⁹http://www.bnp2TenagaKerjaIndonesia.go.id/readfull/9801/Sepanjang-2014-BNP2TENAGA_KERJA_INDONESIA-Mencatat-Penempatan-TENAGA_KERJA_INDONESIA-429.872-Orang/ diakses tanggal 2 September 2014

247.610 orang (58%) dan Tenaga Kerja Indonesia Informal sejumlah 182.262 orang (42%).²⁰

Jumlah penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebanyak 429.872 orang itu, dari 25 negara tertinggi adalah Malaysia 127.827 orang, Taiwan 82.665 orang, Arab Saudi 44.325 orang, Hong Kong 35.050 orang, Singapura 31.680 orang, Oman 19.141 orang, Uni Emirat Arab (UEA) 17.962 orang, Korea Selatan 11.848 orang, Brunei Darussalam 11.616 orang, United States 9.233 orang, Qatar 7.862 orang, Bahrain 5.472 orang, Jepang 2.428 orang, Kuwait 1.714 orang, Itali 1.295 orang, Turki 1.246 orang, China 915 orang, Fiji Islands 902 orang, Spanyol 889 orang, Mauritius 838 orang, Canada 830 orang, Netherlands 796 orang, Thailand 717 orang, Australia 644 orang, dan Afrika Selatan 587 orang.²¹

Selanjutnya rangka penegakan hukum terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan CTKI/TKI di luar negeri dalam sistem peradilan pidana adalah :

1. Berkaitan dengan struktur hukum. Para penegak hukumnya pada pokoknya kesulitan dalam

²⁰http://www.bnp2TenagaIndonesia.go.id/readfull/9801/Sepanjang-2014-BNP2TENAGA_KERJA_INDONESIA-Mencatat-Penempatan-TENAGA_KERJA_INDONESIA-429.872-Orang/ diakses tanggal 2 September 2014.

²¹http://www.bnp2TenagaIndonesia.go.id/readfull/9801/Sepanjang-2014-BNP2TENAGA_KERJA_INDONESIA-Mencatat-Penempatan-TENAGA_KERJA_INDONESIA-429.872-Orang/ diakses tanggal 2 September 2014.

menghadirkan saksi, ahli dan mengecek dokumen yang dimiliki oleh CTKI/TKI yang memerlukan waktu yang tidak sedikit, anggaran yang tersedia untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan CTKI / TKI di luar negeri oleh PPTKIS yang minim.

2. Berkaitan dengan substansi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, yaitu : tidak sinkronisasinya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dengan peraturan-peraturan yang lain baik secara vertikal maupun horizontal dan kurang memperhatikan mengenai perlindungan CTKI/TKI dan tidak mengatur secara menyeluruh tentang orang-orang yang terlibat dalam perekrutan CTKI/TKI seperti : Calo/ Sponsor.
3. Berkaitan dengan budaya yang ada di masyarakat yaitu adanya praktek KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), baik dalam proses pelayanan penempatan CTKI / TKI di luar negeri maupun dalam penanganan tindak pidana yang berkaitan dengan penempatan CTKI/ TKI di luar negeri.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan penegakan hukum terhadap tindak pidana yang

berkaitan dengan penempatan CTKI/TKI di luar negeri dalam sistem peradilan pidana adalah :

1. Dilihat dari substansi hukum ada dua yaitu :
mensinkronisasikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri baik secara vertikal maupun horizontal dan mengatur pemberian sanksi secara Integral dan menyeluruh terhadap orang-orang yang terlibat dalam penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri tanpa terkecuali.
2. Dilihat dari struktur hukum yaitu : meningkatkan koordinasi antara para penegak hukum dan instansi-instansi terkait yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri dan meningkatkan Sumber Daya Manusia bagi Aparat Penegak Hukum dengan melalui Pendidikan dan Pelatihan yang secara terus menerus.
3. Dilihat dari budaya hukum yaitu : meningkatkan “pendekatan keilmuan” dalam penegakan hukum dari mulai proses pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia sampai dengan proses persidangan apabila tindak pidana.

D. Daftar Pustaka

Dwi Astuti, . Jejak Seribu Tangan, Yogyakarta: 1999, hlm 13

- Moerti Hadiati Soeroso, *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif Yuridis – Victimologis*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011.
- Sri Turatmiyah, Annalisa Y, *Pengakuan Hak-hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia*, *Jurnal Dinamika Hukum* Vol 13 No. 1 Januari 2013.
- Syarief Darmoyo & Rianto Adi, *Trafiking Anak untuk Pekerja Rumah Tangga: Kasus Jakarta*, Jakarta :PKPM Unika Atma Jaya 2000.
- Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2004.