

Analisis Hukum Pidana Atas Perbuatan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Perseorangan (Analisis Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor 17/Pid.Sus/2019/Pt.Ptk)

Ihsan Habibi Siregar

¹Fakultas Hukum, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: ihsanhabibi@gmail.com

Abstrak

Di Indonesia dalam hal melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak boleh dilakukan oleh orang perseorangan melainkan hanya boleh melalui perusahaan yang berbadan hukum dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundangan-undangan. Hal ini guna perlindungan hukum bagi PMI dan menghindari terjadinya perdagangan orang di luar negeri. Namun, walaupun sudah ada batasan tidak bolehnya penempatan PMI dilakukan oleh perorangan, tetap saja ada perseorangan yang melakukannya. Salah satu contoh tindak pidana penempatan PMI yang dilakukan oleh perseorangan Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor: 17/PID.SUS/2019/PT.PTK. Akan tetapi dalam kronologis kasus dalam putusan tersebut terdakwa sebenarnya bukan dengan sengaja menempatkan orang lain sebagai pekerja migran, melainkan teman-teman si terdakwa yang hendak ikut terdakwa untuk bekerja di Malaysia. Untuk itu perlu ditelaah lebih lanjut mengenai pertimbangan hukum hakim sehingga memberikan sanksi pidana kepada terdakwa, termasuk menganalisis terpenuhi atau tidaknya unsur pidana yang dimaksud. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dasar legalitas penempatan PMI harus memenuhi syarat berusia minimal 18 tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohan, terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan memiliki dokumen lengkap. Dokumen yang dimaksud sesuai Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, dan bagi perusahaan penempat pekerja harus memiliki SIP3MI, barulah dapat melakukan perjanjian kerja dengan calon PMI. Pertanggungjawaban pidana pelaku penempatan PMI yang dilakukan oleh perseorangan penerapannya sesuai Pasal 69 Jo Pasal 81 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, bagi pelaku dapat dikenai sanksi penjara maksimal 10 tahun dan denda maksimal Rp 15.000.000.000. Analisis hukum Putusan Nomor: 17/PID.SUS/2019/PT.PTK walaupun putusan hakim telah tepat memberikan pidana kepada terdakwa, namun harusnya hukuman itu lebih tinggi jika dibandingkan dengan pidana maksimal yang dapat dikenakan dan potensi kejahatan yang dapat terjadi dari perbuatan itu. Serta hakim harus lebih progresif untuk mengikutsertakan para saksi sebagai terdakwa yang ikut keluar negeri tanpa diperiksa pejabat imigrasi yang berwenang.

Kata kunci: Pidana, pekerja migran, perseorangan, pengadilan.

1. PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Indonesia yang terus bertambah yang tidak sesuai dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, kurangnya akses dalam pemenuhan hak-hak ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan hak atas informasi menyebabkan masyarakat mengambil jalan alternatif dengan mengadu nasib ke luar negeri yakni dengan menjadi pekerja migran. Namun, bekerja di luar negeri tidak senantiasa memberikan jaminan bagi kehidupan para pekerja akan menjadi lebih baik dan layak. Pekerja migran justru sangat terindikasi dan rentan terhadap tindakan eksploitasi, perbudakan domestik, penyiksaan, jeratan hutang, serta kerja paksa. Keterbatasan pengetahuan dan informasi mengakibatkan mereka mudah terjebak dalam tindak pidana perdagangan orang.

Oleh karena itu dalam melakukan penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) tidak boleh sembarangan dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Hal ini diberlakukan guna melindungi pekerja migran Indonesia dari pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab. Indonesia merupakan negara dengan potensi pekerja migran yang besar, solusi dari permasalahan tersebut adalah pemerintah membuat program pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri. Program ini diharapkan mampu menekan angka pengangguran di Indonesia. Akibatnya sebagai negara dengan potensi tenaga kerja yang besar, dampaknya berpengaruh terhadap banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Di Indonesia sendiri dalam hal melakukan penempatan pekerja migran Indonesia tidak boleh dilakukan oleh orang perseorangan melainkan hanya boleh melalui perusahaan yang berbadan hukum dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundangan-undangan. Larangan orang perseorangan melakukan penempatan pekerja migran Indonesia ini sesuai dengan ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menyebutkan sebagai berikut: "Orang perseorangan dilarang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia." Hal ini diberlakukan guna melakukan perlindungan kepada Calon atau Pekerja Migran Indonesia itu sendiri. Adapun perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
2. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia ini diberikan salah satunya dikarenakan kebiasaan yang ada pada kebanyakan masyarakat Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri secara instant dan menganggap bekerja di luar negeri dapat menjanjikan ekonomi yang jauh lebih baik. Sehingga pada saat akan melakukan penempatan kerja, masyarakat tidak melihat baik-baik terlebih dahulu pihak-pihak yang melakukan penempatan kerja, seperti pihak orang perseorangan yang melakukan penempatan pekerja migrant Indonesia yang pada dasarnya hal tersebut dilarang karena berbahaya bagi calon pekerja migran Indonesia itu sendiri. Dengan kebiasaan masyarakat yang demikian maka dapat ditinjau melalui pandangan antropologi. Dikatakan demikian dikarenakan sikap masyarakat Indonesia yang kurang teliti atas hal-hal atau syarat-syarat dalam ketentuan dapat mengakibatkan kerugian bagi masyarakat calon pekerja migran itu sendiri. Menurut pandangan antropologi, tempat hukum di alam kultur masyarakat. Pengertian kultur sangat luas mencakup suatu pandangan masyarakat tentang kebutuhannya untuk *survival*. Hukum juga merupakan aturan yang mengatur produk dan distribusi kekayaan dan metode untuk melindungi masyarakat terhadap kekacauan internal dan musuh dari luar.

Maka dari itu diperlukan peraturan perundang-undangan untuk melindungi masyarakat (pekerja migran Indonesia) dari hal-hal buruk seperti perdagangan orang/manusia yang terjadi dikarenakan kebiasaan masyarakat yang kurang teliti untuk menggunakan jasa penempatan pekerja migran perseorangan. Beberapa kasus yang sering terjadi, tindak pidana perdagangan orang banyak dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Khususnya tenaga kerja yang bermasalah terkait legalitasnya seperti dokumen yang tidak lengkap

bahkan tidak sah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Proses pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yang dilakukan oleh perorangan menjadi faktor terpenting penyebab akan terjadinya tindak pidana perdagangan orang tersebut. Dengan dilakukannya pengiriman atau penempatan oleh perseorangan otomatis calon tenaga kerja atau pekerja imigran tersebut bersifat ilegal dan melanggar ketentuan yang telah diatur memberikan batasan terkait pelaksana yang boleh melakukan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri yaitu, badan, perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, atau perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

Selama ini banyak kasus penempatan tenaga kerja Indonesia dilakukan oleh perseorangan sehingga mengakibatkan tenaga kerja Indonesia rentan terhadap tindak pidana perdagangan orang karena minimnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut. Mirisnya, hal itu terkadang terlepas dari pantauan penegak hukum atau pihak pemerintah. Maka dari itu, untuk mencegah pengiriman tenaga kerja Indonesia oleh perseorangan pemerintah melakukan upaya yakni pelarangan bagi orang perseorangan untuk melakukan penempatan pekerja migran di luar negeri dengan membuat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Salah satu yang menjadi cara melindungi Pekerja Migran Indonesia ialah dengan cara melarang orang perseorangan untuk melakukan penempatan pekerja migran Indonesia. Setiap orang perseorangan yang melakukan hal tersebut merupakan suatu yang ilegal dan dapat dilakukan tindak pidana terhadapnya. Ini juga bertujuan untuk tidak terjadinya perdagangan orang/manusia dengan modus penempatan kerja di luar negeri. Sehingga pemerintah mengambil langkah tegas melalui peraturan perundang-undangan untuk memberlakukan pidana kepada pelaku orang perseorangan yang menempatkan pekerja migran Indonesia. Oleh karena orang perseorangan dilarang, ini artinya hanya perusahaan yang memiliki izinlah yang dapat melakukan penempatan pekerja migran Indonesia.

Terhadap proses penempatan pekerja migran Indonesia harus sudah memperoleh surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-38/MEN/ XII/2006 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia agar perusahaan penempatan pekerja migran tersebut dapat dikatakan perusahaan yang resmi atau legal.

Beranjak dari uraian di atas diketahui bahwasannya yang hanya boleh melakukan penempatan pekerja Migran Indonesia hanyalah perusahaan atau badan hukum yang telah memiliki izin dan memenuhi syarat untuk melakukan penempatan pekerja migran Indonesia. Sedangkan orang perseorangan dilarang untuk melakukan penempatan pekerja Migran Indonesia, hal itu karena dilarang oleh peraturan perundang-undangan. Selain dilarang pelaku perseorangan yang melakukan penempatan pekerja migran Indonesia dapat pula dikenakan sanksi pidana terhadapnya, sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menyebutkan: "Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah)."

Berdasarkan hal tersebut di atas penerapan sanksi pidana bagi pelaku perseorangan yang melakukan penempatan pekerja migran Indonesia merupakan bagian dari adanya akibat hukum dari para pelanggar aturan. Akibat hukum muncul berawal dari adanya hubungan antara subjek hukum satu dengan yang lain, yang bersepakat untuk menciptakan suatu hubungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum. Hubungan hukum ini bisa antara orang perorangan, orang dengan badan hukum, antar badan hukum, maupun perorangan/badan hukum dengan Pemerintah yang terkait. Tentunya terkait penempatan pekerja migran Indonesia hubungan hukum yang dapat dibangun hanyalah terhadap pekerja migran Indonesia (perorangan) dengan perusahaan/badan hukum yang melakukan penempatan pekerja migran Indonesia, jadi bukan kepada individu/perseorangan.

Salah satu contoh penempatan pekerja migran Indonesia yang dilakukan oleh orang perseorangan ialah tertuang di dalam Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor: 17/PID.SUS/2019/PT.PTK. Dalam putusan tersebut diterangkan Terdakwa pulang dari Malaysia dalam rangka lebaran lalu bertemu dengan Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman dimana melihat Terdakwa yang sudah mempunyai pekerjaan yang baik di Malaysia membuat Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman berkeinginan untuk ikut bekerja disana. Terdakwa lalu menyetujui untuk membawa mereka ke Malaysia dan akan dipekerjakan sebagai pekerja bangunan, akan tetapi ongkos ditanggung sendiri. Akan tetapi karena Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman tidak memiliki paspor dan uang untuk berangkat ke Malaysia, maka Terdakwa meminjam uang kepada Saksi Nurhayati.

Singkat cerita sebelum sampai di Malaysia tepatnya di depan Mako Polsek Beduai Dusun Muara Beduai Desa Kasro Mego Kecamatan Beduai Kabuapten Sanggau, mereka diperiksa oleh anggota Polsek Beduai. Pada saat dilakukan pemeriksaan diketahui bahwa Terdakwa bersama Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman hanya memiliki paspor ke Malaysia dan tidak ada memiliki izin kerja ataupun dokumen lain yang dipersyaratkan untuk bekerja di Malaysia. Terhadap kronologis tersebut akhirnya terdakwa dinyatakan bersalah dikenakan pertanggungjawaban pidana atas perbuatan melakukan penempatan pekerja migran Indonesia oleh perseorangan. Hal ini tentu perlu ditelaah lebih lanjut tentang unsur-unsur pidana dari perbuatan orang perseorangan yang melakukan penempatan pekerja migran Indonesia.. Terlebih dikaitkan dengan kasus pada Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor: 17/PID.SUS/2019/PT.PTK di atas faktanya terdakwa tidak ada niat dari awal sebagai pihak yang ingin melakukan penempatan pekerja migran Indonesia, melainkan para saksi (calon pekerja migran Indonesia) itulah yang ingin ikut terdakwa pergi ke Malaysia karena melihat terdakwa telah mendapatkan pekerjaan yang baik disana. Selain daripada itu tidak hanya dapat dilihat dari sisi terdakwa saja, melainkan juga melihat dari sisi kesalahan calon pekerja migran Indonesia yang dari awal ingin mempunyai niat bekerja di Malaysia namun tidak memiliki izin atau dokumen lain sebagai pekerja migran Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian hukum ini menggunakan pendekatan yang dititik beratkan kepada penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan menganalisis data-data dan dokumen yang didapat. Penelitian ini menggunakan jenis yuridis normatif dan pendekatannya ialah berdasarkan kaidah hukum peraturan perundang-undangan, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dan penelitian terhadap sistematisasi hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis. Penelitian ini menggunakan sifat penelitian deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan objek, menerangkan dan menjelaskan sebuah peristiwa dengan maksud untuk mengetahui keadaan objek yang diteliti. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.

Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian yuridis normatif ini adalah bersumber dari Hukum Islam dan data sekunder yang menggunakan bahan hukum baik berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka/studi dokumentasi dan menganalisis data-data dan peraturan perundang-undangan yang ada. Studi dokumentasi merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada. Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. *Offline*, yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku ataupun perpustakaan guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. *Online*, yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

Analisis data adalah merupakan tahap yang paling penting dan menentukan dalam penulisan skripsi. Melalui proses penelitian itu diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya analisis data juga merupakan kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan, dan karenanya lebih mengutamakan mutu/kualitas dari data.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dasar Legalitas Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia mengamanatkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, hal ini merupakan pencerminan dari hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dijamin penegakannya. Memahami dasar legalitas penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) berarti harus memahami segala sumber hukum atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan itu. Dengan kata lain untuk dikatakan penempatan pekerja migran tersebut Legal secara hukum, maka harus memenuhi syarat-syarat yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut.

Peraturan perundang-undangan merupakan segala peraturan Negara yang merupakan hasil pembentukan peraturan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Menurut Bagir Manan, pengertian peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut:

1. Setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan pejabat atau lingkungan jabatan yang berwenang yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat umum.
2. Merupakan aturan-aturan tingkah laku yang berisi ketentuan-ketentuan mengenai hak, kewajiban, fungsi, status atau suatu tatanan.
3. Merupakan peraturan yang mempunyai ciri-ciri umum abstrak atau abstrak umum, artinya tidak mengatur atau tidak ditujukan pada objek, peristiwa atau gejala konkret tertentu.

Atas dasar itu, maka sebenarnya penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan, namun memang sebelum pekerja migran Indonesia ditempatkan di luar negeri harus ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pekerja migran maupun bagi pihak yang akan melakukan penempatan seperti perusahaan atau badan hukum. syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pekerja migran ataupun bagi pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri. Menurut Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, menyebutkan pihak pelaksana penempatan pekerja migran yaitu:

Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas:

- a. Badan;
- b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; atau
- c. Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Selanjutnya untuk melihat dasar legalitas penempatan pekerja migran Indonesia, terlebih dahulu calon pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, salah satunya yang disebutkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menyebutkan sebagai berikut:

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. Memiliki kompetensi;
- c. Sehat jasmani dan rohani;
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial;
- e. Dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Syarat-syarat pekerja migran Indonesia di atas dibentuk dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia setelah mempertimbangkan

berbagai sumber hukum yang ada seperti Undang-Undang Dasar 1945 ataupun berdasarkan Konvensi Internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Untuk itu memang sumber hukum menjadi penting untuk melihat kelayakan persyaratan suatu hal yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan (seperti syarat pekerja migran Indonesia).

Sumber hukum merupakan segala sesuatu yang menimbulkan aturan-aturan yang mengikat dan mamaksan, sehingga apabila aturan-aturan itu dilanggar akan menimbulkan sanksi yang tegas dan nyata bagi pelanggarnya. Yang dimaksud dengan segala sesuatu adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya hukum, faktor-faktor yang merupakan sumber kekuatan berlakunya hukum secara formal artinya dari mana hukum itu dapat ditemukan, dari mana asal mulanya hukum, di mana hukum dapat dicari atau hakim menemukan hukum, sehingga dasar putusannya dapat diketahui bahwa suatu peraturan tertentu mempunyai kekuatan mengikat atau berlaku dan lain sebagainya.

Hal-hal tersebut di ataslah yang mempengaruhi adanya syarat sebagai dasar legalitas penempatan pekerja migran Indonesia. Senada dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang diuraikan sebelumnya di atas, terkait dasar legalitas penempatan pekerja migran Indonesia ini juga harus beracuan pada aturan lain yang terkait diantaranya aturan tentang Keimigrasian. Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, menyebutkan: "Setiap orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia wajib memiliki Dokumen Perjalanan yang sah dan masih berlaku".

Hal yang dimaksud dengan "dokumen perjalanan yang sah dan masih berlaku" di atas adalah dokumen perjalanan yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang dan masih berlaku sekurang-kurangnya selama 6 (enam) bulan sebelum masa berlakunya berakhir. Tidak terpenuhinya syarat-syarat dokumen ini bagi calon pekerja migran Indonesia atau bagi para penempat pekerja migran Indonesia ketika menempatkan pekerja migran Indonesia ke keluar berarti telah melanggar peraturan perundang-undangan yang ada dan akan mendapatkan akibat hukum atas dugaan tindak pidana keimigrasian.

Sebelum pekerja migran Indonesia ditempatkan untuk bekerja di luar negeri oleh pelaksana penempatan PMI. Pelaksana tersebut harus memastikan calon pekerja migran yang bersangkutan telah memenuhi syarat-syarat dokumen yang diharuskan oleh aturan khususnya yang tertuang dalam Pasal 5 huruf e Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian sebagaimana disebut di atas. Bentuk-bentuk dokumen yang harus dipenuhi tersebut diuraikan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yaitu sebagai berikut:

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. Sertifikat kompetensi kerja;
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.

Dokumen-dokumen tersebut di atas merupakan surat-surat yang berharga yang harus dimiliki oleh calon pekerja migran Indonesia sebelum ditempatkan ke luar negeri untuk bekerja. Pada umumnya orang awam memberikan pengertian bahwa surat berharga adalah surat yang mempunyai nilai yang cukup berarti oleh pemilikinya, atau apa yang terdapat dalam surat berharga itu cukup berharga bagi pemilikinya sehingga apabila dinilai dengan sejumlah uang akan mempunyai nilai yang besar bagi pemilikinya. Atas dasar pengertian yang awam tersebut, sering kali orang beranggapan bahwa setiap surat yang mempunyai nilai cukup

tinggi bagi pemiliknya yaitu surat berharga atau sebuah surat akan dianggap sebagai surat berharga jika surat tersebut mempunyai nilai cukup tinggi. Sehingga memang dokumen-dokumen yang diharuskan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, menjadi surat yang berharga bagi para calon pekerja migran Indonesia agar dapat memiliki legalitas ditempatkan bekerja di luar negeri.

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. Secara ketentuan syarat-syarat dokumen yang ada wajib dipenuhi oleh calon pekerja migran Indonesia, dan pelaksana penempatan/perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia harus memastikan syarat-syarat tersebut telah terpenuhi.

Perlu dipahami bukan berarti tidak terpenuhinya syarat administrasi dokumen calon pekerja merupakan pelanggaran yang berakibat sanksi administrasi, melainkan hal tersebut akan berakibat sanksi pidana. Tentu ketentuan pidana itu bukan beracuan pada KUHP, melainkan beracuan pada ketentuan di luar KUHP. Dikarenakan tindak pidana keimigrasian ataupun tindak pidana penempatan pekerja migran Indonesia merupakan kaidah yang diatur secara khusus di luar KUHP. Dengan begitu memang sudah seharusnya baik bagi calon pekerja dan perusahaan penempatan pekerja memenuhi syarat legalitas penempatan pekerja migran Indonesia.

Sebagai suatu perundang-undangan yang bersifat khusus, dasar hukum maupun keberlakukannya, dapat menyimpang dari ketentuan umum Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Bahkan terhadap ketentuan hukum acara (hukum formal), peraturan perundang-undangan tindak pidana khusus dapat pula menyimpang dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. kekhususan peraturan perundang-undangan tindak pidana khusus, dari aspek norma, jelas mengatur hal-hal yang belum diatur dalam KUHP. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hal-hal yang bersifat khusus di luar KUHP. Jadi, titik tolak kekhususan suatu peraturan perundang-undangan khusus dapat dilihat dari perbantuan yang diatur, masalah subjek tindak pidana, pidana dan pembedanaannya.

Diantara aturan khusus yang berada di luar KUHP terkait pengaturan tentang sanksi bagi yang tidak memenuhi syarat legalitas penempatan pekerja migran Indonesia ialah berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan juga Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011. Warga Negara Indonesia untuk keluar masuk wilayah Indonesia memang dilindungi secara hukum. Namun walaupun begitu memang terhadap hal itu bagi warga Indonesia yang ingin ke luar wilayah Indonesia merupakan hak termasuk sebagai pekerja, akan tetapi untuk itu terlebih dahulu harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan, khususnya terhadap dokumen-dokumen yang diharuskan. Segala dokumen keimigrasian akan diperiksa nantinya oleh pejabat Imigrasi, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011, yang menyebutkan:

1. Setiap orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia wajib melalui pemeriksaan yang dilakukan oleh Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pemeriksaan Dokumen Perjalanan dan/atau identitas diri yang sah.
3. Dalam hal terdapat keraguan atas keabsahan Dokumen Perjalanan dan/atau identitas diri seseorang, Pejabat Imigrasi berwenang untuk melakukan penggeledahan terhadap badan dan barang bawaan dan dapat dilanjutkan dengan proses penyelidikan Keimigrasian.

Selain pemeriksaan terhadap Dokumen Perjalanan, apabila diperlukan guna keakuratan, ketelitian serta ketepatan objek pemeriksaan dapat dilakukan terhadap identitas diri untuk memberikan data dukung terhadap kebenaran Dokumen Perjalanan yang dimiliki.

Syarat-syarat dokumen yang diwajibkan oleh pekerja migran Indonesia di atas merupakan suatu keharusan yang harus terlebih dahulu dipenuhi oleh calon pekerja migran Indonesia ataupun bagi pelaksana penempatan pekerja, apabila hal tersebut dilanggar ketika menempatkan pekerja migran Indonesia, maka pihak tersebut tidak memenuhi syarat legalitas

menempatkan pekerja migran Indonesia ke luar negeri, serta akan berpotensi melakukan tindak pidana di bidang kemigrasian.

Tindak pidana di bidang kemigrasian diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Pembentukan undang-undang ini didasarkan pada pertimbangan, antara lain bahwa perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia, sehingga diperlukan peraturan perundang-undangan yang menjamin kepastian hukum yang sejalan dengan penghormatan, perlindungan, dan pemajuan hak asasi manusia. Dipertimbangkan pula Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian sudah tidak memadai lagi untuk memenuhi berbagai perkembangan kebutuhan pengaturan, pelayanan, dan pengawasan di bidang Keimigrasian sehingga perlu dicabut dan diganti dengan undang-undang baru yang lebih komprehensif serta mampu menjawab tantangan yang ada.

Persoalan yang sering timbul dalam hal keimigrasian sekarang ini ialah tentang penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri, oleh karena itu diperlukan peraturan perundang-undangan guna melindungi kepentingan ataupun hak-hak dari pekerja migran Indonesia. Sebagaimana dituangkan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Selain persyaratan yang ada pada calon pekerja migran Indonesia, ada pula syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan penempatan pekerja migran agar pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri itu menjadi legal. Salah satu syaratnya ialah perusahaan itu harus memiliki SIP3MI, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa: "Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri." SIP3MI sendiri menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yaitu: "Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia."

Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia juga merupakan salah satu bentuk yang diberlakukan oleh pemerintah guna melakukan perlindungan hukum terhadap para calon pekerja migran Indonesia, dan juga SIP3MI ini juga menjadi syarat penting agar penempatan pekerja migran Indonesia yang dilakukan perusahaan itu menjadi legal. Legalitas penempatan pekerja migran Indonesia diberlakukan guna adanya perlindungan hukum terhadap kepentingan ataupun hak-hak dari pekerja migran Indonesia, hal ini merupakan salah satu wujud fungsi hukum itu sendiri.

Kehadiran hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut dengan hak. Dengan demikian, tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang. Uraian ini menjelaskan bahwa walaupun setiap subjek hukum mempunyai hak dan kekuasaannya sebagaimana yang diberikan oleh aturan hukum yang ada, namun hal tersebut tetap dibatasi dengan adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pihak tersebut sebelum melaksanakan kewenangannya itu, termasuk bagi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia tetap harus memenuhi kaidah hukum yang disyaratkan oleh norma hukum.

Sehingga untuk itu setelah syarat-syarat sebagai pekerja migran Indonesia telah dipenuhi sesuai Pasal 5 dan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, selanjutnya untuk melaksanakan penempatan pekerja migran ke luar negeri agar memiliki legalitas ada syarat pula yang harus dipenuhi oleh pelaksana/perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia. Setelah penempatan pekerja migran memiliki Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI),

barulah perusahaan itu dapat melakukan perjanjian kerja kepada calon pekerja migran guna adanya hubungan hukum diantara keduanya. Hal ini sesuai Pasal 14 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang menyebutkan: "Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah." Masih terkait perjanjian kerja antara penempat/perusahaan penempat dengan calon pekerja migran Indonesia, diuraikan lebih lanjut dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang pada pokoknya dalam perjanjian kerja harus menuangkan klausul-klausul tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perjanjian kerja yang dilakukan antara calon pekerja migran dengan perusahaan penempat pekerja migran sebagaimana di atas pada pokoknya guna melindungi kepentingan atau hak-hak dari pekerja migran Indonesia baik sebelum bekerja, selama bekerja maupun setelah bekerja. Selain daripada itu juga guna melihat kewajiban yang dibebankan kepada pekerja migran sebagaimana ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Oleh karena itu diperlukan peran serta pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk memastikan dasar legalitas sebagaimana yang telah diuraikan di atas baik bagi para calon pekerja migran telah dipenuhi, maupun syarat bagi perusahaan penempat pekerjaan migran ke luar negeri juga telah terpenuhi.

Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang Dilakukan oleh Perseorangan

Hukum dipahami sebagai tatanan pemaksa, yakni tatanan yang menerapkan sanksi berupa tindakan paksa, maka ketentuan yang menjelaskan hukum dalam undang-undang akan tampak sebagai pernyataan bahwa dalam kondisi tertentu, yang juga ditetapkan oleh tatanan hukum itu, tindakan paksa tertentu yang juga ditetapkan oleh tatanan itu, seharusnya dilakukan. Masalah Pekerja Migran juga masih mewarnai kondisi ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait dengan penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri.

Cara pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran adalah dengan cara penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagai pekerja migran Indonesia. Terdapat beberapa permasalahan yang menjadi agenda pemerintah yang harus diselesaikan, diantara masalah tersebut adalah kurangnya jumlah lapangan kerja, rendahnya tingkat ekonomi masyarakat, rendahnya daya saing para pekerja migran Indonesia, menjadi masalah berat yang harus diselesaikan. Untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, dengan pengiriman pekerja migran diharapkan menjadi alternatif penyelesaian masalah.

Atas seluruh persoalan penempatan pekerja migran Indonesia yang ada, maka diperlukan perlindungan hukum dari Pemerintah. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah atas penempatan pekerja migran Indonesia salah satunya dalam bentuk pemberian sanksi pidana yang tertuang dalam pasal-pasal ketentuan pidana yang ada pada peraturan perundang-undangan terkait dengan hal tersebut baik itu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, atau bahkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Tentu penerapan sanksi pidana/pertanggungjawaban pidana kepada seseorang dalam tindak pidana di bidang penempatan pekerja migran Indonesia ini tidak dapat sembarangan perlu adanya unsur-unsur yang terpenuhi dan adanya hubungan hukum seseorang yang di duga pelaku tersebut dengan tindak pidana yang dituduhkan terhadapnya.

Sebelum memahami pertanggungjawaban pidana yang dapat diberikan kepada penempatan pekerja migran yang tidak sesuai aturan. Pada dasarnya terdapat pula sanksi administratif yang dapat diterapkan kepada para perusahaan penempat pekerja migran Indonesia, baik itu dikarenakan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja, atau dikarenakan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak

melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja migrant Indonesia yang meninggal dunia. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 37 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menguraikan sebagai berikut:

Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2), Pasal 25 ayat (3), dan Pasal 27 ayat (3) berupa:

- a. Peringatan tertulis;
- b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
- c. Pencabutan izin.

Sanksi administratif sebagaimana diuraikan di atas hanya dapat diterapkan kepada perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang resmi atau legal. Sedangkan bagi perusahaan atau perseorangan yang melakukan penempatan pekerja migran Indonesia yang melanggar aturan perundang-undangan dapat dikenakan sanksi pidana.

Melihat pertanggungjawaban pidana pelaku penempatan pekerja migran Indonesia yang dilakukan oleh perseorangan harus melihat unsur-unsur yang terkandung dalam perbuatan tindak pidana yang dimaksud. Dua unsur tindak pidana yaitu unsur subyektif dan obyektif dari tindak pidana. Unsur obyektif antara lain perbuatan orang, akibat yang kelihatan dari perbuatan itu atau mungkin keadaan tertentu yang menyertai perbuatan. Sedangkan unsur subyektif yaitu orang yang mampu bertanggungjawab adanya kesalahan. Perbuatan harus dilakukan dengan kesalahan-kesalahan ini dapat berhubungan dengan akibat dari perbuatan atau dengan keadaan mana perbuatan dilakukan.

Pada konteks hukum pidana, KUHP menjadi sumber hukum utama. Hingga saat ini KUHP sendiri masih dijadikan sebagai kitab induk semua peraturan perundang-undangan hukum pidana. Semua peraturan perundang-undangan yang memuat ketentuan mengenai perbuatan yang dilarang disertai ancaman sanksi pidananya harus mendasarkan dirinya pada KUHP terutama mengenai prinsip-prinsip dan asas-asas yang terkandung di dalam buku kesatu KUHP. Namun apabila ingin mengetahui pertanggungjawaban pidana pelaku penempatan pekerja migran Indonesia yang dilakukan oleh perseorangan tidak dapat beracuan pada hukum pidana secara umum di dalam KUHP, namun menggunakan landasan hukum pidana di luar KUHP secara khusus.

Dikaitkan dengan pertanggungjawaban pidana tersebut secara umum setiap orang yang ingin keluar masuk wilayah Indonesia termasuk pekerja migran Indonesia harus terlebih dahulu melakukan pemeriksaan oleh pejabat imigrasi setempat, hal ini termasuk pemeriksaan dokumen, syarat-syarat pekerja migran Indonesia dan pihak penempat pekerja migran Indonesia. Apabila hal itu tidak dilakukan akan dikenakan pertanggungjawaban pidana sesuai dengan Pasal 113 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, yang menyebutkan: "Setiap orang yang dengan sengaja masuk atau keluar Wilayah Indonesia yang tidak melalui pemeriksaan oleh Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Ketentuan pidana di atas berlaku bagi tiap orang, baik itu orang perseorangan maupun pihak perusahaan sebagai penempat pekerja migran Indonesia. Sanksi pidana itu dapat berupa pidana penjara atau pidana denda sebagaimana disebutkan di atas. Penerapan pertanggungjawaban pidana ini termasuk dalam bagian penegakan hukum terhadap pelaku tindak pidana di bidang penempatan pekerja migran Indonesia.

Penegakan hukum sejatinya adalah suatu upaya untuk mewujudkan kepastian hukum, nilai-nilai keadilan dan kemanfaatan. Menurut pandangan Soerjono Soekanto proses penegakan hukum itu dapat dipengaruhi oleh lima faktor di antaranya yaitu, Pertama, faktor hukum atau peraturan perundang-undangan. Kedua, faktor aparat penegak hukumnya, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan dan penerapan hukumnya, yang berkaitan dengan mentalitas dan integritas. Ketiga, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung proses penegakan hukum. Keempat, faktor masyarakat, yakni lingkungan sosial di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan; berhubungan dengan kesadaran dan kepatuhan hukum yang merefleksikan dalam perilaku masyarakat. Kelima, faktor kebudayaan, yakni hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Pada dasarnya, semua aturan hukum bertujuan untuk menciptakan suatu keadaan dalam pergaulan hidup masyarakat, baik dalam lingkungan yang kecil maupun dalam lingkungan yang lebih besar, agar di dalamnya terdapat suatu keserasian, suatu ketertiban, suatu kepastian hukum dan lain sebagainya. Akan tetapi, di dalam satu hal hukum pidana itu menunjukkan adanya suatu perbedaan dari hukum-hukum yang lain pada umumnya, yaitu bahwa di dalamnya orang mengenal adanya suatu kesengajaan untuk memberikan suatu akibat hukum berupa suatu *bijzondere leed* atau suatu penderitaan yang berifat khusus dalam bentuk suatu hukuman kepada mereka yang telah melakukan suatu pelanggaran terhadap keharusan-keharusan atau larangan-larangan yang telah ditentukan di dalamnya.

Pelanggaran terhadap larangan-larangan inilah yang mengakibatkan dapat diterapkannya pertanggungjawaban pidana kepada pelaku penempatan pekerja migran Indonesia oleh perseorangan. Hal itu karena di dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, menyebutkan: "Orang perseorangan dilarang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia". Melihat uraian Pasal 69 itu jelaskan terhadap orang perseorangan dilarang untuk melakukan penempatan pekerja migran Indonesia. Orang perseorangan dalam ketentuan ini antara lain calo atau individu yang tidak memiliki kewenangan untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia.

Pemberian sanksi pidana kepada pelaku tindak pidana di bidang penempatan pekerja migrant Indonesia oleh perseorangan, tidak terlepas dari prinsip pertanggungjawaban pidana yang dianut dalam KUHP. Hukum pidana yang berupa aturan-aturan tertulis itu disusun, dibuat dan diundangkan untuk diberlakukan. Hukum pidana yang wujudnya terdiri dari susunan kalimat-kalimat (tertulis) setelah diundangkan untuk diberlakukan pada kehidupan nyata di dalam masyarakat menjadi hukum positif, dan akan menjadi efektif dan dirasakan mencapai keadilan dan kepastian hukum apabila penerapannya itu sesuai dengan yang dimaksud oleh pembentuk undang-undang mengenai hal yang ditulis dalam kalimat-kalimat itu.

Atas dasar itu untuk menguraikan penerapan pertanggung jawaban pidana kepada pelaku penempatan pekerja migrant Indonesia oleh perseorangan ini, tentulah beracuan pada norma pidana pada hukum perlindungan pekerja migran Indonesia ataupun aturan hukum pidana lainnya yang terkait. Sebelumnya telah diterangkan pula kepada pelaku penempatan pekerja migran Indonesia, walaupun dilakukan oleh perusahaan yang berbadan hukum secara resmi namun tetap melakukan penempatan pekerja migran padahal pekerja tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagai pekerja migran Indonesia, maka perusahaan itu dapat pula di pidana, sebagaimana uraian Pasal 68 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu: "Setiap Orang dilarang melaksanakan tidak memenuhi persyaratan Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal dengan huruf e." Ketentuan pidananya diatur di dalam Pasal 83, yang menyebutkan:

Setiap Orang yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 yang dengan sengaja melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp 15. 000. 000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Larangan pada Pasal 68 dan ketentuan pidana pada Pasal 83 di atas merupakan pertanggungjawaban pidana yang diterapkan kepada pelaku baik perusahaan yang berbadan hukum resmi ataupun kepada orang perseorangan. Karena pada unsur pasal tersebut mensyaratkan bagi setiap orang. Namun di dalam pasal lainnya dituangkan pula pasal khusus untuk meminta pertanggungjawaban pidana kepada orang perseorangan yang melakukan penempatan pekerja migran Indonesia, hal ini dapat diterapkan baik calon pekerja migran atau pihak penempat pekerja migrannya memenuhi syarat dalam 5 jo Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ataupun tidak, selama yang melaksanakan penempatan pekerja migran itu adalah perseorangan, hal itu dilarang dan akan dimintai pertanggungjawaban pidananya. Ketentuan pidana kepada pelaku penempatan pekerja migran Indonesia oleh orang perseorangan itu dituangkan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, yaitu sebagai berikut: "Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran

Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).” Pada dasarnya pertanggungjawaban pidana yang dibebankan baik kepada perusahaan penempatan pekerja migran yang tidak memenuhi persyaratan pekerja migrant maupun penempatan pekerja migran Indonesia oleh perseorangan mempunyai ketentuan pidana maksimal yang sama.

Perbedaannya adalah pertanggungjawaban pidana yang diberikan kepada perusahaan apabila perusahaan itu tidak memenuhi syarat pekerja migran Indonesia yang telah ditentukan, sedangkan pada orang perseorangan baik memenuhi syarat ataupun tidak tetap tidak diperbolehkan untuk melakukan penempatan pekerja migran Indonesia. Karena menurut peraturan perundang-undangan orang-perseorangan yang dimaksud merupakan calo atau individu yang tidak memiliki kewenangan. Terhadap pertanggungjawaban dalam hukum pidana menganut asas tiada pidana tanpa kesalahan (*geen straf zonder schuld*). Walaupun tidak dirumuskan dalam undang-undang, tetapi dianut dalam praktik. Tidak dapat dipisahkan antara kesalahan dan pertanggungjawaban atas perbuatan. Orang yang melakukan dengan kesalahan saja yang dibebani tanggungjawab atas tindak pidana yang dilakukannya.

Pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran sebenarnya telah diatur dan ditentukan mengenai jenis-jenis sanksi yang dapat dikenakan terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran yang melakukan pelanggaran dalam Pra Penempatan Pekerja Migran di luar negeri. Jenis sanksi tersebut meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana. Jenis sanksi administratif yang dapat dijatuhkan terhadap pelanggaran Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam Pra Penempatan Pekerja Migran di luar negeri meliputi teguran, peringatan tertulis, pembekuan kegiatan usaha atau pencabutan izin. Selanjutnya, jenis sanksi pidananya meliputi pidana penjara, kurungan maupun denda.

Pertanggungjawaban hukum ini jika dikaitkan dengan pertanggungjawaban dalam hukum pidana, maka erat hubungannya dengan kemampuan bertanggungjawab dari seseorang. Apabila seseorang atau badan usaha atau subjek hukum melakukan suatu perbuatan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pada ranah pidana, maka akan dikenakan kepadanya akibat hukum berupa pertanggungjawaban hukum pidana. Masalah pertanggungjawaban dan khususnya pertanggungjawaban pidana mempunyai kaitan yang erat dengan beberapa hal yang cukup luas. Kemampuan bertanggungjawab merupakan salah satu unsur kesalahan yang tidak dapat dipisahkan dengan dua unsur tindak pidana lain. Istilahnya dalam bahasan Belanda adalah *toerekeningsvatbaar*, tetapi Pompe lebih suka menggunakan *toerkenbaar*. Pertanggungjawaban yang merupakan inti dari kesalahan yang dimaksud di dalam hukum pidana adalah pertanggungjawaban menurut hukum pidana. Walaupun sebenarnya menurut etika setiap orang bertanggungjawab atas segala perbuatannya, tetapi dalam hukum pidana yang menjadi pokok permasalahan hanyalah tingkah laku yang mengakibatkan hakim menjatuhkan pidana.

Analisis Hukum Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak No: 17/PID.SUS/2019/PT.PTK

Putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan dan fungsi hukum. Karena putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan yang sah dan berwenang merupakan tolak ukur ataupun dasar seseorang untuk memintakan haknya yang telah dilanggar oleh pihak lain. Melalui putusan pengadilan yang adil barulah hukum sebenarnya dapat diterapkan.

Hal ini juga berlaku terkait perkara tindak pidana penempatan pekerja migrant tanpa hak seperti pihak perseorangan. Dikatakan demikian karena penempatan pekerja migran ke luar negeri bukan hanya tentang terpenuhinya syarat administrasi dokumen ataupun tidak, melainkan lebih dari itu apabila penempatan pekerja migran Indonesia tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau illegal, maka dapat berpotensi tidak terpenuhinya hak-hak pekerja migran yang dimaksud, atau bahkan dapat terjadinya tindak pidana lain seperti perdagangan orang.

Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang

dicantumkan dalam Undang-undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. 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. Oleh karena itu diperlukannya lembaga peradilan untuk dapat memeriksa dan mengadili para pihak yang diduga melakukan tindak pidana di bidang penempatan pekerja migran Indonesia secara illegal, demi meminimalisir adanya korban-korban pekerja migran Indonesia lainnya.

Bagi ilmu hukum, maka bagian penting dalam proses mengadili terjadi pada saat hakim memeriksa dan mengadili suatu perkara. Pada dasarnya yang dilakukan oleh hakim adalah memeriksa kenyataan yang terjadi, serta menghukumnya dengan peraturan yang berlaku. Pada waktu diputuskan tentang bagaimana atau apa hukum yang berlaku untuk suatu kasus, maka pada waktu itulah penegakan hukum mencapai puncaknya.

Hakim atau para hakim memiliki kekuasaan yang besar terhadap para pihak (*yustiabel*) berkenaan dengan masalah atau konflik yang dihadapkan kepada hakim atau para hakim tersebut. Namun dengan demikian berarti pula bahwa para hakim dalam menjalankan tugasnya sepenuhnya memikul tanggung jawab yang besar dan harus menyadari tanggungjawabannya itu, sebab keputusan hakim dapat membawa akibat yang sangat jauh pada kehidupan para yustiabel dan/atau orang-orang lain yang terkena oleh jangkauan keputusan tersebut. Keputusan hakim yang tidak adil bahkan dapat mengakibatkan penderitaan lahir dan batin yang dapat membekas dalam batin para *yustiabel* yang bersangkutan sepanjang perjalanan hidupnya.

Terlepas dari tidak wajibnya mengikuti preseden, diacunya yurisprudensi kuat bagi penyelesaian sengketa serupa menunjukkan bahwa tugas hakim bukan sekadar menerapkan undang-undang. Melalui putusannya yang menjadi yurisprudensi kuat, hakim juga membuat hukum. Hal itu dalam praktik penyelesaian sengketa tidak dapat dihindari manakala terminologi yang digunakan oleh undang-undang tidak jelas, undang-undang tidak mengatur masalah yang dihadapi atau undang-undang yang ada bertentangan dengan situasi yang dihadapi. Oleh karena itulah hakim dalam hal ini lalu melakukan pembentukan hukum (*rechtsvorming*), analogi (*rechtsanlogie*), penghalusan hukum (*recht verfijning*) atau penafsiran (*interpretatie*). Kegiatan-kegiatan semacam itu dalam sistem hukum kontinental disebut sebagai penemuan hukum (*rechtsvinding*).

Hal ini juga dapat diterapkan kepada pemeriksaan dalam perkara tindak pidana yang sedang diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim termasuk tindak pidana di bidang penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri. Hakim harus berani melakukan penemuan hukum dengan sistem hukum progresif, sehingga kepastian dan kemanfaatan hukum itu terlaksana dengan baik.

4. KESIMPULAN

1. Dasar legalitas penempatan pekerja migran Indonesia sebelum pekerja migran Indonesia diberangkatkan keluar negeri terlebih dahulu harus memenuhi syarat-syarat sebagai pekerja migran Indonesia hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian dan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan: berusia minimal 18 (delapan belas) tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohan, terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan. Dokumen-dokumen yang dimaksud disini sesuai Pasal 13 diantaranya ialah sebagai berikut: surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah, sertifikat kompetensi kerja, surat

keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat, Visa Kerja, Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Perjanjian Kerja. Pelaksana/perusahaan penempat pekerja Migran Indonesia harus memastikan syarat-syarat tersebut terpenuhi, hingga akhirnya membuat suatu perjanjian kerja kepada calon pekerja migran. Hal ini guna perlindungan hak-hak pekerja dan memastikan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja migran. Legalitas perusahaan penempatan pekerja migran untuk dapat melakukan perjanjian kerja yang dimaksud ialah terlebih dahulu harus memiliki Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (SIP3MI), sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 16 dan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang 18 Tahun 2017.

2. Pertanggungjawaban pidana pelaku penempatan pekerja migran Indonesia yang dilakukan oleh perseorangan dapat diterapkan oleh orang tersebut apabila melanggar Pasal 69 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, pada pokoknya orang perseorangan dilarang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Orang perseorangan dalam ketentuan ini antara lain calo atau individu yang tidak memiliki kewenangan untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia. Apabila orang perseorangan tersebut terbukti telah melakukan penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri maka sanksi pidana yang dapat diterapkan adalah Pasal 81 yang pada pokoknya orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah). Ketentuan pidana maksimal dalam pasal ini sama dengan ketentuan pidana yang diberlakukan dalam Pasal 83 yang merupakan pidana bagi setiap orang termasuk perusahaan maupun perseorangan. Namun bagi perusahaan dapat dipidana apabila terbukti tidak memenuhi syarat pekerja migran Indonesia yang akan ditempatkan, sedangkan bagi orang perseorangan baik terpenuhi atau tidaknya syarat tetap dilarang untuk melakukan penempatan pekerja migran Indonesia.
3. Analisis hukum Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor: 17/PID.SUS/2019/PT.PTK pada dasarnya putusan Majelis Hakim telah tepat dengan menjatuhkan sanksi pidana kepada terdakwa pelaku penempatan pekerja migran Indonesia oleh perseorangan dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Namun merujuk pada besarnya sanksi yang diberikan hanya dengan sanksi pidana penjara selama 1 (satu) tahun, 6 (enam) bulan dan denda sebesar Rp.10.000,000,00 (sepuluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama 4 (empat) bulan. Hal ini masih terlalu ringan dibandingkan dengan sanksi pidana maksimal yang dapat dikenakan kepada pelaku pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah). Majelis hakim kurang mempertimbangkan potensi kejahatan yang dapat terjadi akibat dari perbuatan terdakwa tersebut, karena sejatinya norma hukum ini dibuat untuk perlindungan pekerja migran Indonesia agar terhindar dari tindakan eksploitasi, perdagangan orang atau lain sebagainya. Apabila hukuman masih terlalu rendah, dikhawatirkan masih banyak perbuatan serupa yang terulang kembali. Selain daripada itu hakim kurang progresif dalam mengkaitkan tindak pidana satu dengan yang lainnya dengan tidak mempertimbangkan ketentuan Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Pasal 113 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian . Hal ini karena para saksi (keempat teman terdakwa) yang ikut serta ke luar negeri (Malaysia) untuk bekerja pada dasarnya pergi ikut dengan inisiatif sendiri, dan tindakan itu dilakukan para saksi tanpa melewati pemeriksaan oleh pejabat imigrasi yang berwenang. Oleh karenanya hakim secara hukum progresif harus mengikutsertakan para saksi sebagai pihak terdakwa dalam perkara tersebut, dengan melanggar Undang-Undang Keimigrasian. Akan tetapi hakim terlalu kaku dan tidak melakukan hal tersebut.

5. REFERENSI

- Adami Chazawi. 2017. Pelajaran Hukum Pidana: Penafsiran Hukum Pidana, Dasar Peniadaan, Pemberatan & Peringanan, Kejahatan Aduan, Perbarengan & Ajaran Kausalitas. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
2018. Pelajaran hukum Pidana: Stelsel Pidana, Tindak Pidana, Teori-teori Pemidanaan, dan Batas Berlakunya Hukum Pidana. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- AGAMA, S. I. Y. B., & WARLIANA, H. TINJAUAN YURIDIS PENGANGKATAN ANAK OLEH PASANGAN.
- Amran Suadi. 2019. Filsafat Hukum: Refleksi Filsafat Pancasila, Hak Asasi Manusia, dan Etika. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aziz Syamsuddin. 2018. Tindak Pidana Khusus. Jakarta: Sinar Grafika.
- Azaria Yasmine. "Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Ilegal". Dalam Jurist-Diction, Volume 2, Nomor 5, September 2019.
- Deddy Ismatullah dan Beni Ahmad Saebani. 2018. Hukum Tata Negara Refleksi Kehidupan Ketatanegaraan di Negara Republik Indonesia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dewi Asri Puanandini. "Penegakan Hukum Tindak Pidana Perdagangan Orang Pekerja Migran Indonesia". dalam Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan, Volume 14, Nomor 2, Desember 2020.
- Fikriyanto. "Analisis Yuridis Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Hubungannya Dengan Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Oleh Perseorangan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang". Dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Volume 26, Nomor 12, Agustus 2020.
- Gracia Tambajong, dkk. "Tindak Pidana Melaksanakan Penempatan Yang Tidak Memenuhi Persyaratan Pekerja Migran Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia". dalam Jurnal Lex Administratum, Volume IX, Nomor 2, Maret 2021.
- Hanifah, I. (2020). Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri. De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, 5(1), 10-23.
- Hanifah, I. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, 6(1), 168-173.
- Hanifah, I. (2020). [HAKI] PENGUATAN NILAI-NILAI PANCASILA SEBAGAI SALAH SATU PILAR KEBANGSAAN INDONESIA DALAM MEWUJUDKAN NEGARA HUKUM YANG BERKEMAJUAN. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Hanifah, I. (2020). [LOA] LEGAL PROTECTION AGAINST PAYS OF WORKERS RETURNED DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD IN INDONESIA: LEGAL PROTECTION AGAINST PAYS OF WORKERS RETURNED DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD IN INDONESIA. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Hanifah, I. (2020). [BUKU] HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Hakim, N. (2017). Konflik Antara Al-'Urf (Hukum Adat) dan Hukum Islam Di Indonesia. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 3(2).
- Hakim, N. (2019). Perspektif Filasafat Hukum Islam dan Pemikiran Orientalis Terhadap Sunnah. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 5(1).
- Hakim, N. (2020). The Enforcement of Human Rights Through Implementing of The Sharia. Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR), 1(1), 01-09.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan: CV. Pustaka Prima.
- Ismu Gunadi dan Junaedi Efendi. 2011. Cepat dan Mudah Memahami Hukum Pidana. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- James Juliantor Irawan. 2014. Surat Berharga (Suatu Tinjauan Yuridis dan Praktis). Jakarta: Kencana. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- Mahrus Ali. 2015. Dasar-Dasar Hukum Pidana. Jakarta: Sinar Grafika.
- Moh.Nizar, dkk. "Penguatan Peran Pemerintah Melalui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia". Dalam Jurnal Sosiologi, Volume 20, Nomor 2.
- M. Syamsudin. 2015. Konstruksi Baru Budaya Hukum Hakim. Jakarta: Kencana.
- Peter Mahmud Marzuki. 2018. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor: 17/PID.SUS/2019/PT.PTK.
- Ramlan, R., & Hakim, N. (2018). RANCANGAN MATERI SOSIALISASI BERBASIS PERMENDIKNAS NO 17 TH 2010 BAGI PENCEGAHAN DINI PLAGIATOR SKRIPSI MAHASISWA (STUDI RESEARCH AND DEVELOPMENT PADA MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UMSU). Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).

- Ria Wulandari. "Studi Atas Pasal 63 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI)". dalam Tanjungpura Law Journal, Volume 3, Issue 2, July 2019.
- Ruslan Renggong . 2016. Hukum Pidana Khusus: Memahami Delik-Delik di Luar KUHP. Jakarta: Kencana.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2019. Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesi dan Disertasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Satria Purna Regar. "Tindak Pidana Oleh Korporasi Terhadap Pekerja Migran Indonesia". dalam Jurnal Lex Crimen, Volume X, Nomor 4, April 2021.
- Satjipto Rahardjo. 2012. Ilmu Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soeroso. 2009. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto. 2014. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sudarsono. 2012. Kamus Hukum. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo. 2017. Bab-bab Tentang Penemuan Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Suhrawardi K. Lubis. 2015. Etika Profesi Hakim. Jakarta: Sinar Grafika.
- Teguh Prasetyo. 2018. Hukum Pidana. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Wildan Suyuthi Mustofa. 2013. Kode Etik Hakim. Jakarta: Kencana.
- Yusrizal, M. (2017). Perlindungan hukum pemegang hak atas tanah dalam pengadaan tanah untuk kepentingan umum. DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum, 2(1), 113-138.