

Original Research

Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Di Tempatkan Ke Negara Konflik Bersenjata

Fernando Benito Alexander Mone Kaka¹, J.M. Atik Krustiyati^{1*}, Michelle Kristina¹

¹ Fakultas Hukum, Universitas Surabaya, Surabaya-Indonesia

* corresponding author: krustiyati@staff.ubaya.ac.id

Abstract—Migrant workers have certain vulnerabilities and risks in the place where they work. Her status as a migrant certainly puts her in a vulnerable and risky situation, especially if it is related to the specific sector where she works, especially the informal one, where labor law protection is often excluded. Problems that often occur with Migrant Workers stem from a low understanding of the rules and requirements for working abroad, as well as the forgery of workers' documents. Regarding the placement of prospective Migrant Workers, of course it cannot be done haphazardly, especially if the placement of Indonesian Migrant Workers does not go through document processing procedures or other important matters required. Because the placement of workers abroad is the implementation of the expansion and placement of workers by sending Indonesian workers abroad. The placement and protection of Indonesian workers is carried out with conditions, procedures and mechanisms based on existing and currently applicable laws and regulations. One example of the placement of Indonesian Migrant Workers abroad which cannot be carried out haphazardly as mentioned above is that Indonesian Migrant Workers may not be placed in certain countries that are declared closed, one of the criteria being countries experiencing armed conflict.

Keywords: *protection of indonesian migrant workers, closed country, state of armed conflict*

Abstrak—Pekerja Migran mempunyai kerentanan dan berbagai risiko tertentu di tempat di mana ia bekerja. Statusnya yang sebagai migran ini tentu meletakkannya ke dalam keadaan yang rentan dan berisiko, terlebih jika dikaitkan dengan sektor spesifik tempatnya bekerja, khususnya yang informal, yang perlindungan hukum ketenagakerjaannya acapkali dikecualikan. Permasalahan yang sering terjadi terhadap Pekerja Migran bersumber dari rendahnya pemahaman pada aturan dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri, serta adanya pemalsuan dokumen para tenaga kerja. Mengenai penempatan terhadap calon Pekerja Migran pun tentunya tidak boleh dilakukan secara sembarangan, apalagi bila penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebut tidak melalui prosedur pengurusan dokumen maupun hal-hal penting lain yang diperlukan. Sebab penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan pelaksanaan dari perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ini dilaksanakan dengan persyaratan, tata cara, dan mekanisme yang berdasarkan pada aturan perundang-undangan yang ada dan yang sedang berlaku. Salah satu contoh penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri yang tidak boleh dilakukan secara sembarangan sebagaimana disebutkan di atas adalah Pekerja Migran Indonesia tidak boleh ditempatkan ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup, yang salah satu kriterianya adalah negara yang mengalami konflik bersenjata.

Kata kunci: *perlindungan pekerja migran indonesia, negara tertutup, negara konflik bersenjata*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang berlandaskan akan hukum. Konsekuensi dari hal tersebut mengharuskan Indonesia menjadi negara yang memberikan perlindungan, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum bagi setiap warga negaranya. Salah satu tujuan di bentuknya Negara Indonesia seperti yang termaktub pada Pembukaan UUD 1945, yang bunyinya ialah “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa yang berdasarkan keadilan sosial”. Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia (Lahaling, 2022, hal. 1).

Salah satu bentuk pemenuhan terhadap frasa “kesejahteraan umum” adalah setiap orang berhak untuk memiliki pekerjaan. Sebab sebagai anggota negara, seorang warga negara memiliki kedudukan khusus pada Negara. Ia memiliki keterkaitan hubungan antara hak dengan kewajibannya yang sifatnya hubungan timbal-balik pada negara (Soetoprawiro, 2020, hal. 1). Menurut pendapat penulis sendiri, kesejahteraan umum merupakan suatu keadaan

dimana segala aspek kehidupan bermasyarakat berada dalam kondisi terpenuhi, dan kondisi tersebut harus dirasakan oleh setiap warga negara. Namun untuk mendapatkan kesejahteraan tersebut, setiap warga negara harus melakukan kewajibannya sebagaimana yang telah dituangkan dalam ketentuan Pasal 27 sampai dengan Pasal 34 UUD 1945. Kesejahteraan umum sendiri diperlukan bagi Pekerja Migran agar perlindungan terhadap hak-haknya dapat terjamin.

Namun apabila berkaca pada fakta yang terjadi, di Indonesia sendiri masih belum mewujudkan frasa "kesejahteraan umum" yang dimaksud sebab, banyak sekali yang sulit mendapatkan pekerjaan, hal ini dikarenakan lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia sangatlah terbatas, sehingga hal tersebut menyebabkan warga negara Indonesia banyak yang bersedia untuk bekerja di luar negeri, sebab masyarakat senantiasa berupaya mencari caranya supaya dapat menjaga dan menafkahi keluarganya (Rys, 2011, hal. 23). Hal tersebut berarti kesejahteraan umum sangatlah perlu untuk diwujudkan dalam bentuk pemenuhan akan kebutuhan lapangan kerja.

Mobilitas tenaga kerja melintasi batas wilayah negara bukan lagi sebagai suatu fenomena yang baru di beberapa Negara di dunia. Aktivitas kependudukan ini sudah dilakukan oleh banyak tenaga kerja dari berbagai negara, khususnya dari negara-negara berkembang, yang mempunyai keterbatasan kesempatan kerja, ke negara-negara maju yang kekurangan tenaga kerja untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu (Noveria et al., 2020, hal. 1). Hal tersebut berarti kurangnya lapangan kerja menyebabkan banyak orang yang lebih memilih untuk mencari kesempatan kerja di luar negeri.

Bekerja sendiri merupakan salah satu bentuk dari perwujudan Hak Asasi Manusia yang harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dijamin penegakannya, mengingat setiap Warga Negara Indonesia memiliki hak untuk bekerja serta mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Oleh sebab itu, maka hal ini artinya ialah berlaku juga untuk semua yang menjadi seorang Pekerja Migran Indonesia. Pekerja migran Indonesia ini definisinya ialah bahwa tiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang dan atau sudah bekerja dengan mendapatkan upah dari luar wilayah Republik Indonesia sebagaimana yang dituangkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PPMI).

Dengan bekerja di luar wilayah negara Republik Indonesia, maka para pekerja migran tersebut pun tentunya harus mendapatkan bentuk perlindungan yang pasti dari negara, sebab dengan melakukan pekerjaan di luar wilayah Indonesia, tentunya resiko yang harus di tanggung juga semakin besar. Jauh sebelum dikeluarkannya UU PPMI, secara internasional telah diberikan perlindungan terhadap para pekerja migran dalam bentuk International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families, yang apabila diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya. Konvensi Internasional tersebut kemudian diratifikasi oleh Indonesia dalam bentuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya), untuk memberikan kepastian perlindungan para Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Pekerja migran mempunyai kerentanan dan berbagai risiko tertentu di tempat dimana ia bekerja. Statusnya yang sebagai migran ini tentu meletakkannya ke dalam keadaan yang rentan dan berisiko, terlebih jika dikaitkan dengan sektor spesifik tempatnya bekerja, khususnya yang informal, yang perlindungan hukumketenagakerjaannya acapkali dikecualikan (International Labour Organization, 2016, hal. 5). Hal tersebut tentunya yang menjadi permasalahan bagi para Pekerja Migran Indonesia, sebab kerentanan yang dimiliki oleh mereka dapat menjadi celah untuk dijadikan sebagai objek perdagangan orang dengan iming-

iming diberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di luar negeri. Selain itu permasalahan terjadi karena rendahnya pemahaman pada aturan dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri, serta adanya pemalsuan dokumen para tenaga kerja (Yolanda, 2020, hal. 198).

Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah Indonesia pun telah melakukan berbagai upaya terkait dengan perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di berbagai dunia. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah untuk melindungi semua warga negara Indonesia, termasuk mereka yang mencari penghidupan di luar negeri (Noveria et al., 2020, hal. 7). Upaya yang dilakukan oleh pemerintah termaktub dalam UU PPMI, perlindungan tersebut merupakan usaha guna memberikan perlindungan untuk kepentingan dari Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam upayanya untuk merealisasikan terpenuhinya hak yang menyeluruh untuk kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek ekonomi, hukum, dan sosial sebagaimana yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU PPMI.

Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia bertujuan agar mereka memperoleh semua hak sesuai dengan kesepakatan dan perjanjian yang disetujui (bersama dengan pemberi kerja) sebelum ditempatkan ke luar negeri (Noveria et al., 2020, hal. 7), dalam bentuk perjanjian kerja. Menurut Wiwoho Soedjono (1987: 13), menyebutkan bahwa perjanjian kerja ini ialah: "Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah" (Asyhadie, 2008, hal. 5).

Meskipun telah diatur dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan calon pekerja yang dimaksud di atas, mengenai penempatan terhadap calon Pekerja Migrantentunya tidak boleh dilakukan secara sembarangan, apalagi bila penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebut tidak melalui prosedur pengurusan dokumen maupun hal-hal penting lain yang diperlukan. Sebab penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan pelaksanaan dari perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ini dilaksanakan dengan persyaratan, tata cara, dan mekanisme yang berdasarkan pada aturan perundang-undangan yang ada dan yang sedang berlaku (Pujiastuti, 2008, hal. 67).

Salah satu contoh penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri yang tidak boleh dilakukan secara sembarangan sebagaimana disebutkan diatas adalah Pekerja Migran Indonesia tidak boleh ditempatkan ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup. Setiap orang yang dimaksudkan tersebut merupakan orang perseorangan dan/atau korporasi. Oleh sebab itu, setiap orang yang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana yang dimaksudkan diatas, pelakunya dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 86 huruf b UU PPMI.

Kasus penempatan Pekerja Migran Indonesia di wilayah negara yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud diatas dapat dilihat pada kasus HB. Kasus tersebut awal mulanya terjadi pada bulan Juli 2018, dimana perbuatan HB tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan rekannya. Perbuatan tersebut pada mulanya dilakukan oleh rekan HB yakni T, yang awal mulanya T merekrut N. N disini ditawarkan untuk bekerja di Timur Tengah yakni Abu Dhabi, dengan dijanjikan akan mendapatkan gaji sebesar USD 250 sampai dengan USD 300 perbulannya oleh HB. Setelah melakukan serangkaian proses pengecekan kesehatan, N kemudian diberangkatkan oleh HB. Akan tetapi, bukan seperti yang dijanjikan diawal, ternyata N diberangkatkan oleh HB ke Damaskus Suriah untuk bekerja. Sebagaimana yang diketahui bersama, didalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015, telah ditentukan bahwa Abu Dhabi dan Suriah merupakan salah satu negara yang terdapat banyak sekali permasalahan mengenai lemahnya jaminan perlindungan tenaga kerja, terlebih khususnya lagi karena status Suriah masih sebagai negara yang mengalami konflik bersenjata.

Pengadilan Negeri Cikarang yang mengadili perkara tersebut, dalam putusannya, menyatakan bahwa HB telah melanggar ketentuan “Pasal 4 jo Pasal 48 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (selanjutnya disebut UU TPPO) jo Pasal 55 ayat ke-1 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (selanjutnya disebut KUHP)” dengan amar, sebagai berikut: 1. Bahwa HB dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Perdagangan Orang Secara Bersama-sama sebagaimana yang didakwa oleh JPU dalam dakwaan pertama; 2. Bahwa atas perbuatannya, HB dijatuhkan pidana penjara selama 4 (empat) Tahun dan denda sejumlah Rp. 120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar oleh HB, maka akan digantikan dengan pidana kurungan selama 1 (satu) Bulan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah perbuatan HB yang menempatkan N sebagai tenaga kerja ke negara Suriah yang dinyatakan tertutup untuk Pekerja Migran Indonesia dapat dipidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode yuridis normatif untuk menjawab permasalahan dalam penelitian yaitu melalui studi pustaka atas peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur lainnya yang berkaitan dengan bahasan sebagai bahan pendukung dalam penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) pendekatan masalah, antara lain pendekatan konseptual (*conseptual approach*) dan juga pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) didefinisikan dengan suatu pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mengutip opini dan pendapat para akademisi agar dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang dibahas dalam penelitian yang dilaksanakan, sementara itu Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) didefinisikan dengan pendekatan penelitian yang berhubungan dengan berbagai materi ataupun yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang sedang dibahas dan diteliti.

Pendekatan peraturan perundang-undangan dalam kasus ini adalah peraturan perundang-undangan yang regulasinya berkaitan erat dengan permasalahan hukum yang diangkat, yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Sedangkan untuk pendekatan konseptual yaitu merujuk terhadap konsep-konsep, doktrin terkait pemidanaan dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia sebagai acuan peneliti dalam menganalisis permasalahan hukum yang akan dibahas. Kasus ini juga menggunakan bahan hukum yang menunjang mengenai penjelasan lebih lanjut berupa hal yang berkaitan dengan berbagai literatur yang tidak resmi, diantaranya literatur-literatur, jurnal hukum, tesis, skripsi, bahan kuliah hukum yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan.

HASIL

Berkaitan dengan asas legalitas sebagaimana yang terdapat didalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) KUHP, maka dalam kasus ini dapat dijelaskan bahwa tindak pidana yang dilakukan oleh HB tersebut terdapat ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur yakni UU PPMI. Pekerja Migran Indonesia sendiri definisinya diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 UU PPMI yang menyatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah “Setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”.

Selain itu, terkait dengan perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri tentunya juga sudah harus ditetapkan karena menjadi salah satu persyaratan penempatan pekerja migran sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 13 huruf g UU PPMI yang menyatakan bahwa untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja

Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi: Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Selanjutnya, dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) huruf c UU PPMI juga menyebutkan bahwa setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki hak untuk memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri. Tujuan daripada hal tersebut adalah untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan mereka sendiri beserta dengan keluarganya untuk mewujudkan terjaminnya penemuan terhadap hak-haknya baik itu sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja dari sisi ekonomi, sosial maupun hukum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU PPMI.

Lebih lanjut, dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU PPMI pun mengatur mengenai perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan pemberi kerja yang didalamnya memuat syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak, yang didalamnya mengatur juga mengenai jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberi kerja yang dimaksudkan diatas tersebut dapat dilihat secara seksama dalam ketentuan Pasal 1 angka 11 UU PPMI, yang menjelaskan bahwa pemberi kerja adalah "Instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia".

Akan tetapi, Pekerja Migran Indonesia sendiri tidak dapat ditempatkan secara bebas di semua negara, dikarenakan terdapat beberapa negara yang statusnya masih dinyatakan tertutup. Hal tersebut sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa "Setiap orang dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup", kemudian mengenai negara-negara yang dilarang tersebut diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan Di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah.

Adapun sebelum melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia maka mengenai perjanjian kerja pun sebelumnya sudah harus dilakukan antara agen dengan pekerja itu sendiri. Hal tersebut tentunya diatur dalam UU PPMI, yakni dapat dilihat didalam ketentuan Pasal 1 angka 13 UU PPMI yang menjelaskan bahwa "Perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Dalam kasus ini, tindakan HB yang memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia khususnya N untuk ditempatkan ke Suriah tanpa melihat larangan/aturan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 72 huruf b UU PPMI yakni menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup termasuk kedalam tindakan yang dilarang sebagaimana dalam ketentuan UU PPMI. Atas tindakan yang dilakukan oleh HB yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia yakni N ke wilayah Damaskus Suriah dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana yang terdapat didalam ketentuan Pasal 86 huruf b UU PPMI yang menyatakan bahwa "Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang: menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b".

Ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI sebagaimana yang disebutkan diatas memuat mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Setiap Orang
- 2) Dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia
- 3) Ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup

Unsur pertama yakni “setiap orang” yaitu, dalam ketentuan Pasal 1 angka 19 UU PPMI, pengertian dari setiap orang merupakan “orang perseorangan dan/atau korporasi”. Setiap orang adalah orang atau manusia sebagai subjek hukum yang mampu bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukannya. Unsur setiap orang tersebut merupakan unsur subyektif yang pada dasarnya berasal dari dalam diri si pelaku (*dader*) yang pada dasarnya merupakan hal-hal atau keadaan-keadaan yang dapat ditemukan di dalam diri si pelaku termasuk ke dalam kategori ini adalah keadaan jiwa atau batin pelaku (Wiyatno, 2012, hal. 166). Unsur setiap orang tersebut menunjukkan bahwa siapa orang (*naturlijk persoon*) yang semestinya harus bertanggung jawab atas perbuatan pidana (Hiariej, 2014, hal. 121).

Berdasarkan uraian sebagaimana yang disebutkan diatas, unsur setiap orang dalam kasus HB ini dapat dikategorikan sebagai orang perseorangan, karena HB dalam melakukan perbuatannya yakni menempatkan Pekerja Migran Indonesia tersebut secara mandiri tanpa adanya keterlibatan dari korporasi manapun. Hal tersebut dapat dilihat bahwa HB dan rekan-rekannya yang melakukan perekrutan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang dalam hal ini adalah N yang ditempatkan ke wilayah Damaskus Suriah untuk bekerja, sehingga unsur setiap orang terpenuhi.

Unsur kedua yakni “dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia” yaitu, dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 PP No. 59 Tahun 2021, “Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah kegiatan pelayanan yang diberikan kepada calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disingkat KBBI) kata “penempatan” merupakan “proses, cara, perbuatan menempati atau menempatkan”.

Kata “dilarang” sendiri berasal dari akar kata “larang” yang menurut KBBI kata tersebut memiliki definisi “memerintahkan supaya tidak melakukan sesuatu; tidak memperbolehkan berbuat sesuatu”. Apabila telah terdapat suatu perbuatan yang merupakan larangan yang telah diatur dalam suatu ketentuan peraturan perundang-undangan, seseorang yang melakukan perbuatan tersebut dengan mengetahui bahwa perbuatan tersebut dilarang dan menghendaknya, maka seseorang tersebut melakukan perbuatan itu dengan sengaja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU PPMI yang menyatakan bahwa “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”, maka HB dalam kasus ini merupakan orang yang bertindak untuk menempatkan korban N ke wilayah Damaskus Suriah, yang juga dalam proses penempatan tersebut antara HB dan korban tidak dibuatkan Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 13 huruf g UU PPMI.

Dalam kronologinya, HB bertugas untuk menerima Calon Pekerja Migran Indonesia yakni N dan kemudian mengurus kelengkapan dokumen keberangkatan dari Jakarta menuju ke Suriah. Namun selama menunggu proses pengurusan dokumen keberangkatan tersebut, N ditampung selama 1 hari di rumah HB. Akan tetapi, dalam proses perekrutan N, HB pada mulanya berjanji akan mempekerjakan para mereka tersebut ke wilayah Abu Dhabi dengan gaji yang ditawarkan kepada N adalah sebesar USD 250 sampai dengan USD 300 perbulannya. Akan tetapi, pada kenyataannya N diberangkatkan ke wilayah Damaskus Suriah yang merupakan negara yang dilarang.

Meskipun dalam kronologinya HB tidak membawa N ke Suriah secara langsung, adapun unsur membawa merupakan unsur tindakan yang dapat diartikan bergerak sampai ke tujuan atau memindahkan atau mengirimkan atau memberangkatkan, yang dimaksud dengan “membawa” juga diartikan dibawa bersama-sama dengan pelaku, tetapi mencakup pengertian luas yaitu dengan alat pengangkutan/transportasi, melalui cara pengiriman, memberangkatkan, tanpa memperdulikan orang/pelakunya ikut serta mendampingi ataupun tidak, membawa berarti pula bergerak sampai ketempat tujuan, sehingga unsur dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia terpenuhi.

Unsur ketiga yakni “ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup” yaitu, berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan Di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah, diatur bahwa terdapat 19 negara yang dinyatakan terlarang bagi Pekerja Migran Indonesia untuk ditempatkan bekerja disana diakibatkan karena banyaknya permasalahan yang menimpa Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan dan lemahnya jaminan perlindungan di negara-negara Kawasan Timur Tengah. Salah satu dari ke 19 negara tersebut adalah Suriah dan juga Abu Dhabi, sehingga unsur ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup terpenuhi.

Berdasarkan uraian unsur sebagaimana yang telah diuraikan diatas, dapat dijelaskan bahwa HB telah memenuhi keseluruhan unsur sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI, sehingga tindak pidana yang dilakukan oleh HB tersebut dapat diancam dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 86 huruf b UU PPMI. HB dapat dikenakan sanksi yakni pidana penjara apabila telah memenuhi unsur-unsur pertanggungjawaban pidana. Unsur-unsur tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh Moeljatno yakni:

1. Melakukan perbuatan pidana (sifat melawan hukum)
2. Diatas umur tertentu mampu bertanggungjawab
3. Mempunyai suatu bentuk kesalahan yang berupa kesengajaan (*dolus*) dan kealpaan/kelalaian (*culpa*)
4. Tidak adanya alasan pemaaf (Moeljatno, 2001, hal. 164).

Unsur pertama yakni “melakukan perbuatan pidana (sifat melawan hukum)”. Melawan hukum berarti bertentangan dengan hukum, atau tidak sesuai dengan larangan atau keharusan hukum, atau menyerang suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Istilah melawan hukum itu sendiri sesungguhnya mengadopsi dari istilah dalam hukum perdata yaitu “*onrechtmatigedaad*” yang berarti perbuatan melawan hukum. Sifat melawan hukum sebagaimana yang terdapat di dalam KUHP dapat merumuskan delik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Sifat melawan hukum dapat dibedakan menjadi 2 macam yakni sifat melawan hukum formil dan sifat melawan hukum materiil. Yang dimaksud dengan sifat melawan hukum formil adalah perbuatan yang memenuhi rumusan undang-undang, kecuali jika diadakan pengecualian-pengecualian yang telah ditentukan dalam undang-undang. Dalam sifat melawan hukum formil ini berarti melawan hukum sama dengan melawan undang-undang, sebab hukum adalah undang-undang. Sedangkan sifat melawan hukum materiil adalah perbuatan yang memenuhi rumusan undang-undang itu belum tentu bersifat melawan hukum. Dalam sifat melawan hukum materiil, yang dinamakan hukum itu bukan hanya undang-undang saja (hukum yang tertulis), tetapi juga meliputi hukum yang tidak tertulis, yakni kaidah-kaidah atau kenyataan-kenyataan yang berlaku di masyarakat.

Sifat melawan hukum yang terdapat dalam kasus ini adalah sifat melawan hukum formil dikarenakan tindakan yang dilakukan oleh HB sendiri yakni menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke Suriah sebagai negara yang dinyatakan tertutup sebagaimana yang dinyatakan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan Di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah. Padahal dalam Pasal 72 huruf b UU PPMI telah secara jelas melarang tindakan tersebut, sehingga unsur melakukan perbuatan pidana telah terpenuhi.

Unsur kedua yakni “diatas umur tertentu mampu bertanggungjawab”. Kemampuan seseorang untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya merupakan unsur yang penting dalam penerapan pidana. Jika pelaku tidak bisa mempertanggungjawabkan perbuatannya, maka ia tidak bisa dikenakan hukuman. Kemampuan bertanggungjawab merupakan kondisi

batin yang normal dan mempunyai akal seseorang dalam membedakan hal-hal yang baik dan yang buruk. Keadaan batin yang normal ditentukan oleh faktor akal pembuat. Selain itu diantara syarat adanya pertanggungjawaban pidana ialah dewasa dan berakal sehat. Apabila si pelaku belum dewasa atau sudah dewasa tetapi akalnya tidak sehat, maka ia tidak bisa dibebani pertanggungjawaban pidana.

Di dalam KUHP tidak memberikan suatu pengertian suatu penjelasan tentang pengertian kemampuan bertanggungjawab. KUHP hanya memberikan rumusan secara negatif atas kemampuan bertanggungjawab sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 44 KUHP. Dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) KUHP menentukan dua keadaan jiwa yang tidak mampu bertanggungjawab yakni karena kurang sempurna akalnya atau karena sakit berubah akal. Artinya, seseorang dianggap mampu bertanggungjawab atas semua perbuatannya (dalam bentuk tindak pidana) apabila tidak terdapat dua keadaan jiwa sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 44 ayat (1) KUHP yakni jiwanya tidak cacat dalam pertumbuhannya atau jiwanya tidak terganggu oleh adanya suatu penyakit.

P.A.F. Lamintang dan C. Djisman Samosir menyatakan bahwa “tidaklah dapat dihukum, barangsiapa melakukan suatu perbuatan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, karena pertumbuhan akal-sehatnya tidak sempurna atau sakit jiwa” (Lamintang & Samosir, 1979, hal. 36). Hal tersebut berarti, ketika pelaku ingin dimintakan suatu pertanggungjawaban atas tindak pidana yang dilakukan olehnya maka terlebih dahulu harus dilihat mengenai keadaan jiwanya. Apabila pelaku dapat disalahkan, maka pelaku tersebut pun haruslah mempertanggungjawabkan tindak pidana yang dilakukan olehnya.

Akan tetapi, apabila dari pelaku tidak terdapat suatu kesalahan, maka pelaku tersebut pun tidak dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Artinya, meskipun seseorang melakukan suatu tindak pidana namun dirinya tidak dapat disalahkan karena keadaan jiwanya yang terganggu maka seseorang tersebut tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban atas suatu tindak pidana yang telah dilakukan olehnya. Dikaitkan dengan kasus yang dibahas, bahwa HB telah dewasa dan cakap untuk melakukan perbuatan hukum pada saat melakukan tindak pidana sebagaimana yang terdapat didalam ketentuan UU PPMI. HB dikatakan telah dewasa karena telah berusia 43 tahun, dan HB dikatakan cakap untuk melakukan perbuatan hukum karena tidak berada dibawah pengampuan serta mampu untuk bekerjasama dengan rekannya untuk mencari dan merekrut orang untuk dipekerjakan ke luar negeri dan mampu untuk mengurus dokumen keberangkatan serta memberangkatkan N ke Abu Dhabi yang kemudian dilanjutkan ke Damaskus Suriah, sehingga unsur diatas umur tertentu mampu bertanggungjawab telah terpenuhi.

Unsur ketiga yakni “mempunyai suatu bentuk kesalahan yang berupa kesengajaan (*dolus*) dan kealpaan/kelalaian (*culpa*)”. Menurut Moeljatno, mengenai subyek atau pelaku perbuatan pidana secara umum hukum pidana hanya mengakui orang sebagai pelaku, sedangkan mengenai pertanggungjawaban pidana dianut asas kesalahan yang berbunyi “Tidak dipidana, jika tidak ada kesalahan” (Moeljatno, 1981, hal. 5). Menurut Simons, kesalahan yang dimaksud adalah terdapatnya keadaan psikis tertentu pada seseorang melakukan tindak pidana dan adanya hubungan antar keadaan tersebut dengan perbuatan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga orang itu dapat dicela karena melakukan perbuatan tadi (Prasetyo, 2011, hal. 78-79). Lebih lanjut, istilah kesalahan menurut Adami Chazawi adalah “Kesalahan dalam hukum pidana berhubungan dengan pertanggungjawaban, atau mengandung beban pertanggungjawaban pidana, yang terdiri dari kesengajaan (*dolus* atau *opzet*) dan kelalaian (*culpa*)” (Chazawi, 2002, hal. 90). Menurut Moeljatno, mengenai bentuk kesalahan yang berupa kesengajaan terbagi menjadi 3 yakni:

- 1) Kesengajaan sebagai maksud (*opzet als oogmerk*);
- 2) Kesengajaan sebagai kepastian (*opzet als zekerheidsbewustzijn*); dan
- 3) Kesengajaan sebagai kemungkinan (*dolus eventualis*) (Moeljatno, 2000, hal 54).

Berdasarkan 3 (tiga) bentuk kesalahan tersebut, maka mengenai bentuk kesalahan yang berupa kesengajaan diatas apabila dikaitkan dengan kasus ini dapat diuraikan bahwa “kesengajaan sebagai maksud” dapat dikategorikan kepada perbuatan HB apabila dalam kasus tersebut penempatan terhadap Pekerja Migran Indonesia memang ditujukan ke negara yang dinyatakan terlarang untuk bekerja disana.

Mengenai “kesengajaan sebagai kepastian” dapat dikategorikan kepada perbuatan HB apabila dalam kasus tersebut, mengenai korban yakni N pada mulanya dijanjikan akan dikirim ke negara yang dinyatakan aman dan tidak dilarang sama sekali oleh ketentuan apapun. Akan tetapi, ternyata korban kemudian ditempatkan ke negara tujuan yang dinyatakan terlarang untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia. Lalu mengenai “kesengajaan sebagai kemungkinan” dapat dikategorikan kepada perbuatan HB apabila dalam kasus tersebut, ternyata negara tujuan awal penempatan terhadap N yang dinyatakan aman dan tidak dilarang oleh ketentuan apapun ternyata mengalami suatu bencana alam atau keadaan lain yang tidak diinginkan sehingga negara tujuan awal penempatan terhadap N untuk bekerja kemudian diubah ke negara tertentu yang dilarang dan dinyatakan tertutup.

Dikaitkan dengan kasus yang dibahas, HB dalam melakukan tindak pidana menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke negara tertutup tersebut dilakukan dengan sengaja. Tindak pidana yang dilakukan oleh HB termasuk dalam kategori kesengajaan sebagai maksud. Hal tersebut dikarenakan dalam melakukan penempatan terhadap korban, terhadap negara yang dituju sama-sama merupakan negara yang dilarang dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015. Sebab HB mengirimkan N ke Abu Dhabi terlebih dahulu sebelum menempatkannya ke Suriah, yang nyatanya Abu Dhabi juga merupakan negara yang dilarang dalam ketentuan tersebut, sehingga unsur mempunyai suatu bentuk kesalahan telah terpenuhi.

Unsur keempat yakni “tidak adanya alasan pemaaf”. Untuk membuktikan adanya kesalahan dari suatu tindak pidana yang dilakukan oleh seseorang, maka haruslah dilihat tidak adanya alasan pemaaf. Menurut Moeljatno, dalam teori hukum pidana biasanya alasan-alasan yang dihapuskan pidana tersebut dibeda-bedakan menjadi 3 (tiga) bagian, yakni:

1. Alasan pembenar

Berdasarkan alasan pembenar, HB tidak dapat diberikan alasan pembenar karena dalam melakukan perbuatannya tersebut tidak didasarkan atas dasar perintah sehingga sifat melawan hukumnya tidak dapat dihapuskan.

2. Alasan pemaaf

Berdasarkan alasan pemaaf, HB tidak dapat dihapuskan kesalahannya karena HB telah melakukan perbuatannya dengan sengaja sebagai maksud dan tidak adanya suatu daya paksa.

3. Alasan penghapus penuntutan

Berdasarkan alasan penghapus penuntutan, HB tidak dapat dihapuskan penuntutan terhadapnya sebab HB disini telah terbukti melakukan suatu tindak pidana yakni menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke negara yang dinyatakan tertutup dan tidak mengurungkan niatnya untuk melakukan tindakannya tersebut.

Dikaitkan dengan kasus yang dibahas, mengenai seluruh perbuatan yang dilakukan oleh HB tersebut merupakan perbuatan yang dilakukan dengan sengaja dan melawan hukum, yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan bukan karena adanya suatu paksaan ataupun pembelaan terpaksa, sehingga tindakan yang dilakukan oleh HB tersebut tidak ada alasan pemaaf. Dapat dijelaskan bahwa tindakan HB telah memenuhi keseluruhan unsur tindak pidana sebagaimana yang terdapat didalam ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI, serta memenuhi juga unsur pertanggungjawaban pidana sehingga HB dapat diancam pidana dengan ketentuan Pasal 86 huruf b UU PPMI yakni dengan ancaman sanksi pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Bila dikaitkan dengan pembahasan sebagaimana yang telah disebutkan diatas, mengenai tindakan yang dilakukan oleh HB yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke wilayah Damaskus Suriah yang merupakan negara tertutup dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana atas dasar pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI. Pengadilan Negeri Cikarang yang mengadili perkara tersebut, dalam Putusan Nomor 592/Pid.Sus.2021/PN Ckr, menyatakan bahwa HB telah melanggar ketentuan “Pasal 4 jo Pasal 48 ayat (1) UU TPPO jo Pasal 55 ayat ke- 1 KUHP” dengan amar, sebagai berikut:

1. Bahwa HB dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Perdagangan Orang Secara Bersama-sama sebagaimana yang didakwaan oleh JPU dalam dakwaan pertama;
2. Bahwa atas perbuatannya, HB dijatuhkan pidana penjara selama 4 (empat) Tahun dan denda sejumlah Rp. 120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar oleh HB, maka akan digantikan dengan pidana kurungan selama 1 (satu) Bulan.

Berdasarkan pada kasus yang dibahas, dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur- unsur yang terdapat didalam ketentuan Pasal 4 jo Pasal 48 ayat (1) UU TPPO yakni melakukan tindak pidana Perdagangan Orang tidak dapat dibuktikan. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 UU TPPO, yang dimaksud dengan perdagangan orang adalah:

“Tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplorasi”.

Definisi eksploitasi sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 7 UU TPPO yang menyatakan bahwa “Eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau secara melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immateriil”. Hal tersebut berarti, eksploitasi merupakan tindakan yang arahnya lebih kepada pengambilan keuntungan atau manfaat terhadap suatu hal dengan cara yang sewenang-wenang secara berlebihan yang pada umumnya mengakibatkan kerugian baik itu bagi manusia ataupun lingkungan.

Para ahli pun memberikan definisi mengenai eksploitasi, definisi-definisi tersebut yakni (Rizkiana, 2022):

1. Suharto
Suharto menjelaskan pengertian eksploitasi adalah suatu sikap diskriminatif ataupun perlakuan yang dilakukan secara sewenang-wenang.
2. Joni
Joni berpendapat bahwa eksploitasi adalah suatu tindakan dalam memperlak orang lain demi kepentingan pribadi.
3. Martaja
Martaja menjelaskan bahwa pengertian eksploitasi adalah suatu kegiatan memanfaatkan dengan cara yang tidak etis demi keuntungan ataupun kebaikan pribadinya saja.
4. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), eksploitasi adalah suatu tindakan

pemanfaatan yang dilakukan untuk keuntungan pribadi, penghisapan, pemerasan atas orang lain yang pada dasarnya adalah tindakan yang tidak terpuji dan tidak bisa dibenarkan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, apabila dikaitkan dengan perbuatan HB yang melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke wilayah Damaskus Suriah pada dasarnya dari perbuatannya tersebut, HB menerima upah dari AR untuk memberangkatkan satu orang tenaga kerja dan tujuan daripada HB dalam memberangkatkan para korban bukan untuk memperdagangkan korban tersebut di luar wilayah Republik Indonesia. Sebab mengenai unsur eksploitasi yang terdapat didalam pengertian perdagangan orang tidak terpenuhi dikarenakan keuntungan yang diperoleh oleh HB bukan dari hasil perdagangan terhadap korban-korbannya melainkan diperoleh dari upah yang diberikan oleh AR sebagaimana yang telah disebutkan diatas. Sehingga HB dapat dikatakan telah melakukan suatu tindakan yakni melakukan kegiatan menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke Suriah yang dinyatakan tertutup padahal setiap orang dilarang untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke negara yang dinyatakan tertutup sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana bab sebelumnya, maka HB selaku orang yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke negara yang dinyatakan tertutup yakni Suriah dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana dengan dasar tindak pidana yang dilanggar yakni UU PPMI, dengan pertimbangan bahwa HB merupakan seseorang yang bertindak untuk melakukan penempatan terhadap Pekerja Migran Indonesia yakni N ke negara yang dinyatakan tertutup yakni Suriah sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI, yang ketentuan pidananya diatur dalam Pasal 86 huruf b UU PPMI.

HB terbukti telah melakukan tindak pidana dan dapat dimintakan pertanggungjawaban pidana yang unsur-unsurnya adalah: i. setiap orang yang dalam hal ini adalah HB; ii. menempatkan Pekerja Migran Indonesia yakni N dengan sengaja; iii. penempatan terhadap N tersebut ditujukan ke negara yang dinyatakan tertutup yakni Suriah. Tindakan HB yang melakukan penempatan terhadap Pekerja Migran Indonesia tersebut ke Suriah memenuhi 4 unsur pertanggungjawaban pidana yakni melakukan tindakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 72 huruf b UU PPMI, sehingga memenuhi unsur perbuatan melawan hukum. HB yang melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Suriah berarti mampu untuk bertanggungjawab atas tindakannya. Melakukan penempatan terhadap korban, terhadap negara yang dituju sama-sama merupakan negara yang dilarang dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015.

Sebab HB mengirimkan N ke Abu Dhabi terlebih dahulu sebelum menempatkannya ke Suriah, yang nyatanya Abu Dhabi juga merupakan negara yang dilarang dalam ketentuan tersebut, sehingga tindakan yang dilakukan oleh HB mempunyai suatu bentuk kesalahan. Tindakan tersebut juga dilakukan oleh HB dengan penuh sadar dan atas dasar kemauannya sendiri, sehingga mengenai tidak adanya alasan pemaaf juga telah terpenuhi. Dengan demikian, HB dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 86 huruf b UU PPMI.

PUSTAKA ACUAN

Buku:

- Lahaling, H. (2022). Pemenuhan hak-hak anak pekerja migran Indonesia dalam perspektif hak asasi manusia. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Soetoprawiro, K. (2020). Hukum kewarganegaraan dan keimigrasian Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

- Rys, V. (2011). *Merumuskan ulang jaminan sosial: kembali ke prinsip-prinsip dasar*. Jakarta: PT Pustaka Alvabet.
- Noveria, M et al (2020). *Perlindungan pekerja migran Indonesia: kesepakatan dan implementasinya*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Organisasi Perburuhan Internasional. (2016). *Panduan Pekerja Migran Indonesia: bukusaku*. Jakarta: International Labour Organization.
- Pujastuti, E. (2008). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Asyhadie, Z. (2013). *Aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moeljatno, (2001). *Asas-asas hukum pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeljatno. (1981). *Perbuatan pidana dan pertanggungjawaban dalam hukum pidana*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Lamintang, P.A.F & Samosir, C.D. (1979). *Hukum pidana Indonesia*. Bandung: SinarBaru.
- Prasetyo, T. (2011). *Hukum pidana*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chazawi, A. (2002). *Pelajaran hukum pidana bagian I*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Yolanda, N. (2020). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia*. *Solusi*, 18 (2), 198-217. ISSN Print 0216-9835; ISSN Online 2597-680X.
- Hattu, J. (2020). *Pertanggungjawaban pidana pengambilan jenazah covid-19 secara paksa berdasarkan aturan tindak pidana umum dan tindak pidana khusus*. *Jurnal Belo*, 6 (1), 11-32. DOI: <https://doi.org/10.30598/belovol6issue1page11-31>.

Website:

- Rizkiana, R. (2022). *Pengertian eksploitasi, jenis dan dampak eksploitasi hutan*. Retrieved from <https://lindungihutan.com/blog/pengertian-eksploitasi-hutan/>

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana