

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Penempatan TKI di luar negeri telah terjadi sejak jaman Hindia Belanda sekitar tahun 1887, dimana banyak TKI yang dikirimkan oleh Pemerintah Hindia Belanda untuk bekerja sebagai kuli kontrak di Suriname, New Calidonia, Siam dan Serawak. Di samping itu, banyak pula TKI yang secara tradisional berangkat ke luar negeri terutama ke Malaysia untuk bekerja, dan sampai sekarang banyak di antara mereka yang menetap di sana. Keberangkatan para TKI ini awal mulanya dilakukan secara orang-perorangan baru kemudian dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dalam penempatan TKI yang tergabung dalam Keberangkatan para TKI ini awal mulanya dilakukan secara orang-perorangan baru kemudian dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dalam penempatan TKI yang tergabung dalam perkumpulan, seperti Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat dengan APJATI, kemudian oleh pemerintah dibuat regulasi supaya lebih teratur dan terdapat perlindungan bagi CTKI / TKI.<sup>1</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.<sup>2</sup>

Kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri telah berlangsung sejak masa pemerintahan Orde Baru, namun hingga saat ini masih banyak permasalahan lain yang dihadapi, baik dari aspek penempatan maupun dari aspek perlindungan.

---

<sup>1</sup><https://www.kompasiana.com/prestoness/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke%20masa550ea715813311b72cbc64e0>, *Sejarah Penempatan TKI Dari Masa Ke Masa*, diakses pada tanggal 14 april 2018, pukul 20.00 WIB

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009, hlm.26

Masalah yang terkait dengan dua aspek tersebut dapat terjadi pada setiap tahapan penempatan, mulai dari proses rekrutmen di dalam negeri yang masih dengan penyimpangan dan pelanggaran, masalah yang dihadapi oleh TKI pada saat bekerja di negara tujuan, hingga masalah yang muncul pada saat TKI telah kembali ke tanah air.<sup>3</sup>

Masalah yang terjadi pada saat TKI bekerja di negara tujuan bermacam-macam, baik yang berkaitan dengan masalah hubungan kerja seperti :<sup>4</sup>

1. Pelanggaran kontrak atau perjanjian kerja (misalnya gaji tidak dibayar atau dibayar tetapi jumlahnya tidak sesuai dengan perjanjian yang sebelumnya).
2. Jumlah jam kerja yang melebihi batas
3. Jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kontrak
4. Pemutusan hubungan kerja

Hingga kasus-kasus kekerasan dan pelanggaran Hak Asasi Manusia ( HAM) seperti :

- a. Penganiayaan
- b. Perlakuan majikan yang tidak manusiawi
- c. Tindakan pelecehan seksual
- d. Pembunuhan.

Salah satu kasus yang pernah mendapat perhatian masyarakat luas adalah eksekusi terhadap Ruyati, seorang TKI yang dihukum pancung karena terbukti membunuh majikannya dengan alasan membela diri. Kasus lain yang dihadapi oleh TKI yang pernah menjadi pemberitaan di media massa sebelum kasus Ruyati adalah kasus penganiayaan oleh majikan terhadap TKI bernama Sumiati binti Salam asal Dompu, Nusa Tenggara Barat. Ketika kembali ke

---

<sup>3</sup>Sali Susiana, *Tenaga Kerja Indonesia Antara Kesempatan Kerja, Kulit, dan Perlindungan*, Jakarta, Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jendral DPR Republik Indonesia, 2011, hlm. 97

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm. 97

Indonesia, kondisi kesehatannya cukup mengesankan bahkan depresi. Selain kondisi yang memprihatinkan, tidak jarang pula TKI yang dipulangkan ke negara asal dalam keadaan meninggal dunia. Selain itu, penegakan hukum yang terjadi beberapa waktu lalu terhadap mafia penyeledupan TKI masih bersifat insidental. Bahkan tidak jarang kasus yang terjadi juga melibatkan oknum dari pihak-pihak yang seharusnya melindungi TKI.<sup>5</sup>

Menanggulangi aktifitas penyaluran TKI secara non prosedur melalui produk hukum berupa undang-undang ini pada dasarnya merupakan salah satu wujud kebijakan penanggulangan kejahatan atau bagian dari politik/kebijakan kriminal. Undang-undang dalam hal ini Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri mengamanatkan kepada pemerintah untuk menerapkan sanksi bagi para pelanggar perekrut maupun penyalur TKI. Penerapan sanksi perlu diterapkan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi didalam masyarakat.

Sebagai bentuk upaya menanggulangi kasus penyalur TKI secara non prosedural ini, dibutuhkan kerja sama antara berbagai lembaga yang saling terkait.

Secara normatif, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945) menjamin hak asasi setiap warga negara, termasuk perempuan untuk bekerja dan memperoleh penghasilan. Hal itu terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Selanjutnya Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

---

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 98

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk mendapatkan tenaga kerja pada minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri/Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah membentuk Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri .

Pemerintah juga menetapkan Intruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang kebijakan Reformasi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Inpres Nomor 6 Tahun 2006) dalam rangka mengoptimalkan upaya perlindungan terhadap TKI dan membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). dalam tataran peraturan pelaksanaan, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan dan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri namun, kebijakan-kebijakan tersebut tidak efektif dalam meningkatkan pelayanan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.<sup>6</sup>

Dalam pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri dapat dilakukan secara prosedur atau non prosedur (ilegal). Yang mana secara prosedur dapat melalui perusahaan berbadan hukum yakni Pelaksanaan Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) dan Pemerintah Melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (BNP2TKI) yang diawasi kinerjanya melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI. Namun secara non prosedur (ilegal) dapat melalui perseorangan berupa motif calo dengan iming-iming mencari tenaga kerja untuk ditempatkan

---

<sup>6</sup><http://www.dpr.go.id/doksileg/prosesi/RJ-20150921-113032-5531.pdf>, *Naskah Akademik Pengajuan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Indonesia Di Luar Negeri (PPILN)*, diakses pada tanggal 3 juli 2018, pukul 21.00 WIB

dipekerjaan tertentu kepada para calon tenaga kerja Indonesia (CKTI) yang mana sesungguhnya hal ini tidak dibenarkan oleh Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 TENTANG Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Nursiah alias Nur alias Upik seorang pelaku tindak pidana “Tanpa izin menempatkan warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri” sehingga terdakwa melanggar pasal 4 jo Pasal 102 UURI Nomor .39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, KUHP dan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang hukum Acara Pidana serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan dengan pidana penjara selama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis merasa tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELAKU TINDAK PIDANA TANPA IZIN MENEMPATKAN WARGA NEGARA INDONESIA UNTUK BEKERJA DI LUAR NEGERI”**(Studi Putusan Nomor.210/Pid.B/2015/PN.Tbt”).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah bagaimanakah penegakan hukum terhadap pelaku tindak pidana tanpa izin menempatkan Warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri dalam Putusan Nomor 210/PID.B/2015/PN.TbT?

## **C. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penulis dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui penegakan hukum terhadap pelaku tindak pidana tanpa izin menempatkan Warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri dalam Putusan Nomor 210/PID.B/2015/PN.TbT

#### **D. Manfaat penulisan**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Memberi kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang ilmu hukum khususnya hukum pidana dibidang penerapan sanksi terhadap pelanggaran penyaluran TKI.
- b. Memberi masukan kepada pihak terkait dalam mengetahui hambatan dan upaya dalam proses penerapan sanksi terhadap pelanggaran penyaluran TKI yang tidak memiliki izin.

##### 2. Manfaat Praktis

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan kontribusi pemikiran serta solusi konkrit bagi para lembaga penegakan hukum terutama di Kepolisian dan Pengadilan guna menerapkan sanksi terhadap pelanggaran penyaluran TKI yang tidak memiliki izin.

##### 3. Manfaat bagi diri sendiri

Skripsi sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas HKBP Nommensen.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Penegakan Hukum**

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal,

damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan.

Dalam penegakan hukum ada tiga unsur yang harus diperhatikan yaitu :

1. Kepastian hukum (*rechtssicherheit*)
2. Kemanfaatan (*zweckmassigkeit*)
3. Keadilan (*gerechtigkeid*).

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku, pada dasarnya tidak dibolehkan menyimpang : *fiat justice et pcreat mundus* (meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan).<sup>7</sup>

Dalam pelaksanaan hukum dikenal dengan istilah penegakan hukum. Istilah penegakan hukum adalah yang paling sering digunakan dan dengan demikian pada waktu-waktu mendatang istilah tersebut akan makin mapan atau merupakan istilah yang dijadikan (*coined*).<sup>8</sup>

Penegakan hukum didefenisikan sebagai kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dalam sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian dan pergaulan hidup.<sup>9</sup>

Penegakan hukum pidana merupakan salah satu fungsi dari sistem hukum sebagai sarana *social control*<sup>10</sup>

Pada perspektif akademik yang dimaksud dengan penegakan hukum ialah :

---

<sup>7</sup>Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, 2007, hlm. 160

<sup>8</sup> Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 191

<sup>9</sup> M. Ali Zaidan, *Menuju Pembaharuan Hukum Pidana*, Jakarta, Sinar Grafika, 2015, hlm. 110

<sup>10</sup> Kadri Husin, *Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*, Jakarta Timur, Sinar Grafika, 2016, hlm. 56



1. Purnadi Soekanto,<sup>11</sup> menyatakan bahwa penegakan hukum diartikan sebagai kegiatan menyeraskan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah/pandangan-pandangan menilai yang mantap dan menewahantah dri sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.
2. Soerjono Soekanto,<sup>12</sup> dalam kaitannya tersebut, menyatakan bahwa sistem penegakan hukum yang baik adalah menyangkut penyerasian antara nilai dengan kaidah serta dengan perilaku nyata manusia.
3. Liliana Tedjosaputro,<sup>13</sup> menyatakan bahwa penegakan hukum tidak hanya mencakup *law enforcement* tetapi juga *peace maintenance*, oleh karena itu penegakan hukum merupakan proses penyerasian antara nilai-nilai, kaidah-kaidah dan pola perilaku nyata, yang bertujuan untuk mencapai kedamaian. Tugas utama penegakan hukum adalah untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan, karenanya dengan penegakan hukum itulah hukum menjadi kenyataan (Liliana).

Penegakan hukum tidak lain adalah perilaku nyata dalam memaknai dan menetapkan pilihan keputusan dari seseorang dalam berhadapan dengan suatu peristiwa hukum konkrit dalam pergaulan kehidupan kemanusiaan dalam arti yang luas.<sup>14</sup>

Secara konsepsional, maka inti dari arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan

---

<sup>11</sup> Nurul Qamar, Sosiologi Hukum (*Sociology of law*), Jakarta Timur, Sinar Grafika, 2015, hlm. 86

<sup>12</sup> *Ibid*

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> *Ibid*

mengejawantah dan sikaptindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.<sup>15</sup>

Oleh karena itu dapat dikatakan, bahwa penegakan hukum bukanlah semata-mata berarti pelaksanaan perundang-undangan, walaupun di dalam kenyataan Indonesia kecenderungannya adalah demikian, sehingga pengertian *law enforcement* begitu populer

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tindak Pidana Yang Tanpa Izin Menempatkan Warga Negara Bekerja di Luar Negeri**

### **1) Pengertian Tindak Pidana dan Unsur Tindak Pidana**

Istilah tindak pidana dipakai sebagai terjemahan dari istilah *strafbaar feit* atau *delict*, tetapi dalam berbagai perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, dikenal dengan istilah-istilah yang tidak seragam dalam menerjemahkan *strafbaar feit*.<sup>16</sup>

Pembentukan undang-undang telah menggunakan kata perkataan “*strafbaar feit*” untuk menyebutkan apa yang dikenal sebagai “tindak pidana” Kitab Undang-Undang Hukum Pidana selanjutnya disebut (KUHP) tanpa memberikan suatu penjelasan mengenai apa yang sebenarnya dimaksud dengan perkataan “*strafbaar feit*” tersebut. Perkataan “*feit*” dalam Bahasa Belanda berarti “sebagian dari suatu kenyataan” sedangkan “*strafbaar*” berarti “dapat dihukum”, hingga secara harafiah “*strafbaar feit*” adalah sebagian dari suatu kenyataan yang dapat dihukum.<sup>17</sup>

Dalam Kamus Bahasa Besar Indonesia (KBBI), arti *delik* diberi batasan sebagai berikut : perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap perundang-undangan tindak pidana.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup>Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 5

<sup>16</sup>Mulyati Pawennei, *Hukum Pidana*, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015, hlm. 4

<sup>17</sup>P.A.F Lamintang, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti, 2013, hlm. 181

<sup>18</sup>Dapartemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, 1988, hlm.193

Tindak Pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu bagi barang siapa melanggar larangan tersebut.<sup>19</sup>

Tindak Pidana merupakan suatu istilah yang mengandung suatu pengertian dasar dalam ilmu hukum, sebagai istilah yang dibentuk dengan kesadaran dalam memberikan ciri tertentu pada peristiwa hukum pidana.<sup>20</sup>

Pengertian atau batasan dari perkataan *strafbaar feit* menurut pendapat para sarjana, yaitu :

1. J.E Jonkers,<sup>21</sup> merumuskan bahwa “*strafbaar feit*” sebagai “perbuatan yang melanggar hukum” (*wederrechtelijk*)” yang berhubungan dengan kesengajaan atau kesalahan yang dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Pompe,<sup>22</sup> merumuskan bahwa “*strafbaar feit*” sebagai “suatu pelanggaran norma (gangguan terhadap tertib hukum) yang dengan sengaja ataupun tidak dengan sengaja telah dilakukan oleh seseorang pelaku, dimana penjatuhan hukuman terhadap pelaku tersebut adalah perlu demi terpeliharanya tertib hukum dan terjaminnya kepentingan umum”.
3. Moeljanto,<sup>23</sup> merumuskan bahwa “*strafbaar feit*” adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.
4. Simons,<sup>24</sup> merumuskan bahwa “*strafbaar feit*” adalah suatu tindakan melanggar hukum yang telah dilakukan dengan sengaja oleh seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan atas tindakannya dan yang oleh undang-undang telah dinyatakan sebagai suatu tindakan yang dapat dihukum.

Dari rumusan *strafbaar* (tindak pidana) yang dikemukakan oleh beberapa ahli hukum diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *strafbaar feit* adalah :

---

<sup>19</sup>Ismu Gunadi, *Hukum Pidana*, Jakarta, Kencana Prenamedia Group, 2014, hlm. 37

<sup>20</sup>Mulyati Pawennei, *Op.Cit*, hlm. 5

<sup>21</sup>Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana*, Jakarta, Raja Grafindo, 2012, hlm. 75

<sup>22</sup>Tongat, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia Dalam Perspektif Pembaharuan*, Malang, UMM, 2009, hlm. 107

<sup>23</sup>Mulyati Pawennei, *Op.Cit*, hlm. 6

<sup>24</sup>*Ibid*

“Suatu Perbuatan manusia yang bersifat melanggar hukum/prilaku yang menyimpang dan dilarang oleh undang-undang yang berlaku yang dilakukan oleh seseorang baik dengan sengaja maupun tidak sengaja, dimana perbuatan tersebut diancam dengan hukuman dan dapat dipertanggungjawabkan oleh pelaku sendiri.”

### **Unsur-Unsur Tindak Pidana**

Berdasarkan definisi dan pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur tindak pidana yaitu :

1. Subjek
2. Kesalahan
3. Bersifat melawan hukum (dari tindakan)
4. Suatu tindakan yang dilarang atau diharuskan oleh undang-undang dan terhadap pelanggarannya diancam dengan pidana
5. Waktu, tempat, dan keadaan (unsur objektif lainnya).<sup>25</sup>

Selanjutnya tindak pidana yang terdapat di dalam KUHP pada umumnya dapat dijabarkan kedalam unsur-unsur yang pada dasarnya dapat kita bagi menjadi dua macam unsur, yaitu :

1. Unsur-unsur subjektif

Pengertian dari unsur-unsur subjektif adalah unsur-unsur yang melekat pada diri sipelaku atau yang berhubungan dengan diri sipelaku, dan termasuk kedalamnya yaitu segala sesuatu yang terkandung didalam hatinya.

Unsur-Unsur subjektif dari sesuatu tindak pidana ini adalah :

1. Kesengajaan atau Ketidaksengajaan (*dolus atau culpa*)
2. Maksud atau *Voornemen* pada suatu percobaan atau poging seperti yang dimaksud dalam pasal 53 ayat 1 KUHP

---

<sup>25</sup>E.Y.Kanter, *Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, Jakarta, Stora Grafika, 2012, hlm 211

3. Macam-macam maksud atau *oogmerk* seperti yang terdapat misalnya didalam kejahatan-kejahatan pencurian, penipuan, pemerasan, pemalsuan, dan lain-lain.
  4. Merencanakan terlebih dahulu *Voorbedachte raad* seperti yang misalnya yang terdapat didalam kejahatan pembunuhan berencana menurut Pasal 340 KUHP
  5. Perasaan takut akan *Vrees* seperti yang antara lain terdapat dalam rumusan tindak pidana menurut pasal 308 KUHP
2. Unsur-unsur objektif <sup>26</sup>

Sedangkan yang dimaksud dengan unsur-unsur objektif adalah unsur-unsur yang ada hubungannya dengan keadaan-keadaan, yaitu dalam keadaan-keadaan mana tindakan-tindakan dari sipelaku itu harus dilakukan.

Unsur-Unsur obyektif dari suatu tindak pidana adalah :

1. Sifat melanggar hukum atau *wederrechtelijkheid*
2. Kualitas dari pelaku, misalnya “keadaan bagi seorangpegawai negeri” di dalam kejahatan jabatan menurut pasal 415 KUHP atau “keadaan sebagai pengurus atau komisaris dari suatu perseroan terbatas” di dalam kejahatan menurut pasal 398 KUHP
3. Kausalitas, yaitu hubungan antara sesuatu tindak pidana sebagai penyebab dengan suatu kenyataan sebagai suatu akibat.

## 2) Pengertian Tindak pidana yang Tanpa Izin Menempatkan Warga Negara dan Unsur-Unsur

Tindak pidana yang tanpa izin menempatkan warga negara adalah suatu tindakan melanggar hukum yang dilakukan oleh seseorang dengan sengaja memfasilitasi atau mengangkut atau memberangkatkan warga negara Indonesia untuk bekerja pada pengguna di luar negeri dengan memungut biaya maupun tidak dari yang bersangkutan.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri melarang orang perorangan menempatkan warga negara Indonesia Untuk bekerja di luar negeri. Menempatkan warga negara Indonesia mencakup

---

<sup>26</sup> P.A.F. Lamintang, *Op.Cit*, hlm. 193

perbuatan dengan sengaja memfasilitasi atau mengangkut atau memberangkatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri dengan memungut biaya maupun tidak memungut biaya dari yang bersangkutan. Pelanggaran atas larangan ini dapat dibaca pada Pasal 102 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.<sup>27</sup>

Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari Pemerintah dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta (yang dulunya dikenal sebagai PJKTI atau Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia). Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI (Surat Izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan Menteri (Pasal 12 Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).<sup>28</sup> Selain itu penempatan TKI kepada pengguna jasa perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan, yang berbentuk berbadan hukum dan didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan (pasal 24 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Setiap TKI yang akan ditempatkan ke luar negeri harus ditempatkan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintahan Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing (Pasal 27 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup>Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga, 2016, hlm. 226

<sup>28</sup>*Ibid*, hlm. 228

<sup>29</sup>*Ibid*, hlm. 230

Serta setiap calon TKI yang dipersiapkan untuk dipekerjakan ke luar negeri harus mempunyai persyaratan umum yaitu :

- a) Usia minimal 18 tahun.
- b) Memiliki Kartu Tanda Penduduk.
- c) Sehat mental dan fisik
- d) Berpendidikan tertentu, memiliki keterampilan atau keahlian atau pengalaman kerja sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan.
- e) Terdaftar pada Kantor Departemen Tenaga Kerja di wilayah tempat tinggalnya.
- f) Memiliki pasport yang dikeluarkan Kantor Imigrasi secara sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>30</sup>

Penempatan TKI ke luar negeri harus dilaksanakan melalui proses penyediaan, penyiapan kualitas, pemberian perlindungan, dan pelayanan sejak dari daerah asal, saat penempatan sampai dengan kedatangan dari luar negeri sampai dengan kepulangan kedaerah asal TKI. penyediaan tenaga kerja dilakukan melalui kegiatan penyuluhan, pengumuman, pendaftaran seleksi administrasi berdasarkan permintaan nyata dari mitra usaha atau pengguna jasa.

### **Unsur-Unsur Tindak Pidana Yang Tanpa Izin Menempatkan Warga Negara**

Dari semua ketentuan sanksi pidana sebagaimana yang diatur dalam pasal 102 dan 103 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang mengatur sanksi pidana sebagaimana yang diatur dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, dapat

---

<sup>30</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2001, hlm. 63

ditemukan bahwa terdapat unsur-unsur yang paling menentukan atas terjadinya tindak pidana terhadap pelaksanaan TKI di luar Negeri, yakni sebagai berikut :

#### 1. Adanya Unsur Setiap Orang

Yang dimaksud dengan “setiap orang” sebagai subjek hukum merupakan pendukung hak dan kewajiban yang mana memiliki akal sehat atas pikirannya dan dapat dimintakan pertanggungjawaban hukum atas perbuatan yang dilakukannya. Dalam hukum pidana terdapat unsur “setiap orang” yang menetapkan subjek hukum pidana. Menurut KUHP yang dapat menjadi subjek hukum ialah manusia (*natuurlijke persoon*) dan koorpsorasi (*legal person*) kata “setiap orang” sangat identik dengan kata “barang siapa” atau dalam bahasa terjemahan Belanda dikenal dengan “*hij*”. Bahwa hanya manusia yang dapat dianggap sebagai subjek tindak pidana, ini tersimpulkan antara lain sebagai berikut :<sup>31</sup>

- a. Perumusan delik yang selalu menentukan subjeknya dengan istilah : barang siapa, warga negara Indonesia, nahkoda , pegawai negeri, dan lain sebagainya.
- b. Ketentuan mengenai pertanggungjawaban pidana seperti diatur, terutama dalam pasal 44, 45, dan pasal 49 KUHP, yang antara lain mensyaratkan “kejiwaan” dari petindak atau pelaku.
- c. Ketentuan mengenai pidana diatur dalam pasal 10 KUHP, terutama mengenai pidana denda hanya manusia yang mengerti nilai uang.

---

<sup>31</sup>E.Y. Kanter, *Op.Cit*, hlm 218



Dengan dianutnya paham bahwa korporasi baik secara badan hukum maupun non badan hukum dianggap mampu melakukan tindak pidana dan dapat dipertanggungjawabkan dalam hukum pidana (*corporate criminal responsibility*).

Dengan demikian dalam pasal 102 dan 103 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menjelaskan setiap orang sebagai manusia maupun badan hukum berupa pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) yang melakukan perbuatan tindak pidana harus dapat dipertanggungjawabkan secara jasmani maupun rohani.

2. Adanya Unsur Perseorangan Yang Telah Menempatkan Warga Negara Indonesia Untuk Bekerja di Luar Negeri.

Dalam pasal 10 Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menetapkan bahwa dalam hal pelaksanaan tenaga kerja Indonesia dapat dilakukan oleh : pertama, Pemerintah Melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI serta Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI atau dikenal dengan BNP2TKI yang mana saling bekerjasama dan berkordinasi dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan kedua, melalui perusahaan berbadan hukum yang dikenal dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Hal ini diperkuat bahwa pada pasal 4 Undang-Undang Nomor.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menyebutkan bahwa orang perseorangan dilarang untuk menempatkan Warga

Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dengan demikian segala sesuatu di luar itu dianggap sebagai tindak pidana berupa kejahatan dan harus mempertanggungjawabkan perbuatan yang dilakukannya.

3. Adanya Unsur Perusahaan Berbadan Hukum Sebagai Pelaksana Penempatan TKI swasta (PPTKIS) Yang Telah Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia Tanpa Izin Yang Berlaku.

Dalam Pasal 102 huruf b Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri ditekankan kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12. Pada pasal 12 menjelaskan bahwa perusahaan yang akan menjadi

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) harus wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dari Menteri dalam bidang ketenagakerjaan.

### **3) Pengaturan Hukum Positif Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri**

Kehadiran sebuah Undang-Undang dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri sudah lama dinantikan karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut dilakukan berdasarkan Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar

Negeri (Staatsblad Tahun 1887 No. 8) dan peraturan Menteri serta peraturan pelaksanaannya yang sudah tentu kurang memiliki kekuatan hukum jika harus dibandingkan dengan undang-undang.<sup>32</sup>

Sejalan dengan reformasi hukum dibidang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonasi tentang pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan mengamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dengan undang-undang tersendiri. Untuk melaksanakan amanita pasal 34 Undang-Undang Ketenagakerjaan , maka pemerintahan menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri.

Sepanjang sejarah pengiriman TKI sampai dengan saat ini ada beberapa peraturan perundang-undangan yang telah di keluarkan oleh pemerintah. Tercatat dalam Berita Negara Republik Indonesia adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 04/MEN/1974, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PER-01/MEN/1986, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Kep-03/MEN1986, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PER-05/1988, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PER-104 A/Men/2002, dan terakhir Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.<sup>33</sup>

Kehadiran sebuah undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disingkat TKI) yang bekerja di luar negeri sudah lama dinantikan,

---

<sup>32</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada , 2015, hlm. 90

<sup>33</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta, Raja Gfindo Persada Jakarta, 2013, hlm. 223

karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut hanya diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi Nomor. Kep-104 A/MEN/2002 yang tentunya kurang memiliki kekuatan hukum dibandingkan dengan undang-undang. Oleh karena itu, sejalan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar yang mengamanatkan agar penempatan tenaga kerja diatur dengan undang-undang, maka diundangkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri pada tanggal 18 oktober 2004, Lembaran Negara Nomor 113 Tahun 2004.<sup>34</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam :

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-5/MEN/VI/2005 Tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-19/MEN/VI/2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
3. Peraturan Presiden Nomor. 18 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-20/MEN/X/2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-22/MEN/X/2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, mencabut dan memperbaharui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-19/MEN/VI/2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-5/MEN/III/2009 tentang Pelaksanaan Penyiapan Calon TKI Untuk Bekerja di Luar Negeri.

---

<sup>34</sup>*Ibid*, hlm. 225

7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-5/MEN/VIII/2009 tentang Tata Cara Penerbitan Surat Izin Pengerahan Calon TKI ke Luar Negeri Bagi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17/MEN/VIII/2009 tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke LuarNegeri.
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18/MEN/VIII/2009 tentang Bentuk, Persyaratan, dan Tata Cara Memperoleh Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.<sup>35</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menentukan ada tiga jenis perlindunga bagi TKI yaitu :

1. Perlindungan TKI prapenempatan.
2. perlindungan TKI selama penempatan.
3. perlindungan TKI purna penempatan.<sup>36</sup>

## **C. Pengertian Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Sejak tahun 1969, dengan disahkannya Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yang dimana pengertian dari tenaga kerja yaitu : orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>37</sup>

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik diluar maupun di didalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Penjelasan tersebut menyebutkan

---

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm 226

<sup>36</sup>*Ibid*, hlm. 246

<sup>37</sup>Sayid Mohammad Rifqi, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, Refika Aditama, 2017, hlm. 97

pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi “Tenaga kerja yang bekerja di luar maupun dalam hubungan kerja dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran.

Sedangkan dalam Pasal 1 point 2 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ Tenaga kerja adalah “setiap laki-laki maupun wanita yang sedang dan dalam melakukan pekerjaan baik diluar maupun didalam hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan di atas sangat jelas dan menyebut secara detail bahwa tenaga kerja terdiri dari orang yang sedang melakukan pekerjaan atau orang yang akan melakukan pekerjaan (masih mencari pekerjaan)<sup>38</sup>

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>39</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

---

<sup>38</sup>Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 9

<sup>39</sup>Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hlm.2

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.<sup>40</sup>

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan seperti berskolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja (*manpower*) terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas :

1. Golongan yang bekerja, dan
2. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

1. Golongan yang bersekolah
2. Golongan yang mengurus rumah tangga
3. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa.<sup>41</sup>

Dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>42</sup>

Arti tenaga kerja bukan sekedar orang yang bekerja pada pihak lain, akan tetapi tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada pihak lain dengan memenuhi unsur sebagai berikut :

1. Orang yang bekerja pada pihak lain (majikan)

---

<sup>40</sup>Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 27

<sup>41</sup>R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan* , Bandung, Pustaka Setia, 2013, hlm. 46

<sup>42</sup>Koesprarmono Irsan, *Op.Cit*, hlm. 225

2. Mempunyai hak dan kewajiban
3. Adanya peraturan yang mengaturnya

Kalau dilihat sepintas unsur dari perburuhan hampir mirip dengan unsur Pegawai Negeri, hanya saja yang dimaksud dengan majikan dalam hukum ketenagakerjaan terdiri dari perorangan atau badan hukum, sedangkan untuk pegawai negeri yang dianggap majikan adalah Negara/Pemerintah atau masyarakat.<sup>43</sup>

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Tenaga kerja meliputi :

1. Pegawai negeri
2. Pekerja Formal
3. pekerja informal
4. orang yang belum bekerja
5. Pengangguran

---

<sup>43</sup>Mudakir Iskandar Syah, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Sagung Seto, 2008, hlm . 97



Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.<sup>44</sup>

## **2. Sejarah Tenaga Kerja**

Sejarah hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan masa yang sangat suram, yaitu zaman perbudakan, zaman rodi, dan zaman poenale sanksi (*sanksi poenale*).

### **a. Zaman perbudakan**

Perbudakan adalah sesuatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para buda tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. pemilik budak merupakan suatu pihak yang mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan.<sup>45</sup>

Terjadinya perbudakan pada zaman dulu karna banyak para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang berkemampuan secara ekonomi saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur.<sup>46</sup>

Perbudakan sebagai bentuk pengerahan tenaga kerja yang tidak memanusiakan dan tercela tersebut mendapat perhatian dari Gubernur Jendral Inggris yang berkuasa saat itu yakni Raffles yang dikenal anti perbudakan, upaya untuk menghapuskan perbudakan saat itu dilakukan dengan mendirikan suatu lembaga yang disebut The Java Benevolent Institution.

### **b. Zaman Rodi**

---

<sup>44</sup>Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 1

<sup>45</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 1

<sup>46</sup>*Ibid*

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas peri kemanusiaan. Rodi pada saat itu digunakan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum, seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya.

Kompeni pandai menggunakan rodi ini untuk kepentingan sendiri. Rodi digunakan untuk segala macam keperluan seperti mendirikan pabrik, jalan, untuk pengangkutan barang dan sebagainya, untuk pekerjaan lainnya bagi kepentingan pegawai kompeni.<sup>47</sup>

### **c. Zaman Poenale Sanksi**

Poenale sanksi terjadi karena adanya kebijakan *agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swastayang sangat besar. Perusahaan yang mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan , maka buruh yang menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda atau dengan kerja paksa selama seminggu. Penegakan hukum kepada buruh yang tidak melakukan pekerjaan inilah yang disebut dengan “*poenale sanksi*”.<sup>48</sup>

Pada Masa Pemerintah Hindia BelandaJauh sebelum kemerdekaan Indonesia dicapai, migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri telah terjadi pada masa pemerintahan Hindia Belanda di Indonesia melalui penempatan buruh kontrak ke Suriname, Amerika Selatan, yang juga merupakan wilayah koloni Belanda. Masa itu berlangsung sekitar 1890-1939 dengan total penempatan mencapai 32.986 orang menggunakan angkutan kapal laut dalam berbagai gelombang. Kondisi pada masa-masa itu sejalan dengan gelombang globalisasi sumber daya

---

<sup>47</sup>*Ibid*, hlm. 2

<sup>48</sup>*Ibid*, hlm. 3

manusia ke wilayah lain di dunia baru. Migrasi lebih banyak berorientasi pada perluasan daerah jajahan, termasuk yang dilakukan oleh pemerintah kolonial Belanda terhadap bangsa Indonesia.

Gelombang pertama pengiriman TKI diberangkatkan dari Batavia (Jakarta) pada 21 Mei 1890 dengan Kapal SS Koningin Emma. Pelayaran jarak jauh ini sempat singgah di negeri Belanda dan tiba di Suriname pada 9 Agustus 1890. Jumlah TKI dalam gelombang pertama sebanyak 94 orang terdiri atas 61 pria dewasa dan 31 perempuan, termasuk membawa dua anak-anak, yang dipekerjakan di perkebunan tebu dan pabrik gula Marienburg, Suriname. Hingga kini, tanggal kedatangan TKI pertama ke Suriname selalu dikenang serta diperingati sebagai momentum bersejarah oleh para penduduk Suriname utamanya asal Jawa.<sup>49</sup>

Selanjutnya, TKI gelombang kedua sebanyak 582 orang tiba di Suriname tanggal 16 Juni 1894 dengan Kapal SS Voorwaarts. Karena muatan kapal kedua ini melebihi kapasitas, sebanyak 64 orang penumpang kapal meninggal dunia dan 85 orang harus dirawat di rumah sakit setibanya di pelabuhan Paramaribo, Suriname. Kejadian yang menyedihkan itu rupanya tidak mendapat tanggapan dari pemerintah Belanda, bahkan begitu saja dilupakan. Pemerintah Kerajaan Belanda boleh jadi beranggapan yang meninggal itu hanya para pekerja miskin, sehingga tidak perlu ada tindakan dalam wujud apapun. Karena itu, pengiriman tenaga kerja asal Indonesia terus berjalan sepanjang waktu cukup lama sampai pengiriman terakhir sebanyak 990 orang yang tiba di Suriname pada 13 Desember 1939.

Dari tahun 1890-1914, rute pelayaran TKI ke Suriname selalu singgah di negeri Belanda dan sesudah itu tidak lagi dilakukan. Pengiriman para TKI selama kurun waktu itu menggunakan 77 buah kapal laut, dilaksanakan oleh perusahaan pelayaran swasta, De Nederlandsche Handel

---

<sup>49</sup><https://www.kompasiana.com/prestone/2018/05/25/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke-masa-550ea715813311b72cbc64e0>, *Sejarah Penempatan TKI Dari Masa ke Masa*, diakses pada tanggal 25 Mei 2018, Pukul 22.00 WIB

Maatschappij. Tetapi mulai 1897, pengiriman TKI dilaksanakan sendiri oleh pemerintah Hindia Belanda. Pada masa sekitar itu pula, para kuli kontrak yang ditempatkan pemerintah Belanda umumnya berasal Pulau Jawa dan Madura. Namun demikian tak sedikit dari suku Sunda dan Batak diberangkatkan sekaligus dipekerjakan di sejumlah perkebunan Suriname.

Tujuan utamanya tak lain untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang mulai dibebaskan pada 1 Juli 1863, sebagai wujud dilaksanakannya penghapusan sistem politik perbudakan oleh beberapa negara yang juga mengimbas ke Suriname, hingga membuat para budak tersebut beralih profesi karena bebas memilih lapangan kerja yang dikehendaki. Dampak adanya pembebasan itu membuat perkebunan di Suriname terlantar dan mengakibatkan perekonomian Suriname yang bergantung dari hasil perkebunan turun drastis.<sup>50</sup>

Pemerintah Belanda memilih TKI asal Jawa ke Suriname dengan mempertimbangkan rendahnya tingkat perekonomian penduduk pribumi (Jawa) akibat meletusnya Gunung Merapi (1872) dan padatnya jumlah penduduk di Pulau Jawa. Alasan meletusnya Gunung Merapi itu memang diakui telah menyebabkan pemerintah Belanda banyak mengirim TKI asal Jawa Tengah ke Suriname. Sementara kelebihan penduduk Jawa yang menjadi alasan tidaklah tepat untuk digunakan, kecuali terkait kemiskinan di wilayah Jawa selain adanya kepentingan pemilik perkebunan di Suriname yang kesulitan mendapatkan pekerja.

Sebetulnya, di Suriname sudah ada tenaga kerja yang mengawali sektor perkebunan, yaitu orang-orang Creole asal Afrika Barat yang dibawa ke Suriname pada awal abad 16 sebagai budak belian. Kemudian datang orang-orang Tionghoa yang dibawa ke Suriname pada 1853 dan orang-orang Hindustan asal Calcuta, India yang tiba di Suriname pada 4 Juni 1873.

---

<sup>50</sup>[https://www.kompasiana.com/prestone555/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke%20masa\\_550ea715813311b72cbc64e0](https://www.kompasiana.com/prestone555/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke%20masa_550ea715813311b72cbc64e0), *Sejarah Penempatan TKI Dari Masa ke Masa*, diakses pada tanggal 25 Mei 2018, Pukul 22.00 WIB

Di kemudian hari, komunitas Creole yang tidak tahan bekerja sebagai budak belian banyak melarikan diri ke dalam hutan, sehingga dikenal istilah "Creole Hutan" selain sebutan "Creole Kota" untuk kelompok lainnya. Semula Creole Hutan ini juga disebut "Djoeka" tetapi sekarang mereka menamakan diri suku Marron dan jumlahnya menempati nomor urut ketiga setelah orang-orang Hindustan dan Creole yang bertahan dengan keturunan aslinya.

Sedangkan penduduk asal Jawa di Suriname menempati urutan keempat dengan jumlah 71.879 orang dari 492.829 jiwa penduduk Suriname (2004). Sampai tahun 1930 para TKI asal Jawa di Suriname bekerja hanya di perkebunan tebu, kakao (coklat), kopi, maupun pertambangan bauksit di bawah "Poenale Sanctie". Sesudah tahun itu mereka bekerja sebagai buruh merdeka, tetapi faktanya masih harus bekerja dengan syarat-syarat Poenale Sanctie, yakni peraturan yang menetapkan bila pekerja melarikan diri akan dicari serta ditangkap polisi untuk dikembalikan kepada mandor atau pengawasnya.

Di luar itu, para TKI laki-laki usia di atas 16 tahun yang bekerja di perusahaan perkebunan Suriname menerima gaji sebesar 60 sen sehari dan pekerja wanita usia di atas 10 tahun sebesar 40 sen sehari. Berdasarkan perjanjian, para tenaga kerja itu juga harus bekerja sesuai kontrak selama lima tahun dan dengan ketentuan bekerja untuk enam hari dalam satu minggu. Setiap harinya, mereka bekerja dalam delapan jam di perkebunan atau 10 jam di pabrik. Setelah masa kontrak berakhir mereka lantas diberi hak untuk pulang kembali ke Indonesia atas biaya pemerintah Belanda.<sup>51</sup>

Penempatan TKI yang didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia baru terjadi pada 1970 dan dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No 4/1970 melalui Program Antarkerja Antardaerah

---

<sup>51</sup>[https://www.kompasiana.com/prestonessss/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke%20masa\\_550ea715813311b72cbc64e0](https://www.kompasiana.com/prestonessss/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke%20masa_550ea715813311b72cbc64e0), *Sejarah Penempatan TKI Dari Masa ke Masa*, diakses pada tanggal 25 Mei 2018, Pukul 22.00 WIB

(AKAD) dan Antarkerja Antarnegara (AKAN). Sejak itu pula penempatan TKI ke luar negeri melibatkan pihak swasta (perusahaan jasa pengerah TKI atau Pelaksana Penempatan TKI Swasta) yang mulai didirikan oleh berbagai pihak di tanah air.

Munculnya geliat perusahaan jasa pengerah TKI pada era awal 1970-an itu tidak serta merta begitu saja. Pada saat itu di kawasan Timur Tengah terjadi masa keemasan minyak atau disebut *booming* minyak (oil boom), dengan ditemukannya cadangan minyak dalam jumlah tidak sedikit dan dilakukan eksplorasi besar-besaran, yang menjadikan negara-negara Arab di Timur Tengah utamanya Arab Saudi mendadak kaya raya. Fenomena ini semakin memperbanyak lahirnya orang-orang kaya di Arab Saudi, sehingga membuka lapangan kerja yang begitu luas untuk diisi berbagai pihak termasuk pada akhirnya mendorong arus pengiriman TKI ke Arab Saudi. Namun demikian, peluang tersebut ditangkap oleh perusahaan jasa pengerah TKI dengan hanya menempatkan TKI informal Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) untuk pengguna perseorangan.<sup>52</sup>

Sementara itu, program AKAN yang telah dibentuk ditangani oleh pejabat setingkat eselon III serta kepala seksi di tingkat eselon IV dan bertanggungjawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan (Bina Guna). Program/Seksi AKAN membentuk Divisi atau Satuan Tugas Timur Tengah dan Satuan Tugas Asia Pasifik. Untuk pelayanan penempatan TKI ke luar negeri di daerah dalam kaitan pelaksanaan program AKAN dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Depnakertranskop tingkat provinsi dan Kantor Depnakertranskop Tingkat II kabupaten. Kegiatan yang dinaungi oleh Dirjen Bina Guna ini berlangsung hingga 1986.

---

<sup>52</sup>[https://www.kompasiana.com/prestoneesss/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke%20masa\\_550ea715813311b72cbc64e0](https://www.kompasiana.com/prestoneesss/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke%20masa_550ea715813311b72cbc64e0), *Sejarah Penempatan TKI Dari Masa ke Masa*, diakses pada tanggal 25 Mei 2018, Pukul 22.00 WIB

Selanjutnya pada 1986 terjadi penggabungan dua Direktorat Jenderal yaitu Direktorat Jenderal Bina Guna dan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Perlindungan (Bina Lindung) menjadi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan (Binapenta). Pada 1986 ini Seksi AKAN berubah menjadi "Pusat AKAN" yang berada di bawah Sekretariat Jenderal Depnakertrans. Pusat AKAN dipimpin oleh pejabat setingkat eselon II dan bertugas melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri. Di daerah pada tingkat provinsi/Kanwil, kegiatan penempatan TKI dilaksanakan oleh "Balai AKAN."

Pada 1994 Pusat AKAN dibubarkan dan fungsinya diganti Direktorat Ekspor Jasa TKI (eselon II) di bawah Direktorat Jenderal Binapenta. Namun pada 1999 Direktorat Ekspor Jasa TKI diubah menjadi Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN). Dalam upaya meningkatkan kualitas penempatan dan keamanan perlindungan TKI telah dibentuk pula Badan Koordinasi Penempatan TKI (BKPTKI) pada 16 April 1999 melalui Keppres No 29/1999 yang keanggotannya terdiri sembilan instansi terkait lintas sektoral pelayanan TKI di tingkat pemerintah pusat. Badan ini sejak awal memang dirancang untuk meningkatkan program penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri sesuai lingkup tugas masing-masing. Sayangnya, badan ini tidak efektif di samping tidak terdengar keberadaannya.

Pada tahun 2001 Direktorat Jenderal Binapenta dibubarkan dengan menciptakan dua direktorat jenderal pengganti yaitu Direktorat Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (P2TKDN) dan Direktorat Jenderal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) sekaligus membubarkan Direktorat PTKLN. Direktorat Jenderal PPTKLN membentuk struktur Direktorat Sosialisasi dan Penempatan untuk pelayanan penempatan TKI ke luar negeri. Sejak kehadiran Direktorat Jenderal PPTKLN, pelayanan penempatan TKI di tingkat provinsi/kanwil dijalankan oleh BP2TKI (Balai Pelayanan dan Penempatan TKI).

Pada Tahun 2004 lahir Undang-undang No 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang pada pasal 94 ayat (1) dan (2) mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No 81/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayanan TKI, antara lain Kemenlu, Kemenhub, Kemenakertrans, Kemendagri, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukum), Sesneg, serta Kepolisian.

Pada Tahun 2006 pemerintah mulai melaksanakan penempatan TKI program Government to Government (G to G) atau antarpemerintah ke Korea Selatan melalui Direktorat Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) di bawah Direktorat Jenderal PPTKLN Depnakertrans.<sup>53</sup>

Pada Tahun 2007 awal ditunjuk Moh Jumhur Hidayat sebagai Kepala BNP2TKI melalui Keppres No 02/2007 tertanggal 11 Januari 2007, yang kewenangannya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Tidak lama setelah Keppres pengangkatan itu yang disusul pelantikan Moh Jumhur Hidayat selaku Kepala BNP2TKI, dikeluarkan Peraturan Kepala BNP2TKI No 01/2007 tentang Struktur Organisasi BNP2TKI yang meliputi unsur-unsur instansi pemerintah tingkat pusat terkait pelayanan TKI. Dasar peraturan ini adalah Instruksi Presiden (Inpres) No 6/2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

---

<sup>53</sup><https://www.kompasiana.com/prestone/2018/05/25/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke-masa-550ea715813311b72cbc64e0>, *Sejarah Penempatan TKI Dari Masa ke Masa*, diakses pada tanggal 25 Mei 2018, Pukul 22.00 WIB



Dengan kehadiran BNP2TKI ini maka segala urusan kegiatan penempatan dan perlindungan TKI berada dalam otoritas BNP2TKI, yang dikoordinasi Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi namun tanggung jawab tugasnya kepada presiden. Akibat kehadiran BNP2TKI pula, keberadaan Direktorat Jenderal PPTKLN otomatis bubar berikut Direktorat PPTKLN karena fungsinya telah beralih ke BNP2TKI. Dalam menjalankan tugasnya BNP2TKI juga membentuk keberadaan unit Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di berbagai daerah utamanya di kota provinsi, selain Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (P4TKI) di daerah kabupaten/kota tertentu, yang keduanya bersifat struktural dengan kelembagaan BNP2TKI. Program penempatan TKI G to G ke Korea pun dilanjutkan oleh BNP2TKI, bahkan program tersebut diperluas BNP2TKI bekerjasama pemerintah Jepang untuk penempatan G to G TKI perawat pada 2008, baik untuk perawat rumahsakit maupun perawat lanjut usia.

Adapun warganegara Indonesia yang melancong ke Malaysia sebagian besar datang begitu saja tanpa membawa surat dokumen apa pun, karena memang sejak dahulu telah terjadi lintas batas tradisional antara dua negara tersebut. Hanya pada masa konfrontasi kedua negara di era Orde Lama (1962-1966) kegiatan pelintas batas asal Indonesia menurun, namun bukan berarti hilang sama sekali.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian adalah dimaksudkan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi agar tidak mengambang ruang lingkup penelitian ini adalah penegakan hukum terhadap pelaku tindak pidana tanpa izin menempatkan Warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

#### **B. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini termasuk penelitian hukum normatif (*legal research*) atau metode penelitian hukum kepustakaan yaitu metode atau cara yang dipergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.

### **C. Metode Pendekatan Masalah**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah ketentuan perundang-perundangan yang berlaku dalam kasus tersebut yaitu<sup>54</sup>Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- b. Metode pendekatan kasus (*case approach*)<sup>55</sup> yaitu dengan cara menganalisis Putusan Nomor 210/Pid.B/2015/PN./TbT

### **D. Sumber Bahan Hukum**

Penelitian dalam penulisan mengumpulkan bahan primer, bahan skunder, dan bahan hukum tersier yang merupakan data skunder. Data skunder dibagi menjadi tiga bagian yaitu :

#### 1. Bahan hukum primer (*primary law material*)

Bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, dan

---

<sup>54</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2005 h. 136

<sup>55</sup>Ibid, h. 158

putusan hakim.<sup>56</sup> Adapun yang termasuk sebagai sumber bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

- 1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,
  - 2) Putusan Pengadilan No.210/Pid.B/2015/PN./Tbt.
2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku literatur, jurnal- jurnal hukum, pendapat para ahli, tulisan–tulisan hukum, sumber dari internet, yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yakni kamus hukum serta hal-hal yang bisa memberikan petunjuk yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

## **E. Metode Penelitian**

Untuk memperoleh bahan penelitian yang diperlukan untuk mendukung pembahasan masalah maka metode penelitian yang dilakukan adalah menelusuri buku-buku yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu melakukan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau buku-buku baik koleksi pribadi maupun perpustakaan, artikel resmi dari media cetak dan media elektronik.

---

<sup>56</sup>Ibid, h. 181

## **F. Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan cara kualitatif yaitu, analisa terhadap Putusan Pengadilan Negeri No. 210/Pid.B/2015/PN./Tbt. Tentang tindak pidana yang tanpa izin menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri, yang selanjutnya diuraikan dalam bentuk kalimat-kalimat yang tersusun secara sistematis, kemudian dilakukan pembahasan dan penafsiran yang pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan tentang masalah yang diteliti.