



SALINAN

PUTUSAN
Nomor 83/PUU-XVII/2019

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (ASPATAKI) yang dalam hal ini diwakili oleh Dewan Pengurus Pusat, yaitu:

1. Nama : **Saiful Mashud , SH**
Jabatan : Ketua Umum
Alamat : Jalan Teluk Pacitan, Pondok Intan Estate Kav.10, Arjosari, Blimbing, Kota Malang;
2. Nama : **Letsman Tandy**
Pekerjaan : Wakil Ketua Umum
Alamat : Kampung Cinyosog, Burangkeng, Setu, Kabupaten Bekasi;
3. Nama : **Filius Yandono**
Pekerjaan : Sekretaris Jenderal
Alamat : Komplek Harmoni Mas Blok E.36, Pejagalan, Penjaringan, Jakarta Utara;
4. Nama : **Bony Wongso Suhardjo**
Jabatan : Wakil Sekretaris jenderal
Alamat : Perum Citra 2 Blok D-6/21, Pegadungan, Kalideres, Jakarta Barat;
5. Nama : **Lay Mena Nelly**
Pekerjaan : Bendahara
Alamat : Jalan Joglo Baru, Joglo, Kembangan, Jakarta Barat;

6. Nama : **Ahmad Mulyadi**
 Pekerjaan : Deputy Penyiapan Pelatihan
 Alamat : Kalisari, RT. 07, RW. 01, Kalisari, Pasar Rebo, Jakarta Timur;
7. Nama : **Saroni, SE**
 Pekerjaan : Deputy Penempatan
 Alamat : Jalan Pala 4 Nomor 28, Lubang Buaya, Cipayung, Jakarta Timur;

berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 03 Desember 2019 memberikan kuasa kepada **Wilman Malau, SH., MH.**, dan **Andriko Josua M, SH.**, Advokat dan Konsultan Hukum pada *Law Office Wilman Malau & Partners* yang beralamat di Wisma Nugraha Lantai 2, Jalan Raden Saleh Nomor 6, Jakarta Pusat.

Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon**;

- [1.2]** Membaca permohonan Pemohon;
 Mendengar keterangan Pemohon;
 Mendengar dan membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
 Mendengar dan membaca keterangan Presiden;
 Mendengar dan membaca keterangan Pihak Terkait *Migrant CARE* dan Serikat Buruh Migran Indonesia;
 Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
 Mendengar dan membaca keterangan ahli Pemohon;
 Mendengar keterangan saksi Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti Pihak Terkait *Migrant CARE* dan Serikat Buruh Migran Indonesia;
 Mendengar dan membaca keterangan ahli Pihak Terkait *Migrant CARE* dan Serikat Buruh Migran Indonesia;
 Mendengar keterangan saksi Pihak Terkait *Migrant CARE* dan Serikat Buruh Migran Indonesia;
 Membaca keterangan *ad informandum* Surati sebagai Pihak Terkait Tidak Langsung;
 Membaca kesimpulan para pihak.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 9 Desember 2019 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 178/PAN.MK/2019 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 11 Desember 2019 dengan Nomor 83/PUU-XVII/2019, yang telah diperbaiki dan diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 27 Desember 2019, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi (MK) adalah melakukan Judicial Review (*Constitutional Review*) suatu Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 *jo.* Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut "UUMK").

Beberapa Ketentuan Perundang-undangan yang mengatur kewenangan ini antara lain:

a. Pasal 24 ayat (2) Perubahan Ketiga UUD NRI yang menyatakan:

"Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi";

b. Pasal 24 C ayat (1) UUD NRI menyatakan:

"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum";

c. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

- a) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
 - b) memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
 - c) memutus pembubaran partai politik; dan*
 - d) memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.”*
- d. Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menentukan bahwa kekuasaan kehakiman yang berada pada Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan mengadili pada tingkat pertama dan terakhir, yang putusannya bersifat final dan mengikat untuk menguji Undang-Undang terhadap UUDNRI;
- e. Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyatakan bahwa:
- “Dalam hal suatu undang-undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”.*
- f. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang.
- g. Bahwa berdasarkan kewenangan Mahkamah Konstitusi di atas, maka Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk mengadili permohonan Pengujian Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang bertentangan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

LEGAL STANDING DAN KERUGIAN PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU MK menentukan 2 (dua) syarat agar Pemohon memenuhi kedudukan hukum (*Legal Standing*) di Mahkamah Konstitusi yaitu dapat bertindak sebagai Pemohon dan mempunyai hak konstitusional yang

dalam penjelasannya hak konstitusional itu berarti hak sebagaimana yang diatur dalam UUDNRI 1945;

2. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi tersebut mengkualifikasi Pemohon secara limitatif, yaitu:
 - a. Perorangan warga negara Indonesia;
 - b. Masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
 - c. **Badan hukum publik atau privat;** atau
 - d. Lembaga negara.

Pemohon bertindak selaku Dewan Pengurus Pusat dari pada Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia disingkat ASPATAKI yang merupakan badan hukum privat. Nama badan hukum privat ini adalah pada Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan disingkat dengan sebutan ASPATAKI yang telah diatur dan tercantum dalam Pasal 1 Anggaran Dasar dalam Akta Perubahan Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ASPATAKI Nomor: 77 Notaris Dra. TUMINEM, SH., Notaris - Malang dan disaat ini Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia disingkat ASPATAKI mempunyai sebanyak 142 anggota yang merupakan perusahaan-perusahaan yang berbadan hukum privat yang bergerak dalam bidang usaha menempatkan tenaga kerja Indonesia/pekerja migran Indonesia ke luar negeri.

3. Bahwa sesuai dengan Pasal 12 Anggaran Dasar pada Akta Perubahan Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ASPATAKI Nomor 77 Notaris Dra. TUMINEM, SH Notaris Malang telah diatur:
 - 1) *Bilamana terjadi persoalan hukum, baik sebagai penggugat/pelapor atau sebagai tergugat/terlapor, Ketua Umum yang saat itu menjabat secara langsung dapat mewakili kepentingan Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (ASPATAKI) tanpa diperlukan surat kuasa lagi.*
 - 2) *Dewan Pengurus Pusat berhak untuk tindakan-tindakan tertentu mengangkat seorang kuasa hukum atau lebih dengan kekuasaan-kekuasaan dan syarat-syarat yang akan ditentukan oleh Dewan Pengurus Pusat dalam suatu Surat Kuasa khusus.*

- 3) *Kewenangan-kewenangan Dewan Pengurus lainnya sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Anggaran Rumah Tangga.*
4. Bahwa Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia disingkat ASPATAKI yang dibentuk oleh para anggota yang masing-masing merupakan badan hukum privat dan atas dasar kebersamaan yang satu profesi dan berhimpun dalam suatu wadah yang disebut Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia disingkat ASPATAKI dan menjadi wadah bagi Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau istilah yang diatur dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
 5. Bahwa Pemohon dan anggotanya yang merupakan perusahaan-perusahaan swasta yang bidang usahanya untuk melaksanakan penempatan dan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Dengan demikian Pemohon melaksanakan tugas dan fungsinya dalam membela kepentingan anggotanya yaitu PPTKIS yang memiliki kepentingan yang sama yaitu untuk menolak diberlakukannya beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia karena bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDNRI 1945).
 6. Bahwa Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang Undang, mengkualifikasi pihak-pihak yang dapat menjadi Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD NRI 1945, adalah:
 - a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;
 - b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam UU;
 - c. Badan hukum publik atau **badan hukum privat**, atau;
 - d. Lembaga Negara”.
 7. Bahwa oleh karena Pemohon bertindak mewakili kepentingan anggotanya yang merupakan Badan Hukum Privat yang didirikan berdasarkan hukum yang berlaku di Republik Indonesia maka Pemohon telah memenuhi syarat

untuk bertindak sebagai Pemohon Uji Materi di Mahkamah Konstitusi, sehingga dengan demikian, syarat subjek untuk bertindak dalam mengajukan Uji Materi ini telah terpenuhi. Bahwa terkait dengan adanya kerugian hak konstitusional maka sesuai ketentuan dalam Putusan MK Nomor 006/PUU-V/2005, Mahkamah Konstitusi berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- 1) adanya hak Konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- 2) bahwa hak Konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh para Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- 3) bahwa kerugian Konstitusional pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- 4) adanya hubungan sebab akibat (causal verband) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- 5) adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian Konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Kerugian Konstitusional yang dialami Pemohon sebagaimana dimaksud ketentuan dalam Putusan MK Nomor 006/PUU-V/2005 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menyangkut syarat Pertama dalam Putusan MK Nomor 006/PUU-V/2005 tentang adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan UUD 1945 bahwa Pemohon memiliki hak konstitusional yang diatur dalam UUD NRI 1945 sebagai berikut:
 - a) Pemohon memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi, "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya";
 - b) Pemohon memiliki hak konstitusional yang tercantum di dalam Pasal 33 UUD NRI 1945 yaitu setiap warga negara wajib menjunjung tinggi prinsip-prinsip kebersamaan dari demokrasi ekonomi yaitu efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, dan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

- c) Bahwa setiap warga negara berhak ikut serta membantu pemerintah untuk menyeimbangkan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional serta mendukung segala program yang sudah dibentuk secara demokrasi
 - d) Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."
 - e) UUD NRI 1945 memberikan hak konstitusional kepada Pemohon agar dalam menjalankan usahanya dibidang penempatan tenaga kerja Indonesia mempunyai hak untuk menjalankan azas kebersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya serta berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemohon berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
2. Berkenaan dengan syarat Kedua tentang hak Konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji yaitu keadaan berlakunya Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Sehubungan dengan syarat Ketiga yaitu kerugian Konstitusional pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi adalah sebagaimana Pemohon uraikan di bawah ini:
- a) Hak konstitusional Pemohon dalam kebebasan untuk berusaha di mana ancaman pidana yang ditanggung Pemohon tidak berdasar pada perbuatan yang dilakukannya sendiri (tidak sesuai dengan azas perbuatan materiil) dimana perbuatan yang dilakukan pihak yang mempekerjakan Pekerja Migran harus ditanggung Pemohon dan hal ini merupakan hak azasi yang telah dirugikan atau setidaknya-tidaknya berpotensi dirugikan dengan berlakunya Norma Pasal 82 huruf (a)

serta Pasal 85 huruf (a) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

b) Ancaman kriminalisasi tidak dapat dihindarkan dan dapat dipergunakan sewaktu-waktu oleh pihak yang berwajib karena terjadinya multi tafsir atas isi ketentuan dalam Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tersebut.

4. Bahwa syarat Keempat yaitu adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dimana Pemohon telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana yang telah Pemohon uraikan diatas, membuktikan bahwa terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian Pemohon dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dengan diundangkannya UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia maka Pemohon tidak lagi bebas melakukan kegiatan usaha yang sudah ada sebelumnya dijalankan dengan baik dan secara bertanggung jawab, dengan demikian syarat Keempat yang mengharuskan adanya hubungan kausalitas antara kerugian Pemohon dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia telah terbukti;
5. Syarat Kelima sebagai syarat terakhir agar Pemohon dapat dinyatakan memiliki Legal Standing dalam mengajukan permohonan *a quo* tentang adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian Konstitusional yang didalilkan tidak akan terjadi adalah telah terpenuhi. Sebab dengan dikabulkannya permohonan ini yaitu dengan dinyatakannya Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak memiliki kekuatan hukum mengikat menyebabkan kerugian konstitusional Pemohon tidak terjadi lagi atau setidaknya tidaknya dinyatakannya Pasal 54 ayat (1) huruf

(a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus dimaknai sebagai norma yang konstitusional bersyarat ;

ALASAN UJI MATERI DAN POKOK PERMOHONAN

Alasan Pemohon untuk mengajukan Uji Materi terhadap norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia karena memberikan kerugian hak konstitusional kepada Pemohon dan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara RI 1945.

A. Alasan Uji Materi Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b).

1. Bahwa Pemohon mengajukan permohonan uji materiil terhadap norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan alasan dan dasar sebagai berikut:

Untuk lebih jelasnya kami uraikan bunyi Pasal 54 ayat (1) dan masing-masing pasal yang terkait yaitu:

Pasal 54 (1) berbunyi;

- (1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
 - b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - c. memiliki rencana kerja penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
 - d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 54 (2) dan (3) berbunyi;

- (2) Deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, hanya dapat dicairkan oleh Menteri apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (b), dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.

Pasal 51 ayat (1) berbunyi:

(1) Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf (b) wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.

Pasal 49 huruf (b) berbunyi;

Pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas:

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

Dalam hal ini UU No. 18 tahun 2017 tidak secara tegas mengatur dan mengakui apa yang telah diatur dan diberlakukan pada ketentuan UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri selain hanya mengatakan UU No. 39 tahun 2004 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi namun semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari UU No. 39/2004 dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU No. 18/2017.

Salah satu peraturan pelaksanaan UU No. 39/2004 tersebut telah dikeluarkan Permenaker RI Nomor 42 tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI.

2. Bahwa Pemohon bersama 142 anggotanya merupakan badan hukum privat yang sudah mengikuti ketentuan yang diatur dalam UU No. 39/2004 dan Permenaker RI No. 42/2015 sehingga masing-masing anggota Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia disingkat ASPATAKI tersebut bertindak sebagai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan memiliki Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI Swasta (SIPPTKI) dari Menaker RI, hal ini karena telah memenuhi persyaratan yang diatur dalam UU No. 39/2004 dan Permenaker No. 42/2015 yaitu:

Pasal 13 ayat (1) UU No. 39/2004 berbunyi;

(1) Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, pelaksana penempatan TKI Swasta harus memenuhi persyaratan:

- a. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan*

- berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp 3.000.000.000.- (tiga milyar rupiah)
 - c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 15.000.000.- (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah
 - d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
 - e. Memiliki unit pelatihan kerja dan
 - f. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI
- (2) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (b) dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.
- (3) Ketentuan mengenai penyusunan rencana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (d) dan bentuk serta standard yang harus dipenuhi untuk sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (f), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Kemudian dalam Pasal 2 butir (c) dan butir (d) Permenaker No. 42/2015 mengatur:

Untuk mendapatkan SIPPTKI, PPTKIS harus mengajukan permohonan secara online dengan mengunggah:

- a. Surat permohonan tertulis dari penanggung jawab perusahaan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal diatas kertas bermaterai cukup;
- b. Akte pendirian dan/atau akta perubahan Perseroan Terbatas (PT) dan keputusan pengesahan akte pendirian atau akte perubahan dari instansi yang berwenang
- c. Tanda bukti modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp 3.000.000.000.- (tiga milyar rupiah)
- d. Setipikat / bilyet deposito a.n. Menteri q.q. PPTKIS yang bersangkutan sebesar Rp 500.000.000.- (lima ratus juta rupiah) yang telah dilegalisir oleh pejabat bank yang berwenang
- e. Rencana kerja penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri sekurang-kurangnya dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
- f. Struktur organisasi perusahaan yang mencantumkan adanya unit yang bertanggung jawab terhadap pelatihan kerja;
- g. Bukti penguasaan sarana dan prasarana berupa kantor , peralatan kantor , tempat penampungan dan tempat pelatihan berupa surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerja sama dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Neraca perusahaan yang dibuat oleh akuntan publik;
- i. NPWP perusahaan;
- j. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai dengan UU No. 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;

- k. *Surat pernyataan yang ditandatangani diatas kertas bermaterai cukup dari penanggung jawab perusahaan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri dan dijatuhi sanksi administrative berupa pencabutan SIPPTKI berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri;*
 - l. *Pas photo berwarna merah dengan latar belakang merah penanggung jawab perusahaan dengan ukuran 4x6cm*
- 3. Bahwa pembentukan UU No. 18/2017 tidak jelas apakah mengakui keberadaan PPTKIS berikut dengan SIPPTKI sehingga Pemohon dengan anggotanya yang telah memiliki SIPPTKI sebelum UU No. 18/2017 maupun Permenaker No. 10/2019 tersebut diundangkan, akankah dipersamakan dengan istilah P3MI dan istilah SIP3MI yang ada dalam UU No. 18/2017. Padahal SIPPTKI yang dimiliki Pemohon dengan anggotanya masih ada yang memiliki SIPPTKI dengan masa berlakunya cukup panjang sampai dengan Tahun 2024. UU No.18/2017 yang tidak menyebut sama sekali istilah PPTKIS maupun SIPPTKI dan juga tidak mengatur PPTKIS akan dipersamakan dengan P3MI dan SIPPTKI dipersamakan dengan SIP3MI dan hanya mencabut berlakunya UU No. 39/2004 dan demikian pula halnya dengan Permenaker No. 10/2019 yang mencabut berlakunya Permenaker No. 42/ 2015.
- 4. Bahwa Pemohon dan anggotanya yang selama ini telah bertindak selaku PPTKIS dan memiliki SIPPTKI sepatutnya dipersamakan dengan P3MI dan izin yang dimilikinya dipersamakan dengan SIP3MI sebagaimana yang diatur dalam UU No. 18/2017 tersebut dan selanjutnya Pemohon dengan anggotanya mengikuti masa berlaku atas SIPPTKI yang telah dimilikinya sampai habis masa berlakunya dan selanjutnya akan diperpanjang sesuai dengan ketentuan dan tata cara perpanjangan SIP3MI.
- 5. Bahwa Pemohon dan anggotanya akibat ketidak-tegasan pembuatan UU No.18/2017 dalam hal istilah PPTKIS apakah sama dengan P3MI dan istilah SIPPTKI dipersamakan dengan SIP3MI maka sesuai dengan peraturan pelaksanaan UU No. 18/2017 tersebut yaitu Permenaker No. 10/2019 yang diundangkan pada tanggal 02 Juli 2019 akan mengalami kerugian dan tidak mampu untuk berusaha lagi. Ketidaktegasan Pasal 54 ayat (3) di mana dalam keadaan tertentu maka dapat terjadi secara

subjektivitas seorang Menteri sewaktu-waktu merubah besarnya deposito dan besar modal disetor.

6. Bahwa dalam menghadapi ketentuan dalam Pasal 36 Permenaker No. 10/2019 maka Pemohon dan anggotanya akan cenderung tidak mampu menyesuaikan persyaratan di dalamnya akibat waktu yang sempit dan disatu sisi SIPPTKI yang dimilikinya masih berlaku. Persyaratan dan ketentuan yang diatur dalam Pasal 36 Permenaker No. 10/2019 sebagai peraturan pelaksanaan dari UU No. 18/2017 mengatakan:

Pasal 36 Permenaker No. 10/2019 berbunyi:

- (1) *Pada saat Peraturan Menteri ini berlaku, P3MI wajib menyesuaikan persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Menteri ini diundangkan*
- (2) *Dalam hal kewajiban penyesuaian persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dipenuhi oleh P3MI, Menteri mencabut SIP3MI.*

Persyaratan yang dimaksud dalam Pasal 36 Permenaker No. 10/2019 tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 7 dan Pasal 8 Permenaker No. 10/2019 yang berbunyi:

Pemenuhan Komitmen Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Baru

Pasal 7 Permenaker No. 10/2019.

- (1) *Untuk mendapatkan SIP3MI, perusahaan harus memenuhi Komitmen persyaratan:*
 - a. *Surat permohonan dari Penanggung jawab perusahaan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal diatas kertas bermaterai cukup;*
 - b. *Bukti modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp 5.000.000.000.- (lima milyar rupiah)*
 - c. *Bilyet deposito atas nama perusahaan sebesar Rp 1.500.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah.*
 - d. *Penguasaan sarana dan prasarana kantor dibuktikan dengan surat kepemilikan atau perjanjian sewa /kontrak / kerja sama.*
 - e. *Rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan;*
 - f. *Struktur organisasi perusahaan;*
 - g. *Pas foto penanggung jawab perusahaan berwarna merah ukuran 4x6 dan*
 - h. *Surat pernyataan penanggung jawab perusahaan yang memuat;*
 - 1) *Tidak merangkap jabatan sebagai direksi pada P3MI lain*
 - 2) *Tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan pekerja migran Indonesia*
 - 3) *Bersedia mengubah dan menyerahkan bilyet deposito sebesar Rp 1.500. 000.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) atas nama perusahaan menjadi atas nama Menteri q.q. P3MI*

- kepada Direktur Jenderal bagi perusahaan yang ditetapkan sebagai P3MI pada saat pengambilan SIP3MI.
- 4) Memiliki system manajemen mutu yang dibuktikan dengan sertipikat ISO 9001 dalam jangka waktu paling lama 1(satu) tahun setelah mendapatkan SIP3MI ; dan
 - 5) Melakukan proses penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah mendapatkan SP3MI
- (2) Sarana dan prasarana kantor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (d) paling sedikit memiliki;
- a. Fasilitas standar kesehatan dan keselamatan kerja
 - b. Ruang kerja komisaris, direksi dan staff
 - c. Ruang ibadah
 - d. Kamar mandi/WC/toilet
 - e. Ruang tamu / ruang tunggu dan ruang pertemuan
 - f. Tempat parker kendaraan roda 4
 - g. Sarana transportasi
 - h. Peralatan kantor
 - i. Papan bagan / struktur organisasi P3MI dan
 - j. Papan nama kantor P3MI berukuran 1 meter x 1.5 meter dan dipasang didepan halaman kantor pada tempat yang mudah dilihat;
- (3) Rencana kerja penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia berdasarkan:
- a. Proyeksi peluang kerja;
 - b. Target penempatan pekerja migran Indonesia setiap tahun per negara tujuan
 - c. Upaya penyelesaian masalah pekerja migran Indonesia
- (4) Bentuk rencana kerja penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai format 2 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pemenuhan Komitmen Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Perpanjangan

Pasal 8 Permenaker No. 10/2019.

- (1) P3MI dapat mengajukan permohonan perpanjangan SIP3MI kepada Menteri paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum masa berlaku SIP3MI berakhir
- (2) Untuk mengajukan permohonan perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), P3MI harus memenuhi Komitmen persyaratan;
 - a. Surat permohonan dari penanggung jawab P3MI kepada Menteri melalui Direktur Jenderal diatas kertas bermaterai cukup;
 - b. SIP3MI yang masih berlaku;
 - c. Surat rekomendasi BP2MI yang menyatakan P3MI telah menyelesaikan permasalahan dan kasus pekerja migran Indonesia;
 - d. Telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia pada waktu memperoleh SIP3MI

- e. Pas foto penanggung jawab P3MI berwarna merah ukuran 4x6;
 - f. Bukti rencana kerja penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia paling singkat 3(tiga) tahun berjalan;
 - g. Penguasaan sarana dan prasarana kantor dibuktikan dengan surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerja sama;
 - h. Bukti penyampaian laporan penempatan secara periodic kepada Menteri
 - i. Rekapitulasi penempatan pekerja migran Indonesia selama 3(tiga) tahun berturut-turut;
 - j. Neraca keuangan selama 2(dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang dibuat oleh akuntan public dan
 - k. Sertipikat ISO 9001 yang masih berlaku dan
 - l. Surat pernyataan penanggung jawab P3MI, yang memuat ;
 - 1) Tidak merangkap jabatan sebagai direksi pada P3MI lain;
 - 2) Tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan pekerja migran Indonesia dan
 - 3) P3MI tidak dalam kondisi dikenakan sanksi administrative penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.
7. Bahwa dengan adanya ketentuan Pasal 36 Permenaker No. 10/2019 yang praktis mengatur agar paling lama 6 (enam) bulan sejak Permenaker tersebut diundangkan atau setidaknya pada tanggal 02 Januari 2020 maka semua P3MI sudah harus selesai melakukan penyesuaian persyaratan yang diperlukan dan jika tidak dipenuhi maka SIP3MI dicabut oleh Menteri maka dengan demikian akan merugikan Pemohon dan Anggotanya dengan alasan:
- 1) Pemohon dan Anggotanya sudah memiliki SIPPTKI yang masa berlakunya masih panjang bahkan ada yang berlaku sampai dengan tahun 2024.
 - 2) Dengan tidak jelasnya UU No. 18/2017 mengatur tentang SIPPTKI maka dengan adanya Pasal 36 Permenaker No.10/2019 akan dengan mudahnya Pemohon dan Anggotanya dipaksa mengikuti ketentuan dalam Pasal 36 dimaksud padahal jelas-jelas Pemohon tidak mempunyai kemampuan untuk mengikuti dan memenuhi persyaratan dimaksud.
 - 3) Pemohon yang mempunyai masa berlaku SIPPTKI terpaksa gugur dengan sendirinya dan harus mengikuti persyaratan dimaksud dalam Pasal 36 Permenaker No. 10/2019 dan bagi yang tidak mampu akan dicabut izinnya atau tidak dapat memperoleh SIP3MI dan yang artinya Pemohon dan Anggotanya tidak bisa berusaha lagi selaku pelaksana penempatan TKI.

8. Bahwa Pemohon dan Anggotanya selaku PPTKI dan memiliki SIPPTKI yang masa berlakunya masih panjang maka izin tersebut harusnya tetap berlaku meskipun ada perundang-undangan yang baru dan diatur secara tegas dalam perundang-undangan yang baru tersebut. Pemohon dan Anggotanya yang telah memiliki SIPPTKI harus dipersamakan dengan proses perpanjangan izin yang didalam UU No. 18/2017 diatur dalam Pasal 57 yaitu;

Pasal 57 UU No. 18/2017

- (1) *SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5(lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.*
- (2) *Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) , perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit :*
 - a. *Telah melaksanakan kewajiban untuk memberikan laporan secara periodic kepada Menteri;*
 - b. *Telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;*
 - c. *Masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;*
 - d. *Memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan public;*
 - e. *Tidak dalam kondisi diskors ; dan*
 - f. *Telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.*
- (3) *Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.*
- (4) *Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3) , Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.*
- (5) *Ketentuan lebih lanjut mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.*

9. Bahwa Alinea IV Pembukaan UUDNRI 1945 telah sangat jelas menyebutkan tujuan dari pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yaitu untuk “melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan

keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Selanjutnya, pada Pasal 33 UUD 1945 sebagai berikut: ayat (1) berbunyi; Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan, ayat (2): cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara, ayat (3) menyebutkan: bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, ayat (4), Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional dan ayat (5): Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang-undang. Ketentuan pasal tersebut merupakan landasan konstitusional bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum bukan kekuasaan, hukum ditempatkan sebagai satu-satunya aturan main dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (*supremacy of law*). (Bukti P-5: fotokopi UUD NRI 1945).

Dalam rangka menjalankan mandat konstitusi sebagaimana tersebut di atas dibentuklah salah satu undang-undang untuk maksud mencapai tujuan dari pembentukan NKRI tersebut yaitu Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sebagaimana secara eksplisit diuraikan dalam konsideran Menimbang pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017:

a) bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- b) bahwa negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang iayak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
 - c) bahwa pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, sertaperlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
 - d) bahwa penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional;
 - e) bahwa negara wajib membenahi keseluruhan system perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja; bahwa penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikut sertakan masyarakat;
 - f) bahwa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan pekerja migran Indonesia;
10. Bahwa untuk melaksanakan tujuan dari pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yaitu untuk “melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-undang Dasar Negara

Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan / perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” maka dibentuklah undang-undang yang salah satunya Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Bukti P – 6 : Fotokopi UU No. 18 Tahun 2017).

11. Bahwa UUD NRI 1945 menjamin keberlangsungan aktivitas ekonomi nasional, sebagaimana dinyatakan di dalam Pasal 33 ayat (4), yang rumusannya adalah “Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas dasar demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi keadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian serta dengan menjaga keseimbangan, kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional “.
12. Bahwa pengejawantahan Pasal 33 UUD NRI 1945 tersebut ada diberbagai bidang dan berbagai peraturan perundang-undangan yang salah satunya juga harus diterjemahkan dan diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PPMI) sekaligus menggantikan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut UPPTKILN).
13. Bahwa didalam menjalankan setiap aktivitas ekonomi, termasuk aktivitas bisnis, entitas yang satu berhubungan hukum dengan entitas yang lain, baik entitas itu orang maupun badan hukum. Misalnya orang menjual sesuatu kepada orang lain, orang sebagai pekerja yang bekerja pada orang lain atau badan hukum tertentu, termasuk juga pekerja migran Indonesia (disingkat PMI) dalam berhubungan hukum dengan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI), semua hubungan ini dijamin keberadaannya dan aktivitasnya oleh pasal 33 UUD NRI 1945.
14. Bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia (PMI) adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia dan atau

pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum ekonomi dan sosial.

15. Bahwa melindungi calon PMI, PMI dan keluarganya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja adalah hal yang benar, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), akan tetapi pelindungan ini tidak boleh menutup peluang atau kesempatan menjalankan aktivitas ekonomi bagi pihak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) atau bisnis dimana pihak-pihak dimana PMI saling berhubungan hukum.

Hal inilah yang terjadi akibat adanya Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) UU PMI yang rumusannya mengatakan untuk dapat memperoleh Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (disingkat SIP3MI) sebagaimana dimaksud pasal 54 ayat (1) maka perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia harus memenuhi syarat:

- a. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, paling sedikit Rp5.000.000.000.- (lima milyar rupiah)
- b. Menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam perlindungan pekerja migran Indonesia.

16. Bahwa ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) menjadi bertentangan dengan UUD NRI 1945 karena dua hal yaitu:

- a. Tentang adanya frase “bank pemerintah” dan
- b. Tentang jumlah Rp5.000.000.000.- (lima milyar rupiah) sebagai modal yang disetor serta jumlah Rp1.500.000.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) dalam deposito yang harus sudah disetorkan.
- c. Tidak menjelaskan dan mencantumkan kedudukan pihak PPTKIS maupun tentang SIPPTKI sebagaimana yang ada diatur dalam UU No. 39/2004 sehingga pihak PPTKIS dapat kehilangan haknya untuk

berusaha dan SIPPTKI yang dimilikinya dapat digugurkan semena-mena.

17. Bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia maka tidaklah ada lembaga yang disebut dengan "bank pemerintah", sebab Lembaga yang ada hanyalah dengan sebutan Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Sementara itu berdasarkan kepemilikan sahamnya didalam perseroan terbatas dikenal adanya Bank BUMN yaitu bank berbentuk perseroan terbatas yang seluruh sahamnya atau sebagian besar sahamnya milik negara (bukan pemerintah). Dengan demikian frasa "*menyetor uang kepada bank pemerintah*" tidak bisa dilaksanakan.
18. Bahwa Calon PMI atau PMI mempunyai hubungan hukum dengan P3MI dan harus dilandaskan pada "azas kebersamaan" sebagaimana diatur dalam Pasal 33 UUD NRI 1945. Calon PMI atau PMI memperoleh keuntungan karena bisa bekerja diluar negeri dengan upah yang layak, sementara itu P3MI akan memperoleh keuntungan dengan aktivitas bisnis jasanya dalam proses penempatan calon PMI atau PMI di luar negeri, hubungan yang demikian merupakan perwujudan azas kebersamaan. Disaat P3MI menempatkan calon PMI untuk bekerja di luar negeri maka P3MI tidak sedang mengeksploitasi siapapun, termasuk calon PMI. P3MI menjalankan aktivitas bisnisnya untuk menempatkan calon PMI bekerja di luar negeri. Sangatlah bertentangan dengan "azas kebersamaan" dimana saat dua entitas sedang menjalankan aktivitas ekonomi atau bisnis yaitu PMI dengan P3MI yang kemudian satu entitas dibebani kewajiban seolah-olah sedang melakukan eksploitasi terhadap entitas lainnya. Kewajiban memiliki modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000.- (lima milyar rupiah) dan menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu bisa dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam perlindungan PMI, akan menutup peluang suatu entitas untuk menjalankan aktivitas ekonomi atau bisnis, apalagi persyaratan tersebut harus dipenuhi dalam waktu yang relative singkat dan pembuatan undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya tidak menjelaskan

kedudukan perusahaan penempatan TKI yang sudah ada sebelum undang-undang No. 18/2017 diundangkan.

19. Bahwa uang sejumlah Rp5.000.000.000.- (lima milyar rupiah) bukanlah jumlah yang dapat dijangkau oleh setiap entitas termasuk P3MI, mengingat terjadinya kondisi perekonomian global yang lesu dan berakibat menurunnya volume kegiatan P3MI. Apalagi dengan berkurangnya 2 (dua) kegiatan utama P3MI setelah Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) diberlakukan.

Kedua kegiatan utama tersebut adalah kegiatan rekrutmen dan kegiatan pelatihan yang kini telah diambil alih perannya oleh pemerintah baik pusat maupun provinsi dan kabupaten/kota. Oleh sebab itu tidak beralasan untuk menambah modal disetor entitas P3MI, bahkan akan menyebabkan sejumlah entitas P3MI menutup usahanya. Kemudian deposito sebesar Rp1.500.000.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) tersebut belum tentu akan secara nyata benar-benar digunakan. Sementara itu kewajiban itu akan benar-benar menutup usaha sejumlah entitas yaitu P3MI. Tertutupnya peluang P3MI menjalankan usahanya berarti akan menutup peluang banyak sekali warga Negara Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri, hal inilah letak pertentangan antara Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) UUPMI terhadap UUD NRI 1945.

20. Bahwa di dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 (UPPTKILN), modal yang disetor “hanya” sebesar Rp3.000.000.000.- (tiga milyar rupiah) dan uang jaminan dalam deposito “hanya” sebesar Rp500.000.000.- (lima ratus juta rupiah) sangat jauh berbeda dengan ketentuan yang diatur dan yang diwajibkan dalam Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) UPPMI. Meskipun sebenarnya jumlah Rp3.000.000.000.- (tiga milyar rupiah) yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 (UPPTKILN) sesungguhnya sudah sangat berat bagi Pemohon dan Anggotanya, namun hal tersebut masih dapat dilaksanakan mengingat adanya kegiatan rekrutmen dan pelatihan yang menjadi tugas PPTKIS (dalam UU No. 18/2017 hanya menyebut istilah P3MI).

Demikian juga uang deposito yang disebutkan dalam Permenaker No. 42/2015 sebagai peraturan pelaksanaan UPPTKILN (UU No. 39/2004)

hanya mengatur dengan jumlah Rp500.000.000.- (lima ratus juta rupiah) dan sesungguhnya juga sudah amat berat, tetapi karena secara bisnis masih memungkinkan maka mampu untuk dilaksanakan oleh P3MI. Melonjaknya kenaikan yang lebih dari satu setengah kali lipat dari jumlah yang semula Rp3.000.000.000.- untuk modal disetor P3MI dan di dalam Pasal 54 ayat (1) huruf (a) UPPMI menjadi jumlah Rp 5.000.000.000.- dan demikian halnya lonjakan uang jaminan yang hampir tiga kali lipat dari jumlah Rp500.000.000.- dan didalam Pasal 54 ayat (1) huruf (b) menjadi Rp1.500.000.000.- dengan waktu yang relatif singkat atau hanya dalam tempo (enam) bulan maka hal tersebut telah menutup peluang P3MI menjalankan usahanya secara bisnis.

21. Bahwa sesuai ketentuan dalam Permenaker RI Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur ketentuan sebagai berikut;

Pasal 17 Permenaker No. 10/2019;

Deposito Uang Jaminan digunakan untuk;

- a. *Biaya penyelesaian perselisihan atau sengketa calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan P3MI (PPPMI)*
- b. *Biaya penyelesaian permasalahan atau kasus calon PMI atau PMI yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab P3MI dicabut atau tidak diperpanjang; dan atau*
- c. *Biaya penyelesaian permasalahan atau kasus calon PMI atau PMI yang menjadi kewajiban P3MI dalam hal calon PMI atau PMI tidak dipertanggungjawabkan dan tidak terselesaikan melalui Program Jaminan Sosial.*

Pasal 18 Permenaker No. 10/2019;

Dalam hal deposito uang jaminan tidak mencukupi untuk biaya penyelesaian permasalahan atau kasus calon PMI atau PMI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf (a) dan huruf (b), P3MI wajib memenuhi kekurangan biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan atau kasus calon PMI atau PMI.

Dengan demikian sangat jelas tujuan diwajibkannya P3MI untuk menyerahkan uang jaminan berupa deposito sebesar Rp1.500.000.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) sesuai Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 hanyalah untuk biaya penyelesaian perselisihan atau sengketa antara calon PMI atau PMI dengan P3MI.

Padahal sesuai Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) dengan jelas mengatur

bahwa Pelindungan Calon PMI atau PMI meliputi pelindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja dilakukan oleh pemerintah bahkan dalam Pasal 29 UUPMI dikatakan Penyelenggara Program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan keluarganya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional, hal ini bersesuaian dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

Oleh karena itu ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 yang memang dimaksudkan untuk biaya penyelesaian perselisihan atau sengketa antara calon PMI atau PMI dengan P3MI sangat jelas merugikan P3MI dan bertentangan dengan rasa keadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 33 ayat (4), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUDNRI 1945 yakni:

Pasal 33 yaitu:

- (1) *Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan*
- (2) *Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara*
- (3) *Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat dan*
- (4) *Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional*
Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang-undang

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) yaitu:

- (1) *Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.*
- (2) *Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*

Dan terhadap ketentuan **Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2)** yaitu:

- (1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*
- (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*

Apalagi yang melaksanakan segala keperluan calon PMI atau PMI khususnya untuk rekrutmen dan pelatihan kerja dilakukan oleh pihak

pemerintah baik di pusat maupun di daerah sedangkan P3MI sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tersebut hanya sebagai pelaku yang menghubungkan pengguna PMI diluar negeri dengan calon PMI atau PMI itu sendiri melalui Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Dan Pelindungan PMI.

22. Bahwa penerapan kewajiban bagi P3MI untuk memiliki modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan tersebut paling sedikit Rp5.000.000.000.- (lima milyar rupiah) sangat jelas memberikan perlakuan yang tidak adil sementara dalam ketentuan Pasal 32 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas hanya menentukan minimal Rp50.000.000.- (lima puluh juta rupiah) saja.

Pasal 32 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas:

(1) Modal dasar Perseroan paling sedikit Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Undang-undang yang mengatur kegiatan usaha tertentu dapat menentukan jumlah minimum modal Perseroan yang lebih besar dari pada ketentuan modal dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(3) Perubahan besarnya modal dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Kewajiban yang diberikan kepada P3MI yang demikian tidak hanya memberikan ketidakadilan namun nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945.

23. Bahwa penerapan kewajiban bagi P3MI untuk menyediakan uang deposito sebesar Rp1.500.000.000.- (satu milyar lima ratus juta rupiah) tidak memberikan keadilan yang sama dengan perusahaan-perusahaan lain yang ada di Republik Indonesia karena P3MI sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) hanyalah sebagai pemberi informasi atas adanya peluang kerja di luar negeri dan selanjutnya peluang kerja tersebut akan diproses oleh Kemennaker melalui Pusat Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Dan Pelindungan PMI baik didaerah maupun di pemerintahan pusat.

24. Bahwa ketentuan yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dibuat dan sesuai diterapkan kepada perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia dan

sangat jauh berbeda dengan keadaan dan kedudukan Pemohon dan Anggotanya yang telah memiliki SIPPTKI.

25. Bahwa berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas maka sangat beralasan bagi Pemohon untuk memohon agar Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menyatakan Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sepanjang frasa *“(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:*

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);*
- b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;”*

tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) harus dimaknai sebagai berikut:

- (1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI **bagi perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
 - b. menyetor uang kepada **Bank BUMN** dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

26. Bahwa dengan dikabulkannya permohonan Pemohon maka Pemohon dan Anggotanya tidak kehilangan hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 33 UUD NRI 1945.

B. Alasan Uji Materi Norma Pasal 82 butir (a) dan Pasal 85 butir (a);

Bahwa Pemohon mengajukan permohonan uji materiil terhadap norma Pasal 82 butir (a) dan Pasal 85 butir (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan alasan dan dasar sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan asas yuridiksi maka yang dapat dipidana adalah orang yang melakukan perbuatan pidana di wilayah Negara Kesatuan Republik

Indonesia (NKRI) sedangkan yang tidak melakukan perbuatan pidana di wilayah NKRI tidak dapat di pidana di wilayah NKRI. Hal ini terkait pada penentuan *locus* dan tempus terjadinya suatu tindak pidana yang diatur dalam Hukum Acara Pidana Indonesia. Oleh karena itu setiap orang yang melakukan perbuatan melawan hukum di luar negeri tidaklah dapat diadili di wilayah NKRI.

2. Bahwa ketentuan yang mengatur sanksi pidana sebagaimana diatur dalam; Ketentuan Pasal 82 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) yang mengatakan di pidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh tahun) dan denda paling banyak Rp15.000.000.000.- (lima belas miliar rupiah) setiap orang dengan sengaja menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan tempat pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan calon pekerja migran tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf (a) dan ketentuan Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) yang mengatakan dipidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000.- (lima milyar rupiah) setiap orang yang menempatkan pekerja migran Indonesia (PMI) pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditanda tangani pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf (a) maka sangat jelas merugikan P3MI dan tidak sesuai dengan asas hukum maupun yuridiksi hukum. Untuk lebih jelasnya kami uraikan bunyi Pasal 82 butir (a) dan Pasal 85 butir (a) UU No. 18/2017 yaitu:

Pasal 82 UU No. 18/2017

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,- (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada :

- a. *jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a ; atau*
- b. *pekerjaan yang bertentangan dengan peraturanperundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf b.*

Pasal 85 UU No. 18/2017:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 5.000.000.000,- (lima miliar rupiah), setiap orang yang :

- a. *menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani*

- Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a;*
- b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf b;*
 - c. mengalihkan atau memindah tangankan SIP3MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf c; atau*
 - d. mengalihkan atau memindah tangankan SIP2MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf d.*
3. Bahwa apabila dikaji lebih dalam kasus yang akan terjadi sesuai ketentuan Pasal 82 huruf (a) dan Pasal 85 huruf (a) UPPMI tersebut hanyalah dapat terjadi diluar wilayah yuridiksi NKRI dan hanya dapat dilakukan oleh *agency/user* atau pihak yang mempekerjakan PMI yang *notabene* merupakan warga Negara asing (bukan warga Negara Indonesia). Dengan demikian maka apabila yang dipidana dijatuhkan kepada P3MI atau warga negara Indonesia dengan menggunakan hukum pidana Indonesia maka hal tersebut jelas melanggar ketentuan Kitab Hukum Acara Pidana Indonesia (KUHAP) serta melanggar Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945
4. Bahwa ketentuan hukum Pasal 82 huruf (a) dan Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) tidak sesuai dengan beberapa dari asas hukum pidana yaitu:
- a. Azas *Equality Before The Law* (Azas Tiada Pidana Tanpa Kesalahan) yang maksudnya azas yang menjamin persamaan di mata hukum tanpa kecuali pada setiap orang dan untuk menjatuhkan pidana kepada orang yang telah melakukan tindak pidana harus dilakukan bilamana ada unsur kesalahan pada diri orang tersebut
 - b. Azas Teritorial yang maksudnya ketentuan hukum pidana Indonesia berlaku di wilayah teritorial NKRI, termasuk pula kapal berbendera Indonesia, pesawat terbang Indonesia, gedung kedutaan dan konsul Indonesia di negara asing
 - c. Azas Nasionalis Aktif yang maksudnya aturan-aturan hukum pidana Indonesia berlaku untuk semua Warga Negara Indonesia (WNI) yang melakukan tindak pidana di manapun berada.
5. Bahwa ketentuan hukum Pasal 82 huruf (a) dan Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) yang hanya bisa dilakukan oleh pihak *agency/user* atau

pihak yang mempekerjakan PMI di luar negeri akan tetapi sanksi pidana dijatuhkan kepada M3PI maka jelas-jelas tidak sesuai dengan azas hukum pidana Indonesia dan merugikan serta menghilangkan rasa keadilan bagi P3MI serta bertentangan dengan Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945)

6. Bahwa dalam UU No. 39/2004 yang telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi dengan adanya UU No. 18/2017 dan sesungguhnya telah mengatur ketentuan pidana yang diatur dalam Bab XIII Pasal 102 dan Pasal 104.

Pasal 102 UU No. 39/2004 berbunyi:

- (1) *Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5(lima) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp 1.000.000.000.- (satu milyar rupiah) dan paling banyak Rp 5.000.000.000.- (lima milyar rupiah) , setiap orang yang :*
- a) *Mengalihkan atau memindahk tangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;*
 - b) *Mengalihkan atau memindah tangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;*
 - c) *Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 35;*
 - d) *Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;*
 - e) *Menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam pasal 50;*
 - f) *Menempatkan calon TKI / TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;*
 - g) *Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ; atau*
 - h) *Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3)*
 - i) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.*

Pasal 104 UU No. 39/2004 berbunyi:

- (1) *Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1(satu) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp 100.000.000.- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000.- (satu milyar rupiah), setiap orang yang ;*
- a) *Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 24;*
 - b) *Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);*
 - c) *Mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;*

- i. Menempatkan TKI diluar negeri yang tidak memiliki KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ;*
 - ii. Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67,*
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.*

Dalam ketentuan pidana tersebut jelas-jelas diperlakukan terhadap perbuatan-perbuatan yang terjadinya berada di dalam negeri sehingga jelas pula terhadap perbuatan-perbuatan tersebut berlaku yuridiksi hukum Republik Indonesia dan dapat diterapkan Hukum Pidana Indonesia.

7. Bahwa sangat jauh berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 huruf (a) dan Pasal 85 huruf (a) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017, yang mana perbuatan-perbuatan tersebut hanya bisa terjadi di luar negeri atau di luar yuridiksi hukum Indonesia dan dilakukan baik itu Pemberi Kerja maupun PMI itu sendiri.
8. Bahwa perbuatan-perbuatan tersebut dapat saja dilakukan oleh pihak Pemberi Kerja maupun PMI itu sendiri di luar negeri tanpa melibatkan P3MI namun yang dikenakan sanksi pidana justru P3MI karena anggapan sebagai perusahaan yang melaksanakan penempatan calon PMI dimaksud, di lain sisi pihak P3MI belum tentu berada dan bersama-sama PMI tersebut di luar negeri, sehingga memberikan ketidakadilan bagi P3MI atau Pemohon dan anggotanya. Berbeda halnya jika norma yang diatur dalam Pasal 82 huruf (a) dan Pasal 85 huruf (a) Undang-undang Nomor 18 tahun 2017, dikenakan terhadap setiap orang yang turut serta menandatangani Perjanjian Kerja maupun perubahannya sebab orang tersebut dianggap telah mengetahui hak dan kewajibannya dalam setiap perjanjian kerja maupun perubahannya.
9. Bahwa dengan demikian sangat beralasan bagi Pemohon untuk mengajukan permohonan uji materiil ini agar mana Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan:

Ketentuan Pasal 82 huruf (a) sepanjang frasa:

“a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a “;

dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sehingga Pasal 82 huruf (a) berbunyi:

“a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan **perjanjian kerja dan perubahannya yang orang tersebut ikut menandatangani** sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a “;

DAN

Ketentuan Pasal 85 UU No. 18/2017 sepanjang frasa;

“a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a; dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sehingga Pasal 85 huruf (a) berbunyi:

“a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia **maupun orang tersebut** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a “;

10. Bahwa untuk menjalankan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) maka Kementerian Ketenagakerjaan RI telah menerbitkan beberapa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan di antaranya Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan PMI (*Bukti P-7*)
11. Bahwa Pemohon melalui para anggotanya yang ada di daerah telah menyurati Pemerintah Daerah untuk memperoleh informasi penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) tersebut didaerahnya dan telah diperoleh informasi yaitu:
 - 1) PT. Herotama Indonusa salah satu anggota ASPATAKI sudah menyurati Bupati Cilacap Up. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cilacap untuk memperoleh informasi penerapan Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UPPMI) (*Bukti P-8; Surat Nomor: 346/HI/SP/IX/2019 tanggal 23 September 2019*)
 - 2) Bahwa atas surat tersebut diperoleh penjelasan dari Kadisnaker dan Perindustrian Kabupaten Cilacap melalui surat Nomor 562/1300/32 tanggal 17 Oktober 2019 yang mengatakan Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap dengan keterbatasan sarana dan prasarana sumber daya manusia/instruktur telah melaksanakan pelatihan bagi Calon Pekerja Migran bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja. (*Bukti P-9*)
 - 3) PT. Herotama Indonusa dengan surat Nomor: 345/HI/SP/IX/2019 tanggal 23 September 2019 telah menyurati Walikota Magelang untuk

menanyakan penerapan UPPMI khususnya mengenai penyediaan dan fasilitas pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia, namun surat tersebut tidak mendapat tanggapan (*Bukti P-10*)

- 4) Surat ASPATAKI Nomor: 099/DPP/IX/2019 tanggal 26 September 2019 yang ditujukan kepada Deputi Penempatan BNP2TKI untuk menanyakan Pengertian Pendaftaran Pekerja Migran Indonesia (PMI) (*Bukti P-11*)
- 5) Surat Deputi BNP2TKI Nomor B.465/PEN/X/2019 tanggal 07 Oktober 2019 yang menjawab surat dari ASPATAKI dan menjelaskan bahwa saat ini Kemennaker dan BNP2TKI sedang mengembangkan sistem pelayanan bagi Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan Permenaker No. 9 Tahun 2009, dalam masa transisi pengembangan sistem tersebut dan proses pelayanan penempatan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tetap berjalan maka mekanisme pelayanan ID CPMI dan pelayanan SPR oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi masih menggunakan mekanisme yang berjalan saat ini atau masih menggunakan Permenaker No. 22/2014 jo. UU No. 39/2004 sementara Permenaker No. 22/2014 telah dicabut oleh Permenaker No.9/2019. (*Bukti P-12*)
- 6) Surat Deputi Penempatan BNP2TKI Nomor: B.502/PEN/X/2019 tanggal 31 Oktober 2019 yang ditujukan kepada Kemennaker RI Up. Dirjen Binapenta untuk menjelaskan bahwa saat ini BNP2TKI sedang dalam pengembangan dan penyesuaian terkait sistem pelayanan proses rekrut/registrasi CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia) menggunakan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) dan dalam pengembangan dan penyesuaian system tersebut dan guna kelancaran pelayanan maka diharapkan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota dapat melayani sebagaimana ketentuan sebelumnya dalam proses pelayanan penempatan PMI (*Bukti P-13*)
- 7) Surat Dirjen Binapenta Kemenaker RI Nomor 3/7781/PK.02.00/VIII/2019 tanggal 9 Agustus 2019 yang ditujukan kepada Bupati Sumbawa yang menjelaskan bahwa Kemennaker RI telah menerbitkan Permenaker No.9 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan penempatan PMI dan Kemennaker dan BNP2TKI sedang mengembangkan sistem pelayanan bagi Pekerja Migran Indonesia yang sesuai dengan Permenaker tersebut. (*Bukti P-14*)

8) Surat Edaran Kemennaker RI Nomor 6/PK.02.03/X/2019 tanggal 16 Oktober 2019 yang ditujukan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota di seluruh Indonesia dan menjelaskan bahwa perlindungan PMI masih dalam proses penyusunan dan perlu dibuat langkah-langkah pelayanan bagi PMI serta surat edaran ini berlaku sampai dengan diterbitkannya semua peraturan pelaksana dari UU No.18/2017 tentang Pelindungan PMI. Bahwa Surat Edaran Kemennaker RI Nomor: 6/PK.02.03/X/2019 tanggal 16 Oktober 2019 dimaksudkan menganulir Permenaker No. 9/2019 karena di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota Permenaker No. 9/2019 tidak bisa dilaksanakan (*Bukti P-15*)

12. Bahwa dari surat menyurat tersebut jelas pelaksanaan UU No.18/2017 tentang Pelindungan PMI tidak berjalan dengan baik bahkan Peraturan Pelaksananya belum lengkap padahal dalam ketentuan yang dimuat dalam Pasal 90 jelas diatur bahwa [eraturan pelaksana dari Undang-undang No. 18/2017 tersebut harus ditetapkan paling lambat 2 (dua) tahun terhitung sejak undang-undang ini diundangkan.

Undang-Undang No. 18/2017 tersebut telah diundangkan pada tanggal 22 November 2017 sehingga pada tanggal 23 November 2019 setidaknya peraturan pelaksananya sudah lengkap sehingga undang-undang ini bisa dijalankan dengan baik dan mendukung kepentingan Calon PMI atau PMI serta P3MI. Sejauh ini Peraturan Pelaksana yang sudah ditetapkan Kemennaker RI hanyalah:

- 1) Permennaker RI Nomor: 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (*Bukti P-16*)
- 2) Permennaker RI Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan PMI (vide *Bukti P-7*)
- 3) Permennaker RI Nomor: 10 Tahun 2019 tentang Tata cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) (*Bukti P-17*)
- 4) Permennaker RI Nomor: 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan PMI (*Bukti P-18*)

13. Bahwa meskipun Permennaker RI Nomor: 9 Tahun 2019 tersebut di atas telah dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja RI namun tidak dapat berjalan baik di Provinsi dan Kabupaten/Kota dan sampai sekarang masih tahap proses penyusunan dan pengembangan system sehingga untuk sementara

ini proses pelayanan penempatan di Dinas Ketenagakerjaan Kab/Kota tetap berjalan menurut mekanisme pelayanan ID CPMI dan pelayanan SPR oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota yang sudah ada saat sekarang ini.

14. Bahwa hal ini berarti di dalam praktiknya pelaksanaan penempatan PMI masih mempergunakan ketentuan Undang-undang yang lama yakni Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UPPTKILN) meskipun UU Nomor 39/ 2004 tersebut telah dinyatakan dicabut dalam UU No.18/2017.
15. Bahwa dengan demikian halnya Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) yang dimiliki Pemohon dan Anggotanya yang masa berlakunya masih panjang akan gugur akibat diundangkannya Permenaker No. 10/2019 selaku peraturan pelaksanaan UU No.18/2017 dan dalam permohonan ini kami lampirkan sebagai bukti contoh dari pada beberapa SIPPTKI yang dimiliki Pemohon dan Anggotanya yang masih berlaku (*Bukti P- 19A sampai dengan Bukti P- 19I*)
16. Bahwa mengingat masa berlakunya SIPPTKI dari Pemohon dan Anggotanya yang masih panjang maka sangat beralasan bagi Pemohon untuk mengajukan permohonan Provisi untuk menyatakan penundaan berlakunya Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sampai dengan perkara ini telah diputus Mahkamah Konstitusi.
17. Bahwa dengan dikabulkannya permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* maka hak konstitusional Pemohon tidak bertentangan dengan norma yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

PETITUM

Berdasarkan alasan-alasan dan fakta hukum yang telah diuraikan di atas serta bukti-bukti yang dilampirkan dalam permohonan ini, maka Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi agar menerima dan memutus permohonan ini sebagai berikut:

DALAM PROVISI

Menyatakan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ditunda berlakunya sampai dengan perkara ini telah diputuskan Mahkamah Konstitusi.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sepanjang frasa: “(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) , Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah); b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;” **tidak memiliki kekuatan hukum mengikat** sehingga pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) berbunyi:

“(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI **bagi perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) , Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
 - b. menyetor uang kepada Bank BUMN dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
3. Menyatakan Pasal 82 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sepanjang frasa: “a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a”; **dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat** sehingga Pasal 82 huruf (a) berbunyi: “a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai

dengan **perjanjian kerja dan perubahannya yang orang tersebut ikut menandatangani** sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a “;

4. Menyatakan Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sepanjang frasa “a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a; **dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat** sehingga Pasal 85 huruf (a) berbunyi: “a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia **maupun orang tersebut** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a “;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini di dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-19I sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi KTP Perwakilan Pemohon/Pengurus ASPATAKI Atas Nama : Saiful Mashud , SH;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Akta Perubahan Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (ASPATAKI) Nomor 77 tanggal 31 Juli 2017 Notaris Dra. Tuminem , S.H – Malang;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: AHU-0000479.AH.01.08 Tahun 2017 tentang Persetujuan Perubahan Badan Hukum Perkumpulan Perkumpulan Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia tertanggal 07 September 2017;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Daftar Anggota ASPATAKI;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945;

6. Bukti P-6 : Fotokopi Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Surat PT. Herotama Indonusa Nomor 346/HI/SP/IX/2019 tanggal 23 September 2019;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Surat Kadisnaker dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Nomor: 562/1300/32 tanggal 17 Oktober 2019;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Surat PT. Herotama Indonusa dengan surat Nomor 345/HI/SP/IX/2019 tanggal 23 September 2019 kepada Walikota Magelang;
11. Bukti P-11 : Fotokopi Surat ASPATAKI Nomor 099/DPP/IX/2019 tanggal 26 September 2019 yang ditujukan kepada Deputi Penempatan BNP2TKI;
12. Bukti P-12 : Fotokopi Surat Deputi Penempatan BNP2TKI Nomor B.465/PEN/X/2019 tanggal 07 Oktober 2019 yang menjawab surat dari ASPATAKI;
13. Bukti P-13 : Fotokopi Surat Deputi Penempatan BNP2TKI Nomor B.502/PEN/X/2019 tanggal 31 Oktober 2019 yang ditujukan kepada Kemennaker RI Up.Dirjen Binapenta;
14. Bukti P-14 : Fotokopi Surat Dirjen Binapenta Kemenaker RI Nomor 3/7781/PK.02.00/VIII/2019 tanggal 9 Agustus 2019 yang ditujukan kepada Bupati Sumbawa;
15. Bukti P-15 : Fotokopi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6/PK.02.03/X/2019 tanggal 16 Oktober 2019 yang ditujukan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota di seluruh Indonesia;
16. Bukti P-16 : Fotokopi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;
17. Bukti P-17 : Fotokopi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;

18. Bukti P-18 : Fotokopi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
19. Bukti P-19A : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 458 Tahun 2016 tentang Perpanjangan dan Perubahan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Herotama Indonusa;
20. Bukti P-19B : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 57 Tahun 2019 tentang Perpanjangan dan Perubahan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Dwi Tunggal Jaya Abadi;
21. Bukti P-19C : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 471 Tahun 2016 tentang Perpanjangan dan Perubahan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Isti Jaya Mandiri;
22. Bukti P-19D : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 376 Tahun 2016 tentang Perpanjangan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Bahana Trimitra Selaras;
23. Bukti P19E : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 535 Tahun 2016 tentang Perpanjangan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Perwita Nusaraya;
24. Bukti P-19F : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 243 Tahun 2018 tentang Perpanjangan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Bali Pesona Abadi;
25. Bukti P-19G : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 247 Tahun 2019 tentang Perpanjangan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada PT. Cahaya Lombok;
26. Bukti P19H : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 122 Tahun 2019 tentang Perpanjangan Surat Izin

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Muara Mas Global;

27. Bukti P-19I : Fotokopi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 121 Tahun 2019 tentang Perpanjangan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Nayaka Kalyana.

Untuk membuktikan permohonannya, Pemohon mengajukan ahli yaitu **Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H., dan Prof. Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum.,** yang telah di dengar keterangannya dalam persidangan pada tanggal 10 Maret 2020 yang pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H.

- Bahwa menurut ahli, ahli sepakat semua pekerja harus dilindungi lahir batin, keselamatannya, dan lain sebagainya. Tetapi, mereka tidak boleh dihalang-halangi untuk bekerja.
- Bahwa menurut ahli, para calon pekerja merasakan kerumitan untuk bekerja dengan berbagai macam syarat yang bahkan dulu sangat tidak masuk akal.
- Bahwa Undang-Undang Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri adalah amanat dari Undang-Undang Nomor 13. Jadi dalam Pasal 33 disebutkan “Penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan kerja di luar negeri.” Dalam Undang-Undang Nomor 13 yang merupakan induk dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang sebelumnya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 39 atau Undang-Undang Nomor 18 adalah undang-undang organik daripada Undang-Undang Nomor 13 yang amanatnya ada di Pasal 33.
- Bahwa Pasal 34 berbunyi, “Ketentuan mengenai penempatan kerja luar negeri diatur dengan undang-undang.” Jadi, seharusnya negara, dalam hal ini Pemerintah dan DPR, membuat Undang-Undang Penempatan Kerja di Luar Negeri.
- Bahwa menurut ahli, dulu tahun 2006, MK pernah mengadili sebuah pengadilan yang dibentuk namanya Pengadilan Tipikor, dibentuk di dalam Undang-Undang Tipikor, ternyata dibatalkan. Sehingga menurut ahli, Undang-Undang Nomor 18 ini penempatan kerja di luar negeri seperti amanat dari

Pasal 34 itu diatur di dalam Undang-Undang Nomor 18 sehingga tidak tepat secara formal.

- Bahwa menurut ahli, UU Nomor 18 itu tidak mengatur pengawasan secara memadai dan hanya ada tiga pasal bahwa pengawasan pusat, daerah, dan harus koordinasi. Padahal, yang *root cause*-nya untuk pelanggaran-pelanggaran daripada PMI atau dulu namanya TKI adalah di pengawasan.
- Bahwa menurut ahli, negara harus melindungi pekerja-pekerja migran di Indonesia, tetapi karena tidak mampu maka yang disalahkan orang lain. Menurut ahli, P3MI dengan cara modal disetor dinaikkan dari Rp3 miliar menjadi Rp5 miliar dan deposito dari Rp500 juta jadi Rp1,5 miliar, hal tersebut tidak menjawab permasalahan.
- Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2017 adalah salah secara formal sehingga seharusnya mengatur mengenai penempatan TKI sesuai dengan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 tetapi UU penempatan TKI diatur di dalam Undang-Undang Nomor 84, sehingga mestinya tidak harus diatur ulang, tidak hanya pasal yang dimohonkan dicabut, tapi undang-undang ini harus di-*review* semuanya. Selain itu, *root cause* dari lemahnya perlindungan PMI adalah ketidakhadiran negara dalam melindungi PMI, bukan kekurangan modal disetor maupun deposito.
- Bahwa menurut ahli, lemahnya pengawasan dan sanksi pidana yang ada dalam undang-undang *a quo* lebih banyak kriminalisasi terhadap tindakan administratif.

2. Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H.

- Bahwa menurut ahli, kajian terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, Fakultas Hukum Brawijaya mengusulkan agar jangan menggunakan istilah Pekerja Migran Indonesia. Sehingga, penyebutan untuk Pekerja Migran Indonesia di Indonesia itu salah dari judul.
- Bahwa menurut ahli, masalah utama dari TKI kita adalah pekerja-pekerja kita tidak mempunyai kualitas yang sama dengan pekerja-pekerja Amerika, Inggris, Swedia, dan Swiss yang ada di Indonesia. Oleh karena itu, cara perlindungannya tidak sama. Menurut ahli, mereka sudah mampu melindungi diri sendiri, sehingga tidak ada undang-undang seperti UU *a quo* di Amerika dan Inggris.

- Bahwa menurut ahli, cara melindunginya bukan dengan uang dan hal tersebut tidak menyelesaikan masalah.
- Bahwa menurut ahli, apabila negara belum mampu sepenuhnya menyediakan lapangan kerja, maka jangan merepotkan pihak mana pun yang ingin membantu orang yang akan bekerja sehingga dalam hal ini adalah P3MI. Jangan menempatkan mereka seperti musuh karena mereka itu pelaku bisnis yang ingin membantu orang yang ingin mencari pekerjaan di luar negeri dan bukan musuh yang dibebankan dengan sejumlah kewajiban. Sehingga angka Rp.5 miliar untuk modal disetor dan Rp1,5 miliar untuk perizinan. Hal tersebut tidak menuju pada sasarannya.
- Bahwa menurut ahli, pelaku bisnis yang melawan hukum harus diminimalkan menjadi wanprestasi. Sehingga apabila ada pasal yang *nggegirisi* untuk pelaku bisnis hal tersebut adalah tidak tepat.

3. Prof. Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum.

- Bahwa menurut ahli, apabila disimak rumusan norma Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, itu sebenarnya menimbulkan pertanyaan besar bagi kita yang belajar hukum sesungguhnya. Menurut ahli, apabila memperhatikan frasa yang ada di dalam Pasal 82 dan Pasal 85, itu adalah ahli tekankan, setiap orang yang dengan sengaja menempatkan calon Pekerja Migran Indonesia pada jabatan atau jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan seterusnya. Lalu menurut ahli, pertanyaannya adalah terhadap rumusan norma ini, apa yang dimaksud dengan perjanjian kerja?
- Bahwa menurut ahli, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat oleh Pekerja Migran Indonesia dengan pemberi kerja dan itu dirumuskan oleh Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 18. Jadi menurut ahli, yang dimaksud perjanjian kerja itu adalah perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Pekerja Migran Indonesia dengan pemberi kerja. Lalu, *mindset* yang ada dalam pembuat undang-undang terhadap Pasal 82 dan Pasal 85 ingin ditujukan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Artinya, menurut ahli, rumusan norma yang ada di pasal tersebut menyesatkan karena objek normanya adalah Perusahaan Penempat Pekerja Migran Indonesia, tetapi yang melakukan kesalahan itu adalah orang yang memberikan kerja sehingga hal tersebut akan menimbulkan ketidakadilan.

- Bahwa menurut ahli, salah satu unsur yang harus bisa di pidana itu harus memenuhi unsur melawan hukum. Unsur melawan hukumnya di dalam Pasal 82 dan Pasal 85 ini tidak ada.
- Bahwa menurut ahli, Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tegas mengatakan, “Yang bertanggung jawab terhadap penempatan tenaga kerja itu adalah mitra usaha” dan hukum pidana kita mengajarkan tanggung jawab pidana itu adalah tanggung jawab pribadi, tidak bisa dialihkan. Oleh sebab itu, menurut ahli perlu dipikirkan tentang rumusan norma yang khusus Pasal 82 dan Pasal 85.

Selain itu, Pemohon telah pula mengajukan saksi yang masing-masing bernama **Zarkasih**, **Kusdiono**, dan **Wisnu Wicaksono** yang di dengar keterangannya dalam persidangan pada tanggal 1 Juli 2020 yang pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Zarkasih

- Bahwa saksi tidak pernah mendapat teguran dari Kemenaker, baik berupa peringatan dan apa pun yang sebelumnya. Begitupun dengan surat pencabutan, saksi tidak pernah menerimanya, namun tiba-tiba langsung muncul surat dari kedutaan, menyetop seluruh pelayanan PT milik saksi.
- Bahwa setelah di stop oleh Kemenaker, saksi mengalami kerugian yang sangat besar karena PT tersebut tidak bisa berfungsi lagi dan tidak bisa berjalan lagi sesuai dengan yang diinginkan.
- Bahwa saksi, tidak pernah mengajukan izin baru lagi karena adanya ketentuan Pasal 54 untuk menambah deposito sampai dengan Rp 1,5 miliar dan tentunya yang dirugikan adalah TKI sehingga PT saksi tidak dapat berjalan untuk menjalankan usaha.

2. Kusdiono

- Bahwa menurut saksi, surat izin yang dimiliki perusahaan waktu itu dijalankan dengan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 akan tetapi dalam kenyataannya sampai sekarang UU tersebut masih dipakai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Menurut saksi, dalam isi UU tersebut dinyatakan bahwa setiap perusahaan fokus bukan pada perlindungan tetapi penempatan sesuai dengan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

- Bahwa menurut saksi, terkait poin 9 yang menyatakan bahwa perusahaan hanya sebagai penempatan dan promosi akan tetapi kenyataannya ada di SIP yang ada sekarang yang berlaku dari 316 perusahaan dan semuanya berlaku berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 sedangkan undang-undang *a quo* memberlakukan kepada 126 perusahaan sehingga menurut saksi begitu dia lahir, begitu dia mati.
- Bahwa menurut saksi hal tersebut terjadi karena dipaksakannya Undang-Undang Nomor 18 khususnya Pasal 58 karena apabila tidak memenuhi persyaratan, maka perusahaan akan dicabut.
- Bahwa menurut saksi, Pasal 54 adalah persyaratan bagi P3MI yang baru. Persyaratan Pasal 56 menyatakan bahwa Pasal 54 itu adalah syarat administrasi, sehingga apabila tidak terpenuhi, akan dicabut. Padahal menurut saksi untuk pencabutan yang salah administrasi harus mengikuti Pasal 37 yakni dipanggil dulu, dimusyawarahkan dulu, ada peringatan, dan sebagainya.
- Bahwa menurut saksi, terkait dengan pelatihan sudah berlaku 10 tahun yang lalu dan tidak mengikuti perkembangan yang ada di negara pra penempatan. Seperti misalnya saksi contohkan di sini adalah bagaimana seorang tenaga kerja yang mau merawat orang tua dalam SKKNI-nya tidak ada, bagaimana merawat orang tua.
- Bahwa menurut saksi, setelah *job order* keluar, maka keluarlah namanya SIP (Surat Izin Perekrutan) namun tidak semua perusahaan akan berlaku jujur dan tidak semua yang ada di Kementerian Tenaga Kerja tidak tahu apa itu *job order*. Menurut saksi, Undang-Undang Nomor 39 yang berlaku adalah mulai dari perekrutan, penempatan, dan sampai pemberangkatan yang kesemuanya adalah hak dari perusahaan.
- Bahwa menurut saksi, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, P3MI hanya menempatkan dan mempromosikan sehingga tidak satu atap. Hal tersebut menyebabkan tenaga kerja harus bolak-balik ke beberapa kantor.

3. Wisnu Wicaksono

- Bahwa menurut saksi, pada dasarnya PJTKI atau P3MI, sekarang ini dalam hal mencari pasar langkahnya adalah membuat perjanjian kerja sama penempatan atau *recruitment agreement* yang dilengkapi dengan adanya *demand letter* dan perjanjian kerja atau *employment contract*.

- Bahwa menurut saksi, *employment contract* merupakan transaksi hukum antara calon atau antara PMI dengan *employers* atau pengguna di mana perjanjian tersebut meliputi hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- Bahwa menurut saksi, sebelum perjanjian kerja itu di-*endorse* atau disahkan oleh pihak KBRI ataupun KJRI, pihak atas tenaga kerja wajib ataupun harus melakukan verifikasi yakni verifikasi terhadap keberadaan daripada user. Apabila menggunakan agency (mitra usaha) juga verifikasi kepada mitra usaha dan verifikasi juga terhadap syarat-syarat dan kondisi kerja, termasuk gaji, termasuk fasilitas, dan sebagainya.
- Bahwa menurut saksi, apabila tidak *matching* dengan ketentuan perundangan yang ada di negara penempatan, maka kewajiban daripada disnaker adalah untuk me-*reject* atau menolak perjanjian kerja maupun pengesahan *job order*. Dengan demikian, transaksi hukum antara PMI dengan user di-*endorse*, disahkan oleh disnaker dan saksi cukup hanya mengetahui.
- Bahwa menurut saksi, dengan berbekal perjanjian kerja yang sudah di-*endorse* maka saksi dapat membawa pulang ke Indonesia satu set *job order* untuk dilakukan pembuatan SIP.
- Bahwa menurut saksi, P3MI atau PJTKI akan bergerak sesuai dengan dokumen-dokumen yang sudah mendapat *endorsement* atau pengesahan, sehingga tidak mungkin PT lepas dari satu kesatuan dokumen tersebut. Contoh, apabila dalam *job order*-nya ada perjanjian antara perusahaan saksi dengan Samsung Electronics, maka dalam set *job order* tersebut, nanti akan juga mencakup apakah itu *user*. Menurut saksi, Samsung mempunyai kewenangan mendatangkan pekerja asing kepada negara tempat Samsung berada.
- Bahwa menurut saksi, contoh yang lain yang paling utama adalah *employment contract*. Apakah sudah disahkan oleh KBRI dan kemudian akan diverifikasi oleh BNP2TKI. Setelah BNP2TKI yakin, kemudian akan mengesahkan dan diterbitkan di dalam Sisko TKLN.
- Bahwa menurut saksi, tidak mungkin saksi lari dari draft perjanjian kerja antara Samsung dengan P3MI dan apabila ada perubahan dalam perjanjian kerja, ini pasti ada pihak lain yang melaksanakannya. Artinya, bukan dikerjakan oleh P3MI atau PJTKI.

- Bahwa menurut saksi, apabila ada penyelewengan atau penyimpangan dari PK (Perjanjian Kerja), sangat sulit untuk melakukan tindakan. Artinya kedua belah pihak yakni PMI dengan user.
- Bahwa menurut saksi, amat sangat mustahil PJTKI mengubah PK, sehingga apabila ada perubahan PK, sangat mustahil karena akan di-*reject* oleh BP2MI dan apabila terjadi perubahan dalam isi PK ataupun ada yang menyimpangkan hal tersebut merupakan kesalahan dari antara dua yakni apakah *user (employers)* ataukah PMI.
- Bahwa menurut saksi, PJTKI tidak bisa berbuat apa-apa, dalam arti tanggung jawab hukum di antara mereka berdua.

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (selanjutnya di sebut DPR) menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan pada tanggal 20 Februari 2020 dan telah menyerahkan keterangan tertulis yang diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 Juli 2020 yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Terkait kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam pengujian UU PPMI secara materil, DPR RI memberikan pandangan dengan berdasarkan 5 (lima) batasan kerugian konstitusional sebagai berikut:

Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945

a. Bahwa Pemohon sebagai Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat ASPATAKI) untuk kepentingan para anggotanya yang berjumlah lebih kurang 142 anggota, dan selanjutnya mengualifikasikan diri sebagai badan hukum publik atau privat yang dalam permohonannya mendalilkan memiliki hak konstitusional berdasarkan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 33 ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 (*vide* Perbaikan Permohonan hal. 20 dan 24). Menanggapi dalil Pemohon tersebut, DPR RI menerangkan bahwa Pemohon bukanlah subjek dari UU PPMI yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri. Hal ini dikarenakan ketentuan dalam Pasal 49 UU PPMI telah secara tegas memberi pengaturan mengenai pihak-pihak yang memiliki

kewenangan untuk melaksanakan penempatan Pekerja Migran ke luar negeri yaitu:

- 1) Badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu,
- 2) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, atau
- 3) Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

In casu permohonan *a quo* diajukan oleh Pemohon yang mendalilkan dirinya sebagai organisasi ASPATAKI, oleh karenanya Pemohon bukanlah pihak yang menjadi subjek (*addressat norm*) dari ketentuan pasal-pasal *a quo* sehingga Pemohon tidak memiliki hak dan/atau kewenangan konstitusional untuk mengajukan permohonan *a quo* karena tidak memiliki kepentingan hukum langsung terhadap pasal-pasal *a quo*.

- b. Selain itu, Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional berdasarkan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang memberikan hak kepada setiap warga negara bersamaan kedudukannya di hadapan hukum serta hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (*vide* Perbaikan Permohonan hal. 6). Menanggapi dalil Pemohon tersebut, DPR RI menerangkan bahwa dalam hal ini Pemohon merupakan badan hukum privat sehingga tidak memiliki hak yang sama sebagai warga negara yang memiliki hak konstitusional sebagaimana Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
- c. Bahwa Pemohon juga mendalilkan memiliki hak konstitusional berdasarkan Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945 yang memberikan hak kepada setiap warga negara wajib menjunjung tinggi prinsip-prinsip kebersamaan dari demokrasi ekonomi yaitu efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, dan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional (*vide* Perbaikan Permohonan hal. 6). Menanggapi dalil Pemohon, DPR RI menerangkan bahwa Pemohon tidak teliti dalam membaca Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945, di mana Pasal tersebut tidaklah mengandung norma memberikan hak konstitusional kepada setiap warga negara, namun Pasal tersebut adalah dasar hukum bagi arah kebijakan dalam menyelenggarakan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial, sehingga dalil Pemohon menjadi tidak beralasan hukum.

d. Bahwa Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 serta meminta status kedudukan dipersamakan dengan P3MI dan izin yang dimilikinya dipersamakan dengan SIP3MI. Menanggapi dalil Pemohon, DPR RI menerangkan bahwa dalil Pemohon tersebut justru merupakan bentuk perlakuan yang berbeda di hadapan hukum sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan dalam UU PPMI justru telah memenuhi ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 dengan memberikan kepastian hukum terhadap persyaratan dan kesempatan yang sama bagi seluruh P3MI.

Hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji

- a. Bahwa terkait dengan dalil kerugian Pemohon yang menyatakan akan dirugikan karena tidak mampu untuk berusaha lagi akibat dalam keadaan tertentu Menteri sewaktu-waktu dapat mengubah besarnya deposito dan besar modal disetor, DPR RI menerangkan bahwa Pasal 54 ayat (3) UU PPMI adalah ketentuan delegasi yang diberikan pembentuk undang-undang kepada menteri untuk dalam keadaan tertentu dapat meninjau besarnya modal disetor dan jaminan dalam bentuk deposito. Hal ini dikarenakan nilai atau jumlah tersebut bersifat fluktuatif sehingga perlu untuk selalu ditinjau oleh menteri melalui peraturan yang lebih teknis.
- b. Bahwa terkait dengan dalil kerugian Pemohon yang menyatakan telah memiliki SIPPTKI yang masih berlaku terpaksa gugur dan dipaksa mengikuti ketentuan Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 (selanjutnya disebut Permenaker 10/2019), DPR RI menerangkan bahwa jika Pemohon beranggapan Permenaker 10/2019 tidak sesuai dengan UU *a quo* maka hal tersebut bukanlah kewenangan MK untuk memutuskan karena hal tersebut merupakan implementasi norma bukan akibat dari berlakunya ketentuan pasal-pasal *a quo*.

Adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

Bahwa berkenaan dengan dalil kerugian yang disampaikan oleh Pemohon, DPR RI menerangkan bahwa kerugian yang didalilkan oleh Pemohon tersebut hanya berdasarkan asumsi Pemohon dan belum tentu akan terjadi. Kekhawatiran

Pemohon atas pemberlakuan pasal-pasal *a quo* yang baru merupakan asumsi tersebut tidak berdasar karena ketentuan tersebut tidak diatur dalam pasal-pasal *a quo*, namun diatur dalam Permenaker 10/2019, di mana hal tersebut tentu bukan kewenangan MK untuk mengadilinya.

Adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;

Bahwa sebagaimana telah dikemukakan pada angka 1, 2, dan 3, maka sudah dapat dipastikan Pemohon tidak menguraikan secara spesifik dan aktual mengenai kerugian konstitusionalnya sehingga Pemohon tidak dapat membuktikan adanya hubungan sebab akibat langsung (*causal verband*) antara kerugian konstitusional Pemohon dengan ketentuan pasal-pasal *a quo*.

Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Bahwa karena tidak ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) maka sudah dapat dipastikan bahwa pengujian *a quo* tidak akan berdampak apapun pada Pemohon. Dengan demikian menjadi tidak relevan lagi bagi MK untuk memeriksa dan memutus permohonan *a quo*, karena Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga sudah sepatutnya MK tidak mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon.

Berdasarkan pada hal-hal yang telah disampaikan tersebut, DPR RI memohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi agar benar-benar menilai apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam pengajuan Permohonan *a quo* sesuai dengan parameter kerugian hak dan/atau kerugian konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005, dan Putusan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007.

Keterangan DPR RI Terhadap Pokok Permohonan

1. Terkait dengan nomenklatur P3MI dan SIP3MI yang menggantikan nomenklatur PPTKIS dan SIPPTKI dalam UU 39/2004, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:

- a. Pasal 1 angka 9 UU PPMI memberikan definisi P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari

Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia, menggantikan nomenklatur PPTKIS dalam UU 39/2004. Ketentuan yang ada dalam Pasal 1 angka 9 UU PPMI tersebut memberikan definisi yang lebih tegas, namun demikian tetap merujuk pada perseroan terbatas yang telah memperoleh izin Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

- b. Bahwa nomenklatur PPTKIS yang telah digantikan dengan P3MI memiliki konsekuensi hukum bahwasanya UU PPMI menerapkan persyaratan dan mekanisme yang berbeda dari UU 39/2004, di mana persyaratan lebih diperketat dan mekanisme administrasi diatur lebih lanjut dengan peraturan menteri dengan tujuan untuk mengurangi peran penempatan oleh swasta dalam rangka perlindungan pekerja migran Indonesia yang menjadi tugas Pemerintah.
- c. Bahwa dapat dipersamakan atau tidaknya SIPPTKI dengan SIP3MI adalah kebijakan dari Pemerintah yang memiliki kewenangan atas kebijakan administrasi. Sehingga permohonan *a quo* atas pengujian konstitusionalitas UU PPMI dengan UUD NRI Tahun 1945 adalah tidak beralasan hukum. DPR RI menerangkan dan menegaskan bahwa penggantian nomenklatur PPTKIS dan SIPPTKI dengan P3MI dan SIP3MI tidak bertentangan dengan Pasal 33 ayat (4), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sebagaimana yang didalilkan Pemohon.

2. Terkait dengan besaran modal disetor dan deposito P3MI yang dianggap Pemohon terlalu memberatkan, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:

- a. Bahwa secara filosofis, UU PPMI dibuat dengan tujuan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dan mengembalikan marwah dan peran negara dalam melindungi segenap warganya yang bekerja, termasuk bagi warga negaranya yang bekerja di luar negeri yakni Pekerja Migran Indonesia. Pelindungan ini harus dilakukan secara komprehensif dalam suatu kesatuan sistem dan meliputi seluruh aspek serta melibatkan para pemangku kepentingan terkait dengan negara sebagai subjek sentralnya. Peran negara dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia ini secara yuridis normatif diatur dalam UU PPMI melalui adanya ketentuan mengenai tugas dan tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah

secara lebih proporsional dan detail dari segala tingkatan (pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan pemerintah desa) yang sebelumnya tidak diatur secara jelas dalam UU 39/2004 (*vide* Bab V Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Pasal 39 - Pasal 43 UU PPMI).

- b. Selain tugas dan tanggung jawab Pemerintah, dalam UU PPMI pun dibentuk badan yang memiliki kewenangan sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia melalui kerja sama antara pemerintah pusat dengan negara tujuan penempatan (*vide* Pasal 47 huruf b dan Pasal 49 huruf a UU PPMI). Sehingga persyaratan P3MI dalam UU PPMI diperketat termasuk peningkatan modal disetor dan deposito oleh P3MI sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- c. Bahwa ketentuan mengenai kenaikan nilai modal yang disetor dan kenaikan nilai uang yang disetor kepada bank Pemerintah bertujuan untuk menjamin kualifikasi dan kredibilitas P3MI sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia di sektor swasta. Pemerintah dalam hal ini bermaksud untuk memberikan jaminan agar P3MI juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama besarnya dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia. Hal ini dilatarbelakangi bahwa selama ini masih banyak P3MI yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Pekerja Migran Indonesia, mulai dari proses perekrutan calon Pekerja Migran Indonesia yang tidak transparan dan melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, banyaknya kasus kriminal seperti perdagangan manusia atau pelanggaran hak yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia selama masa bekerja yang tidak ditangani oleh P3MI, sampai pada setelah bekerja, di mana seringkali ditemukan Pekerja Migran Indonesia atau keluarganya masih dibebani tanggung jawab dan belum sejahtera.
- d. Kenaikan modal disetor dan jumlah jaminan deposito dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b UU PPMI tidak akan menutup kegiatan usaha P3MI karena sifatnya hanya pencadangan/jaminan bagi Pemerintah apabila sewaktu-waktu terjadi sesuatu yang menimpa Pekerja Migran Indonesia yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab P3MI. Selain itu adanya kenaikan modal disetor dan jumlah jaminan deposito diharapkan akan menjaring P3MI yang

berkualitas dan mampu menjamin perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia.

- e. Bahwa ketentuan besaran modal disetor dan setoran P3MI merupakan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) pembentuk undang-undang. DPR RI mengutip pertimbangan putusan angka [3.17] dalam Putusan MK Nomor 51-52-59/PUU-VI/2008 yang menyatakan: *“Menimbang bahwa Mahkamah dalam fungsinya sebagai pengawal konstitusi tidak mungkin untuk membatalkan Undang-Undang atau sebagian isinya, jikalau norma tersebut merupakan delegasi kewenangan terbuka yang dapat ditentukan sebagai legal policy oleh pembentuk Undang-Undang. Meskipun seandainya isi suatu Undang-Undang dinilai buruk, Mahkamah tetap tidak dapat membatalkannya, sebab yang dinilai buruk tidak selalu berarti inkonstitusional, kecuali kalau produk legal policy tersebut jelas-jelas melanggar moralitas, rasionalitas dan ketidakadilan yang intolerable.”*
- f. Pandangan hukum yang demikian sejalan dengan Putusan MK Nomor 010/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 yang menyatakan: *“Sepanjang pilihan kebijakan tidak merupakan hal yang melampaui kewenangan pembentuk Undang-Undang, tidak merupakan penyalahgunaan kewenangan, serta tidak nyata-nyata bertentangan dengan UUD 1945, maka pilihan kebijakan demikian tidak dapat dibatalkan oleh Mahkamah”*. Oleh karena itu, Pasal a quo selain merupakan norma yang telah umum berlaku, juga merupakan Pasal yang tergolong sebagai kebijakan hukum terbuka bagi pembentuk undang-undang (*open legal policy*).
- g. Bahwa dalam Rapat Panja RUU PPILN Komisi IX DPR RI dengan Pemerintah pada tanggal 12 Juli 2017, telah disepakati hal tersebut sebagai berikut:
 - Pemerintah: *“Mohon ijin Pak, ini dari kesepakatan tim Pemerintah tampaknya mengenai angka-angka, mengenai modal disetor, maupun uang jaminan Pak. Ini kalau posisi jumlah seperti ini tidak ada perkembangan, dimana nilai rupiah juga sudah meningkat dan kita juga menjaga supaya PPPMI itu, PPTKIS itu lebih profesional. Sehingga angka disini kalau bisa diusulkan modal disetor dari semula tulisan disini 3 miliar bisa ditingkatkan menjadi 5 miliar. Kemudian uang jaminan dalam bentuk deposito kalau ini 500 juta, ini sudah terlalu lama. Di Undang-Undang 39, 2004 juga 500 juta. Usul dinaikkan menjadi 1 miliar Pak.”*
 - Wakil Ketua (Saleh Partaonan Daulay): *“Apa tidak 1,5 miliar. Ya ini lebih pasti dong 1,5 miliar dari pada hanya 1 miliar Pak.”*
 - Pemerintah: *“Tidak apa-apa Pak, kalau begitu.”*

- 3. Terkait dengan waktu penyesuaian persyaratan P3MI diberikan paling lama 6 (enam) bulan dianggap Pemohon terlalu sempit, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:** DPR RI menerangkan dan menegaskan bahwa ketentuan tersebut bukanlah norma dalam UU PPMI, tetapi norma dalam Pasal 36 Permenaker 10/2019 dalam Bab VII Ketentuan Peralihan. Pengujian Permenaker 10/2019 yang bukan merupakan kewenangan MK untuk mengadilinya, namun menjadi kewenangan Mahkamah Agung untuk menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang. Oleh karena itu dalil Pemohon tersebut adalah tidak berdasar.
- 4. Terkait dengan penggunaan frasa “bank pemerintah” dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b UU PPMI, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:**
- a. Bahwa penggunaan istilah antara bank pemerintah, bank umum, atau bank BUMN bukanlah permasalahan konstusionalitas norma dan tidak memiliki hubungan sebab akibat (*causal verband*) dengan kerugian bagi Pemohon. Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak menjelaskan secara spesifik kerugian yang dialami akibat adanya penggunaan istilah bank pemerintah tersebut.
 - b. Bahwa meskipun dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (selanjutnya disebut UU Perbankan) tidak disebutkan secara tegas istilah “bank pemerintah”, namun penggunaan istilah itu hanyalah dipergunakan untuk menunjukkan dan membedakan status atau kedudukan bank bersangkutan dari sisi kepemilikan. Secara sosiologis pun masyarakat lebih mengenal perbedaan penggunaan kedua istilah ini yakni bank pemerintah dan bank swasta.
 - c. Pemilihan penggunaan frasa “bank pemerintah” dalam Pasal *a quo* diharapkan akan mempermudah proses atau birokrasi pencairan deposito sewaktu-waktu oleh menteri apabila P3MI tidak memenuhi kewajibannya dan/atau adanya perubahan besarnya jaminan deposito (*vide* Pasal 54 ayat (2) dan ayat (3) UU PPMI) karena masih dalam satu lingkup pemerintahan. Selain itu faktanya frasa “bank pemerintah” juga dipergunakan dalam UU 39/2004 dan pelaksanaan penyetoran uang kepada bank pemerintah berdasarkan UU 39/2004 tersebut telah pula dijalankan oleh Pemohon sendiri tanpa mengalami kendala apapun. Dengan demikian dalil Pemohon yang mendalilkan frasa

“menyetor uang kepada bank pemerintah” sebagaimana dimaksud Pasal 54 huruf b UU PPMI tidak bisa dilaksanakan adalah dalil yang tidak berdasar.

5. Terkait dengan dalil Pemohon bahwa tujuan penggunaan deposito adalah untuk biaya penyelesaian perselisihan atau sengketa antara Pekerja Migran Indonesia dengan P3MI, DPR RI memberikan keterangan:

Bahwa dalam Rapat Panja RUU PPILN Komisi IX DPR RI dengan Pemerintah pada tanggal 12 Juli 2017, telah disepakati hal tersebut sebagai berikut:

- Pemerintah: *“Sesungguhnya esensi dari makna jaminan deposito, ada dalam uraian dalam pasal 54 Pak. Bunyinya sebagaimana berikut. Deposito sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 ayat (1) huruf b hanya dapat dicairkan apabila perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia tidak memenuhi kewajiban terhadap calon pekerja migran Indonesia dan atau pekerja migran Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.”*

Bahwa berdasarkan risalah tersebut dapat diketahui bahwa maksud dari pembentuk undang-undang mengenai ketentuan penggunaan jaminan adalah untuk memenuhi kewajiban terhadap calon Pekerja Migran Indonesia, oleh karena itu dalil Pemohon mengenai keberatan terhadap besaran deposito adalah tidak berdasar karena tidak diperuntukkan hanya untuk biaya penyelesaian perselisihan atau sengketa antara Pekerja Migran Indonesia dengan P3MI, namun juga sebagai jaminan apabila P3MI melalaikan kewajibannya.

6. Terkait dengan ketentuan pidana dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU PPMI yang didalilkan Pemohon tidak sesuai dengan asas hukum pidana Indonesia dan menghilangkan keadilan bagi P3MI, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:

- a. *Pertama*, secara normatif, pihak yang dituju (*addressat*) dari pasal-pasal *a quo* menggunakan frasa “setiap orang”. Berdasarkan Pasal 1 angka 19 UU PPMI, frasa “setiap orang” didefinisikan sebagai *orang perseorangan dan/atau korporasi*. Artinya subjek hukum pidana yang ditunjukkan oleh pasal-pasal *a quo* tidak terbatas atau spesifik menunjuk subjek hukum tertentu.
- b. *Kedua*, UU PPMI membagi perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam 3 (tiga) tahap yakni:
 - a) sebelum bekerja,
 - b) selama bekerja, dan
 - c) setelah bekerja (*vide* Pasal 7 UU PPMI).

Frasa “Calon Pekerja Migran” dalam Pasal 82 huruf a UU PPMI menunjukkan bahwa perlindungan berada dalam tahap sebelum bekerja dan berada dalam yurisdiksi wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selama tahap ini maka P3MI bertanggungjawab atas perlindungan (perlindungan teknis dan perlindungan administratif) Calon Pekerja Migran Indonesia, salah satunya wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja (*vide* Pasal 19 ayat (1) UU PPMI). Kewajiban ini dibebankan kepada P3MI karena P3MI-lah yang nantinya akan berhubungan dengan calon pemberi kerja atau mitra usaha di negara tujuan penempatan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia, P3MI juga secara tidak langsung wajib mengetahui penetapan kondisi dan syarat kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja sebagai bentuk perlindungan administratif yang menjadi tanggung jawab P3MI. Kelalaian P3MI dalam melaksanakan kewajiban ini akan dikenakan sanksi administratif dan ancaman pidana.

- c. *Ketiga*, sama halnya dengan Pasal 82 huruf a UU PPMI, berkewajiban mengetahui penetapan kondisi dan syarat kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja meskipun posisi Pekerja Migran Indonesia telah berada di negara tujuan penempatan. Sehingga dengan demikian pengenaan ancaman pidana dalam Pasal 85 huruf a UU PPMI terhadap P3MI masih sangat relevan dan tepat untuk dilaksanakan sebagai bentuk turut bertanggungjawabnya P3MI terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia, baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

KETERANGAN TAMBAHAN DPR RI TERKAIT JAWABAN ATAS PERTANYAAN MAJELIS HAKIM

A. Keterangan DPR RI Terkait Pertanyaan Yang Mulia Hakim Dr. Manahan M. P. Sitompul, S.H., M. Hum

1. Bahwa terhadap kerugian Pemohon yang menyatakan adanya pengurangan kewenangan P3MI hanya menjadi kewenangan untuk menempatkan saja, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:
 - a. Bahwa salah satu tujuan negara sebagaimana dinyatakan dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 alinea ke-keempat adalah “*melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan*

umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut memelihara ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial". Bekerja merupakan salah satu hak asasi setiap warga negara yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dijamin pelindungannya sebagaimana yang diamanahkan dalam UUD NRI Tahun 1945 sebagai kerangka mewujudkan tujuan negara yakni "memajukan kesejahteraan umum". Oleh karenanya negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

- b. Pelindungan dalam bekerja oleh negara tidak semata-mata ditujukan bagi warga negara yang bekerja di dalam negeri namun termasuk warga negara yang bekerja di luar negeri (Pekerja Migran Indonesia) sebagai pahlawan devisa negara. Pelindungan terhadap Pekerja migran Indonesia dilakukan terutama terhadap kerentanan tindakan kejahatan perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Atas dasar hal tersebut UU PPMI merupakan pengaturan penyempurnaan dari UU 39/2004 yang belum secara komprehensif memenuhi kebutuhan aspek pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- c. UU PPMI bertujuan untuk merubah paradigma sekaligus menggeser penekanan pola/proses perekrutan dan penempatan sebagai bagian dari bentuk pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dalam alur pelindungan sebelum bekerja (prapenempatan), selama bekerja (penempatan), dan setelah bekerja (purnapenempatan) (vide Pasal 1 angka 5 UU PPMI).
- d. Dalam Naskah Akademik UU PPMI, ditekankan bahwa dalam UU 39/2004 memang P3MI diberikan peran yang besar dalam melakukan penempatan dan pelindungan PMI, namun dalam pelaksanaannya banyak tanggung jawab P3MI yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam UU 39/2004 yang tidak dilaksanakan. Proses mulai dari prapenempatan hingga purna penempatan, P3MI mengalami berbagai macam kendala yang dapat

menghambat terlaksananya mekanisme prapenempatan hingga purna antara lain:

- 1) Calon Tenaga Kerja Indonesia masih ada yang tidak memiliki dokumen seperti KTP, KK, atau akta kelahiran sehingga pihak P3MI harus membantu mengurus dokumen tersebut yang memakan waktu lama. Sehingga mengakibatkan lambatnya dalam proses penempatan. Hal seperti ini sesungguhnya merupakan tugas pemerintah daerah. Rentan waktu yang lama ketika menunggu waktu keberangkatan berakibat pada calon tenaga kerja yang lebih tertarik dengan jalur ilegal yang memiliki proses yang lebih cepat karena dapat menggunakan jalur pemalsuan identitas dan memberikan uang —sirin pinang— kepada keluarga calon tenaga kerja.
 - 2) Rata-Rata pendidikan Calon Tenaga Kerja Indonesia tidak tamat SD, meskipun ada yang sudah tamat SD tetapi masih dalam keadaan buta aksara, tetapi bisa mengenal angka dan berhitung dengan baik.
 - 3) Masih banyak majikan atau tekong yang datang merekrut secara langsung di kota dan kabupaten seperti yang terjadi di NTT dan daerah lainnya.
 - 4) Masih kurangnya pemahaman masyarakat kota dan kabupaten tentang proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri dari pemerintah.
 - 5) Kurang adanya kerja sama yang baik dan dukungan antara Lintas Instansi Pemerintah yang terkait dalam bidang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.
 - 6) Tidak adanya kejelasan mengenai moratorium TKI.
 - 7) Masih adanya P3MI yang melakukan perekrutan calon TKI tanpa memiliki dokumen resmi yang dipersyaratkan seperti *job order*, *agreement*, dan Surat Izin Pengerahan (SIP); dan
 - 8) P3MI yang melakukan perekrutan Calon TKI dengan memungut uang terlebih dahulu, padahal PPTKIS tidak memiliki *job order* dan *agreement* sehingga CTKI tidak dapat diberangkatkan. (*vide* Naskah Akademik UU PPMI hal. 221)
- e. Proses rekrutmen dalam UU PPMI masuk dalam materi muatan pengaturan perlindungan sebelum bekerja (*vide* Pasal 1 angka 6, Pasal 8- Pasal 20 UU PPMI). Sedangkan proses penempatan dalam UU PPMI

masuk dalam materi muatan pengaturan perlindungan selama bekerja (*vide* Pasal 1 angka 7, Pasal 21-Pasal 23 UU PPMI). Untuk proses purnapenempatan dalam UU PPMI masuk dalam materi muatan pengaturan perlindungan setelah bekerja (*vide* Pasal 1 angka 8, Pasal 24-Pasal 28 UU PPMI). Keseluruhan alur perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan peran pemerintah pusat, Pemerintah Daerah, dan P3MI selaku unsur masyarakat/swasta. Dalam hal ini UU PPMI juga telah secara tegas mengatur mengenai pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional (P3MI) dalam setiap alur perlindungan Pekerja Migran Indonesia, baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

- f. Intinya, ruh dari UU PPMI adalah penekanan pada aspek perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan cara mengembalikan marwah negara sebagai subjek sentral perlindungan terhadap warga negara sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD Tahun 1945 melalui pemberian tugas dan tanggung jawab yang lebih luas secara proporsional kepada Pemerintah/Pemerintah Daerah. Dengan demikian dalil Pemohon yang menyatakan adanya pengurangan kewenangan adalah sangat tidak berdasar secara hukum.
2. Bahwa terhadap pemberian sanksi pidana kepada P3MI dan tidak kepada mitra usaha di luar negeri, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:
 - a. Bahwa dalam hukum pidana dikenal beberapa asas yang dikenal sebagai “asas-asas tentang berlakunya undang-undang pidana menurut tempat” atau dalam bahasa Belanda disebut dengan “*de beginselen van de werking der strafwet naar de plaats*”.
 - b. Bahwa hukum pidana Indonesia memberlakukan asas teritorial dan yurisdiksi hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 KUHP yang menyatakan “*Ketentuan pidana dalam perundang-undangan Indonesia diterapkan bagi setiap orang yang melakukan suatu tindak pidana di Indonesia*”. Berdasarkan Pasal 2 KUHP tersebut subjek hukum secara tegas disebutkan frasa “*setiap orang*” yang berarti merujuk orang perorangan, baik warga negara Indonesia maupun warga negara asing, dan badan hukum, baik badan hukum Indonesia maupun badan hukum asing. Selanjutnya Pasal 2 KUHP juga

menganut prinsip *locus delicti* yakni mengenai tempat kejadian perkara atau perbuatan pidana yang dilakukan oleh setiap orang tersebut yang berada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- c. Pengenaan pidana dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU PPMI tidaklah bertentangan dengan asas teritorial tersebut. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa UU PPMI membagi perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam 3 (tiga) tahap yakni sebelum bekerja (pra penempatan), selama bekerja (masa penempatan), dan setelah bekerja (purna penempatan) (*vide* Pasal 7). Frasa “Calon Pekerja Migran” dalam Pasal 82 huruf a UU PPMI menunjukkan bahwa perlindungan berada dalam tahap sebelum bekerja (pra penempatan) dan masih berada dalam teritorial wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam tahap ini hubungan hukum hanya terjadi antara Calon Pekerja Migran Indonesia dan P3MI tanpa melibatkan pemberi kerja/mitra usaha di luar negeri. Selama tahap ini maka P3MI bertanggungjawab atas perlindungan (perlindungan teknis dan perlindungan administratif) Calon Pekerja Migran Indonesia, salah satunya wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja (*vide* Pasal 19 ayat (1)). Kewajiban ini dibebankan kepada P3MI karena P3MI-lah yang nantinya akan menjalin kemitraan dengan calon pemberi kerja atau mitra usahanya di negara tujuan penempatan.
- d. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia, P3MI juga secara tidak langsung wajib mengetahui penetapan kondisi dan syarat kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja sebagai bentuk perlindungan administratif yang menjadi tanggung jawab P3MI. Kelalaian P3MI dalam melaksanakan kewajiban ini akan dikenakan sanksi administratif dan ancaman pidana. Dalam Pasal 85 huruf a UU PPMI hubungan hukum yang terjadi sudah melibatkan 3 (tiga) pihak, yakni Pekerja Migran Indonesia, P3MI, dan pemberi kerja/mitra usaha di luar negeri dan teritorinya sudah tidak lagi berada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia melainkan sudah di negara tujuan. Apabila kemudian terjadi tindak pidana oleh pemberi kerja/mitra usaha di luar negeri kepada Pekerja Migran Indonesia, jelas hukum pidana Indonesia tidak menjangkau hal tersebut oleh karena berkenaan dengan asas teritori. Perlindungan Pekerja Indonesia

dalam hal telah terjadi tindak pidana dilakukan dalam bentuk pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara setempat, serta hukum dan kebiasaan internasional (*vide* Pasal 21 ayat (1) huruf f UU PPMI). Namun demikian perlindungan oleh Pemerintah dan/atau perwakilan Republik Indonesia dilakukan dengan tidak mengambil alih tugas dan tanggung jawab P3MI untuk menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia (*vide* Pasal 52 ayat (1) huruf c) serta turut bertanggungjawabnya secara pidana P3MI selaku pihak yang memiliki kewajiban mengetahui penetapan kondisi dan syarat kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

- e. Bahwa asas hukum pidana Indonesia juga menganut prinsip Nasional Pasif, dimana menurut Prof. Dr. Wirjono Prodjodikoro, SH dalam bukunya Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia diartikan bahwa prinsip ini membahas berlakunya ketentuan-ketentuan hukum pidana Indonesia di luar wilayah Indonesia berdasar atas kerugian nasional yang sangat besar yang diakibatkan oleh banyaknya kejahatan sehingga siapa pun termasuk orang-orang tertentu yang bisa mendapatkan apa pun yang layak oleh pemerintah negara Indonesia. Asas Nasional Pasif dalam KUHP hanya melindungi kepentingan negara dari gangguan orang atau bangsa asing di luar negeri, sehingga jika terjadi suatu tindak pidana yang menimpa warga negara Indonesia di luar negeri, maka proses hukumnya hanya diserahkan sepenuhnya terhadap hukum yang berlaku di negara tindak pidana itu dilakukan.
- f. Bahwa dalam Naskah Akademik UU PPMI hal tersebut telah dipertimbangkan oleh pembentuk undang-undang yaitu dalam proses penempatan pekerja Indonesia di luar negeri, negara hadir untuk memberikan perlindungan selama masa penempatan di negara tujuan meskipun asas yurisdiksi dalam KUHP membatasi pengenaan sanksi pidana bagi Mitra Usaha di luar negeri. UU PPMI mewajibkan negara melakukan perjanjian bilateral dengan negara penerima terutama dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. (*vide* Pasal 31 UU PPMI). Sehingga dengan adanya perjanjian

bilateral tersebut, negara penerima terikat untuk turut serta memberikan perlindungan pekerja Migran Indonesia dengan memberlakukan baik sanksi pidana dan/atau sanksi administratif kepada Mitra Usaha yang berada dalam yurisdiksinya.

- g. Dengan demikian pengenaan pidana dalam Pasal 85 huruf a UU PPMI masih sangat relevan dan tepat untuk dikenakan kepada P3MI. Namun oleh karena sifatnya yang hanya turut bertanggungjawab secara pidana, maka pengenaan pidana terhadap P3MI pun dalam Pasal 85 huruf a UU PPMI lebih kecil dibandingkan pengenaan pidana dalam Pasal 82 huruf a PPMI.

B. Keterangan DPR RI Terkait Pertanyaan Yang Mulia Hakim Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H.,M.Hum.

1. Bahwa terhadap perubahan nomenklatur penempatan yang dihilangkan dari judul UU PPMI, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:
 - a. Sebagaimana yang telah dijelaskan diawal, terdapat perubahan paradigma dari UU 39/2004 ke UU PPMI, dimana UU PPMI lebih menekankan pada aspek perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia secara komprehensif dan holistik sebagai upaya mengoreksi atau memperbaiki kelemahan dalam keseluruhan tata kelola penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
 - b. UU 39/2004 sifatnya masih parsial dengan memisahkan antara alur penempatan dan perlindungan, di mana lebih dari 83% ketentuan penempatan dalam rumusan UU 39/2004 yang berarti UU 39/2014 lebih didominasi pada kegiatan penempatan yang dilakukan oleh swasta dibandingkan dengan hadirnya negara dalam memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia dalam keseluruhan proses penempatan.
 - c. UU 39/2004 lebih dikenal sebagai undang-undang bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada wilayah 3D (*dangerous, difficult dan dirty*) yang didominasi pekerja wanita di sektor informal yang masuk dalam kategori pekerja rentan sebagai Pekerja Rumah Tangga yang minim dengan perlindungan.
 - d. Padahal sesungguhnya penempatan itu adalah bagian dari perlindungan yang harus dilakukan secara bertahap (*by process*) dan menyeluruh, mulai dari perlindungan sebelum bekerja (prapenempatan), selama bekerja (masa penempatan), dan sesudah bekerja (purna penempatan).

Keseluruhan tahapan ini merupakan satu kesatuan sistem yang terpadu dengan melibatkan peran dan tanggung jawab masing-masing *stakeholder* dalam setiap tahapannya, yakni Pemerintah Pusat, pemerintah daerah, masyarakat/swasta, dan Badan. Hal inilah yang sebelumnya tidak diatur dalam UU 39/2004.

- e. Setelah lebih dari 10 tahun berlaku dengan segala kelemahan, UU 39/2004 disempurnakan dan diganti menjadi UU PPMI, dengan menggunakan penekanan kata “pelindungan” dan bukan lagi “penempatan”, karena dalam pelindungan itu sendiri mencakup bagian dari kegiatan penempatan. Kalimat pelindungan menjadi bagian penting akan hadirnya negara yang semakin diperbesar dibandingkan peran swasta sehingga diharapkan ke depan, Pekerja Migran Indonesia tidak lagi menjadi komoditas dan obyek bisnis, karena Pekerja Migran Indonesia rentan untuk dieksploitasi. Paradigma yang dibangun melalui UU PPMI lebih kepada pemberian tugas dan tanggungjawab yang besar kepada negara dengan penguatan peran pemerintah daerah sampai pada tingkat desa. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah dan lembaga terkait mulai dari tahap sebelum bekerja, masa bekerja, dan setelah bekerja yang bersifat spesifik dan menyentuh berbagai aspek seperti pemberian perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi bagi pekerja migran. Adapun aspek lain yang dijangkau dalam UU PPMI yaitu perlindungan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan perlindungan bagi anggota keluarga PMI.
2. Bahwa terhadap kenaikan besaran modal disetor menjadi Rp5.000.000.000,- (lima miliar rupiah) dan besaran deposito menjadi Rp1.500.000.000,- (satu miliar lima ratus juta rupiah), DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:
 - a. Modal dasar perusahaan dalam UU Perseroan Terbatas merupakan modal maksimum suatu Perseroan Terbatas yang sekurang-kurangnya harus memiliki modal dasar Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) di mana ketentuan besaran modal dasar Perseroan Terbatas tersebut dapat dikesampingkan bila ada undang-undang lain yang mengatur secara khusus kegiatan usaha tertentu yang dapat menentukan jumlah minimum modal perseroan yang lebih besar (Pasal 32 ayat (2) UU Perseroan Terbatas). Oleh sebab itu, UU PPMI yang mengatur mengenai perlindungan Pekerja Migran

Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, memuat ketentuan keharusan P3MI sebagai perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia, memiliki modal dasar perusahaan sebesar Rp5.000.000.000,- (lima miliar rupiah), jumlah tersebut meningkat dari Rp3.000.000.000,- (tiga miliar rupiah) sebagaimana diatur dalam UU 39/2004 sebelumnya.

- b. Kenaikan besaran modal dasar dari Rp5.000.000.000,- (lima miliar rupiah) tersebut mempertimbangkan bahwa kegiatan perusahaan ini mencakup kegiatan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri, sehingga Pekerja Migran Indonesia menjadi wakil negara di luar negeri yang harus menjaga harkat dan martabat bangsa dan negara, begitupun P3MI yang menempatkan haruslah perusahaan yang dapat menjamin perlindungan yang hakiki bagi Pekerja Migran Indonesia sehingga haruslah merupakan P3MI yang kredibel dan memiliki reputasi baik di dalam dan luar negeri melalui modal yang ada. Modal awal dan deposito yang ditentukan dalam UU PPMI ini dinaikkan mengingat besaran modal yang diatur sebelum UU PPMI yaitu UU 39/2004 yang berlaku sejak tahun 2004, tidak mengalami perubahan selama kurun waktu sampai tahun 2017 (13 tahun).
- c. Sementara untuk deposito di setor sebesar Rp1.500.000.000,- (satu miliar lima ratus juta rupiah) meningkat sesuai perkembangan keadaan sejak tahun 2004 sampai tahun 2017. Deposito ini digunakan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang sewaktu-waktu dapat dicairkan oleh Menteri bila P3MI tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia yang mengalami masalah/kasus di negara penempatan, termasuk kasus Pekerja Migran Indonesia yang tidak dibayarkan gajinya oleh pengguna. Dan jika permasalahan atau kasus Pekerja Migran Indonesia membutuhkan biaya lebih besar atau jika jumlah deposito yang digunakan tidak mencukupi, maka P3MI wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia. Namun jika selama penempatan, Pekerja Migran Indonesia tidak mengalami masalah, maka deposito tersebut akan dikembalikan kepada P3MI bila masa berlaku SIP3MI telah berakhir, tidak diperpanjang, atau dicabut setelah perusahaan menyelesaikan seluruh kewajibannya. (*vide* Pasal 55 UU PPMI).

3. Bahwa terhadap peran swasta yang dikurangi namun modal disetor dan depositonya dinaikkan, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:
Terkait beban yang ditinggikan bagi P3MI, karena modal dasar sebagaimana telah disampaikan di atas, mengingat perusahaan atau P3MI melaksanakan kegiatan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang harus menjaga harkat dan martabat sebagai WNI. Sehingga P3MI sebagai perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia haruslah merupakan perusahaan yang kredibel dan memiliki reputasi yang baik. Dengan makin besarnya modal awal perusahaan, menunjukkan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan *bonafide* dan perusahaan yang mampu menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan dalam proses pelayanan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia baik dari segi sarana maupun prasarana serta hanya P3MI yang benar-benar mampu baik secara kapasitas maupun finansial, yang diberikan ijin penempatan. Begitu juga dengan peningkatan jumlah deposito, dikarenakan dengan kenaikan setoran deposito ditujukan agar dapat memberikan jaminan kepastian perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia sejak sebelum bekerja, selama bekerja hingga setelah bekerja, dan Pekerja Migran Indonesia dapat bekerja dengan nyaman di luar negeri, sehingga tidak menimbulkan masalah dikemudian hari.

C. Keterangan DPR RI Terkait Pertanyaan Yang Mulia Hakim Dr. Suhartoyo S.H., M.H.

1. Bahwa terhadap peruntukkan kenaikan modal disetor untuk penyelesaian perselisihan, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:
 - a. Bahwa selama pelaksanaan UU 39/2004, banyak P3MI yang tidak memiliki kapabilitas untuk melakukan perlindungan selama Pekerja Migran Indonesia ditempatkan di luar negeri, sehingga banyak menimbulkan permasalahan-permasalahan sejak pemberangkatan disebabkan P3MI tersebut hanya memiliki modal yang sedikit.
 - b. Bahwa adanya kenaikan modal disetor tidak digunakan sebagai jaminan penyelesaian perselisihan Pekerja Migran Indonesia, namun lebih dimaksudkan sebagai jaminan keseriusan bahwa P3MI mampu untuk bertanggungjawab menjalankan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

- c. Bahwa ketentuan mengenai besaran deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,- (satu miliar lima ratus juta rupiah) adalah diperuntukkan sebagai jaminan yang sewaktu-waktu dapat dicairkan untuk memenuhi kewajiban dalam perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia. (vide Pasal 54 UU PPMI)
 - d. Jika terjadi sengketa atau perselisihan Pekerja Migran Indonesia, P3MI wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi. (vide Pasal 55 UU PPMI), atau jika P3MI tidak menambah biaya keperluan tersebut maka akan dikenakan sanksi administratif.
 - e. Bahwa meskipun diwajibkan modal disetor dan deposito dalam UU 39/2004, penyelesaian perselisihan Pekerja Migran Indonesia sebagian besar diselesaikan oleh Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Luar Negeri yang banyak menanggung segala biaya yang ditimbulkan akibat kelalaian P3MI terhadap Pekerja Migran Indonesia.
 - f. Bahwa ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU PPMI berlaku sama baik untuk P3MI yang lama maupun yang baru mendaftar. Hal ini mencerminkan keadilan dan kepastian hukum bagi perusahaan manapun yang akan bergerak pada bidang penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, bahwa pada prinsipnya besaran modal disetor dan deposito merupakan syarat yang pertama dan utama yang harus dipenuhi oleh P3MI. Hal ini dimaksudkan agar dapat tersaring mana P3MI yang serius dapat melakukan perlindungan dalam menjalankan usaha di bidang penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, dan dapat mengurangi beban keuangan negara dalam penyelesaian perselisihan Pekerja Migran Indonesia.
2. Bahwa terhadap syarat perpanjangan SIP3MI bagi perusahaan penempatan yang telah terdaftar sebelumnya, DPR RI memberikan keterangan sebagai berikut:
 - a. Bahwa berdasarkan UU Perseroan Terbatas, modal perseroan terbatas/perusahaan terbagi atas modal dasar, modal, ditempatkan, dan modal disetor. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 32 UU Perseroan Terbatas disebutkan :

- (1) Modal dasar Perseroan paling sedikit Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
 - (2) Undang-Undang yang mengatur kegiatan usaha tertentu dapat menentukan jumlah minimum modal perseroan yang lebih besar daripada ketentuan modal dasar sebagaimana dimaksud ayat (1).
 - (3) Perubahan besarnya modal dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.
- b. Dari ketentuan Pasal 32 khususnya ayat (2) UU Perseroan Terbatas terdapat pengecualian mengenai besaran modal minimum perseroan bagi kegiatan usaha tertentu yang diatur dalam undang-undang. Hal ini berarti UU PPMI berdasarkan delegasi UU Perseroan Terbatas memiliki kewenangan untuk mengatur sendiri besaran modal dasar khususnya bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Dalam Pasal 33 UU Perseroan Terbatas juga disebutkan:
- (1) Paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) dari modal dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 harus ditempatkan dan disetor penuh.
 - (2) Modal ditempatkan dan disetor penuh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan bukti penyetoran yang sah.
 - (3) Pengeluaran saham lebih lanjut yang dilakukan setiap kali untuk menambah modal yang ditempatkan harus disetor penuh.
- c. Modal disetor sendiri merupakan pelunasan pembayaran saham yang diambil oleh pemegang saham sebagai modal yang ditempatkan dari modal dasar perseroan. Jadi, modal disetor adalah saham yang telah dibayar penuh oleh pemegang saham atau pemiliknya. Modal disetor ini sendiri dibuktikan pelunasannya berdasarkan bukti setoran pada rekening atas nama perseroan di bank yang telah disepakati oleh para pendiri perseroan. Dengan demikian penetapan dan perubahan besaran modal disetor sebagaimana yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) UU PPMI tidak melanggar hukum karena telah diatur sifat diskresionernya berdasarkan delegasi undang-undang payungnya yakni UU Perseroan Terbatas.
- d. Penetapan besaran modal dasar, modal ditempatkan, serta modal disetor bagi P3MI semata-mata adalah untuk untuk menjamin kualifikasi dan kredibilitas P3MI sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran

Indonesia di sektor swasta. Melalui perubahan modal disetor ini diharapkan akan terjaring secara selektif P3MI yang berkualitas dan mampu menjamin pemenuhan hak dan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Selanjutnya perlu juga dijelaskan bahwa penetapan besaran modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor **secara peruntukannya** tidak memiliki kaitan dengan jaminan deposito sebagaimana yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b UU PPMI. Besaran modal disetor merupakan prasyarat yang wajib dicantumkan dalam akta pendirian perseroan dan dipergunakan sebagai biaya operasional perusahaan. Selain itu pengesahan akta pendirian sebagai bentuk perizinan pendirian perseoran yang didalamnya memuat besaran permodalan perseroan merupakan ranah kewenangan kementerian hukum dan hak asasi manusia.

- e. Berbeda dengan modal disetor, jaminan deposito sebagaimana yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b UU PPMI secara peruntukannya bertujuan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban P3MI dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, termasuk dalam hal ini adalah biaya penyelesaian sengketa (*dispute settlement cost*). Penetapan besaran deposito ini merupakan ranah kewenangan kementerian tenaga kerja dan sewaktu-waktu dapat dicairkan apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia. Sama halnya dengan permodalan, peningkatan jumlah jaminan deposito adalah sarana untuk menyeleksi P3MI yang memenuhi kualifikasi dan kredibilitas sebagai perusahaan penempatan Pekerja Migran. Kualifikasi dan kredibilitas P3MI sangatlah dibutuhkan karena kegiatan penempatan pekerja migran bukanlah persoalan sederhana namun sangat kompleks karena menyangkut hajat hidup seseorang dan pandangan dunia internasional terhadap martabat bangsa dan negara Indonesia.
- f. Izin pendirian atau pengesahan akta pendirian perseroan jelas berbeda dengan SIP3MI karena berada dalam 2 (dua) kewenangan yang berbeda yakni antara Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Kementerian Tenaga Kerja. Izin pendirian perseroan akan berlaku selama

perseroan menjalankan kegiatan usahanya. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 6 UU Perseroan Terbatas yang menyebutkan bahwa “*Perseroan didirikan untuk jangka waktu terbatas atau tidak terbatas sebagaimana ditentukan dalam anggaran dasar*”. Perubahan izin hanya dilakukan apabila terdapat perubahan ketentuan dalam akta pendirian perseroan yang dituangkan dalam akta perubahan perseroan. Adapun pembubaran suatu perseroan berdasarkan ketentuan Pasal 142 UU Perseroan Terbatas terjadi karena:

- 1) berdasarkan keputusan RUPS;
 - 2) karena jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam anggaran dasar telah berakhir;
 - 3) berdasarkan penetapan pengadilan;
 - 4) dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan pengadilan niaga yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, harta pailit Perseroan tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan;
 - 5) karena harta pailit Perseroan yang telah dinyatakan pailit berada dalam keadaan insolvensi sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang; atau
 - 6) karena dicabutnya izin usaha Perseroan sehingga mewajibkan Perseroan melakukan likuidasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- g. Berdasarkan uraian yuridis diatas, ketentuan Pasal 57 ayat (2) mengenai perpanjangan SIP3MI dengan syarat memenuhi ketentuan Pasal 54 ayat (1) dinilai justru memudahkan P3MI. Hal ini dikarenakan tidak ada syarat dari ketentuan Pasal 54 ayat (1) yang harus dipenuhi kembali oleh P3MI, terutama menyangkut modal disetor dan jaminan deposito karena syarat tersebut telah dipenuhi pada saat pertama kali mengajukan SIP3MI, terkecuali *apabila* P3MI telah melakukan perubahan terhadap anggaran dasar perseroan sehingga tidak lagi memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau *apabila* jaminan deposito sebagian atau seluruhnya telah dipergunakan untuk biaya penyelesaian sengketa (*dispute settlement cost*) sehingga P3MI wajib memenuhi kembali ketentuan tersebut.

Petitum:

Bahwa berdasarkan keterangan tambahan tersebut, DPR RI memohon agar kiranya, Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi memberikan amar putusan sebagai berikut:

- 1) Menyatakan bahwa Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- 2) Menolak permohonan *a quo* untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan *a quo* tidak dapat diterima;
- 3) Menerima keterangan DPR RI secara keseluruhan;
- 4) Menyatakan Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a, dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242) tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat.

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Presiden (Pemerintah) telah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan pada tanggal 20 Februari 2020 dan telah pula menyerahkan keterangan tertulis yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 20 Februari 2020 yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Bahwa Pemohon pada pokoknya memohon untuk menguji apakah:

Pasal 54 Ayat (1) huruf a dan huruf b UU 18/2017, berbunyi:

(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);*
- b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;*

Pasal 82 huruf a UU 18/2017, berbunyi:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a; atau

Pasal 85 huruf a UU 18/2017, berbunyi:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a;

bertentangan dengan:

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

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

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

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

Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi:

(4) Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga ke-seimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

dengan **alasan**-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dibuat dan sesuai diterapkan kepada perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia dan sangat jauh berbeda dengan keadaan dan kedudukan Pemohon dan Anggotanya yang telah memiliki SIPPTKL. Sehingga oleh karena itu Pemohon memohon agar Pasal 54 ayat (1) dimaknai "untuk dapat memperoleh SIP3MI bagi perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan."

2. Bahwa menurut Pemohon, berlakunya ketentuan Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 sangat merugikan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan tidak sesuai dengan asas hukum yaitu tiada pidana tanpa kesalahan (*Equality Before The Law*), asas Teritorial, dan asas nasionalis aktif, karena apabila dikaji lebih dalam jika terjadi kasus hanya dapat terjadi di luar wilayah yuridiksi NKRI dan hanya dapat dilakukan oleh *agency/user* atau pihak yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang notabene merupakan warga negara asing (bukan WNI). Dengan demikian maka apabila yang dipidana dijatuhkan kepada P3MI atau WNI dengan menggunakan hukum pidana Indonesia maka jelas-jelas merugikan serta menghilangkan rasa keadilan yang hal tersebut melanggar KUHAP serta Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa berdasar Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu :
 - a. Perorangan warga negara Indonesia;
 - b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. Badan hukum publik atau privat; atau
 - d. Lembaga Negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "*hak konstitusional*" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945;

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah

- Konstitusi sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.
2. Bahwa selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian kerugian hak ditentukan dengan lima syarat yaitu:
- a. Adanya hak dan atau kewenangan Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan atau kewenangan tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak seperti yang didalilkan tidak akan dan/atau tidak lagi terjadi;
3. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan apakah terdapat kerugian konstitusional dari Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
4. Bahwa menurut Pemerintah tidak terdapat kerugian konstitusional yang diderita oleh Pemohon dengan alasan sebagai berikut:
- a. Bahwa tidak ada hubungan *causalitas* antara kerugian yang di dalilkan Pemohon dengan berlakunya Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b), Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 karena pada dasarnya Pasal a *quo* mengatur mengenai persyaratan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang ingin memperoleh Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) dan mengatur mengenai sanksi pidana bagi setiap orang yang dengan sengaja

menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a dan mengatur mengenai sanksi pidana bagi setiap orang yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a, yang hal itu sama sekali tidak ada keterkaitan (*causalitas*) dengan Pemohon sebagai sebuah badan hukum perkumpulan (*vide* halaman 2 Perbaikan Permohonan).

- b. Bahwa dalil-dalil Pemohon tidak jelas (*obscuur libel*) terutama dalam mengkonstruksikan kerugian konstitusionalnya sebagai sebuah badan hukum perkumpulan. Pemohon secara konkrit, spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, sama sekali tidak terhalang-halangi, dikurangi, dihilangkan, dibatasi, dipersulit maupun dirugikan oleh berlakunya UU 18/2017.
- c. Bahwa terkait adanya tuntutan provisi dari Pemohon agar berlakunya Pasal 54 ayat (1) huruf a dan b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 ditunda berlakunya adalah tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) dan tidak berdasar karena tidak ada istilah penundaan berlakunya suatu norma berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (*vide* Pasal 81, Lampiran II UU No 12 Tahun 2011 angka 137 huruf d, angka 152, angka 153, angka 154, angka 155, angka 156, angka 157).

Berdasarkan dalil-dalil di atas, oleh karena terhadap dalil-dalil kerugian konstitusional yang dialami oleh Pemohon nyata-nyata tidak ada hubungan *causalitas* dan tidak jelas (*obscuur libel*) serta tidak berdasar, maka Pemerintah berpendapat Pemohon tidak memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*) dan adalah tepat jika Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

KETERANGAN PEMERINTAH ATAS MATERI PERMOHONAN YANG DIMOHONKAN UNTUK DIUJI

Penjelasan Umum:

Bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Guna mewujudkan hal tersebut pemerintah mengambil langkah-langkah strategis berupa perubahan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah membentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Bahwa Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Penjelasan Teknis Termohon atas alasan Pemohon:

- a. Perbandingan persyaratan modal disetor dan deposito antara Permenaker Nomor 42 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan, dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dengan Permenaker Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Termohon berpendapat sebagai berikut: Bahwa atas alasan Pemohon nyata-nyata tidak ada hubungan kausalitas dan tidak jelas (*obscuur libel*) serta tidak berdasar karena materi substansi yang diatur di dalam Peraturan Menteri tersebut termasuk persyaratan modal disetor dan deposito jaminan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sudah diatur dalam ketentuan Undang-Undang yang mengatur penempatan Pekerja Migran Indonesia (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017) sehingga Termohon berpendapat bahwa alasan membandingkan substansi yang diatur antara Permenaker Nomor 42 Tahun 2015

dan Permenaker Nomor 10 Tahun 2019 tidak dapat diterima sebagai bagian dari alasan permohonan terhadap uji materiil Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Kewenangan Mahkamah Konstitusi melakukan *judicial review*/uji materi suatu Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun yang dilakukan oleh Pemohon dalam permohonannya membandingkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang telah dicabut dan Undang-Undang lain. Bahkan lebih dari itu Pemohon dalam permohonannya membandingkan antara Undang-Undang dengan Peraturan Menteri.

- b. Adanya perubahan persyaratan modal di setor dan deposito yang memberatkan P3MI.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Termohon tidak sependapat dengan alasan sebagai berikut:

- Bahwa persyaratan modal disetor dan deposito jaminan sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan SIP3MI sebelumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan sesuai dengan perkembangan keadaan besaran modal disetor dan deposito jaminan dapat dievaluasi karena adanya inflasi dan kebutuhan terhadap penyelesaian permasalahan yang melebihi nilai deposito sehingga perlu peningkatan nilai deposito untuk lebih memberikan jaminan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia sehingga di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 besaran modal disetor ditetapkan sebesar Rp5.000.000.000,- (lima milyar rupiah) dan besaran deposito jaminan ditetapkan sebesar Rp1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah). Hal tersebut sejalan dengan ketentuan Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan:
 - (1) Modal dasar Perseroan paling sedikit Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
 - (2) Undang-Undang yang mengatur kegiatan usaha tertentu dapat menentukan jumlah minimum modal perseroan yang lebih besar daripada ketentuan modal dasar sebagaimana dimaksud ayat (1).**
 - (3) Perubahan besarnya modal dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

- Di samping itu Deposito uang jaminan digunakan untuk:
 - 1) biaya penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dengan P3MI;
 - 2) biaya penyelesaian permasalahan atau kasus Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab P3MI dicabut atau tidak diperpanjang; dan/atau
 - 3) biaya penyelesaian permasalahan atau kasus Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang menjadi kewajiban P3MI dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia tidak dipertanggungjawabkan dan tidak terselesaikan melalui Program Jaminan Sosial.
- Contoh kasus sebagaimana dimaksud di atas:

Kebutuhan terhadap penyelesaian permasalahan yang melebihi nilai deposito sebesar Rp500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) seperti kasus:

 - 1) Tahun 2015 oleh PT. Megah Buana Citra Masindo yang membutuhkan dana penanganan kasus sebesar Rp. 1.125.000.000,- (satu milyar seratus dua puluh lima juta rupiah) (bukti terlampir).
 - 2) Tahun 2017 oleh PT. Lentera Bunga Bangsa Sejati yang membutuhkan dana penanganan kasus sebesar Rp. 622.500.000,- (enam ratus dua puluh dua juta lima ratus ribu rupiah) (bukti terlampir).
- Keberatan Pemohon tidak beralasan karena pada kenyataannya P3MI yang telah melaksanakan persyaratan sesuai ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b dari 442 (empat ratus empat puluh dua), 331 (tiga ratus tiga puluh satu) telah memenuhi persyaratan Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, termasuk P3MI milik Pemohon Sdr. Saiful Mashud, S.H. sebagai ketua ASPATAKI (PT. Nayaka Kalyana), Sdr. Letsman Tendy (PT. Bidar Putra Sukses), Sdr. Saroni (PT. Defita Bersaudara), Sdr. Ahmad Mulyadi (PT. Bali Pesona Abadi), Sdr. Bony Wongso Suhardjo (PT. Sukma Karya Sejati) (bukti terlampir).
- Atas dasar penjelasan sebagaimana tersebut di atas maka Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tidak bertentangan dan sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

c. Persyaratan modal disetor dan deposito hanya ditujukan bagi P3MI baru.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Termohon tidak sependapat dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Bahwa Undang-Undang ini berasaskan keterpaduan, persamaan hak, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, nondiskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas, dan berkelanjutan sehingga berlaku untuk seluruh perusahaan yang akan berusaha di bidang jasa penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, tidak bisa hanya diberlakukan untuk perusahaan tertentu.
- Oleh karena itu persyaratan yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b berlaku untuk seluruh perusahaan yang akan berusaha di bidang jasa penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

d. Bank BUMN atau bank pemerintah.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Termohon berpendapat sebagai berikut:

- Bank pemerintah adalah bank yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, sehingga penggunaan frasa bank pemerintah sudah tepat. Di samping itu bank pemerintah memiliki cakupan yang luas secara nasional dan lebih mudah diakses masyarakat. Oleh karena itu Pemerintah dan DPR memilih frasa bank pemerintah.
- Di samping itu praktik ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang menyatakan penyetoran deposito dilakukan pada bank pemerintah dan sudah berjalan sampai dengan sekarang dan tidak ada masalah. Sehingga dalil Pemohon tersebut kami anggap tidak jelas (*obscuur libel*).

e. Pengenaan sanksi pidana tidak dapat dikenakan pada penanggung jawab P3MI karena *locus* berada di luar negeri.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Termohon tidak sependapat dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Bahwa mekanisme penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh P3MI dimulai dari adanya Perjanjian Kerjasama Penempatan (PKP) antara mitra usaha di luar negeri dengan P3MI, selanjutnya dibuat Perjanjian Penempatan antara P3MI dengan calon Pekerja Migran Indonesia, dan Perjanjian Kerja antara

pengguna dengan calon Pekerja Migran Indonesia yang secara dokumen difasilitasi oleh P3MI.

- Bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 52 ayat (1) mempunyai tugas dan tanggung jawab:
 - a. mencari peluang kerja;
 - b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - c. menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.
- Dengan demikian P3MI bertanggungjawab terhadap Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh P3MI termasuk isi perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja sehingga sudah seharusnya P3MI dikenakan sanksi apabila perjanjian kerja yang ditandatangani tidak sesuai dengan jabatan Pekerja Migran Indonesia yang didudukinya.

PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima keterangan Presiden secara keseluruhan;
2. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian Para Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
4. Menyatakan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a, Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.5] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Mahkamah telah menetapkan *Migrant CARE* dan Serikat Buruh Migran Indonesia (selanjutnya disebut SBMI) sebagai Pihak Terkait yang telah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan pada tanggal 2 Maret 2020 dan telah pula menyerahkan

keterangan tertulis yang diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 18 Februari 2020 yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

KEDUDUKAN HUKUM DAN KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PIHAK TERKAIT

1. Berdasarkan Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 06/PMK/2005:

Pasal 14

- (1) Pihak Terkait yang dimaksud Pasal 13 ayat (1) huruf g adalah pihak yang berkepentingan langsung atau tidak langsung dengan pokok permohonan.
- (2) Pihak Terkait yang berkepentingan langsung adalah pihak yang hak dan/atau kewenangannya terpengaruh oleh pokok permohonan.
- (3) Pihak Terkait sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat diberikan hak-hak yang sama dengan Pemohon dalam persidangan dalam hal keterangan dan alat bukti yang diajukannya belum cukup terwakili dalam keterangan dan alat bukti yang diajukan oleh Presiden/Pemerintah, DPR, dan/atau DPD.
- (4) Pihak Terkait yang berkepentingan tidak langsung adalah:
 - a. pihak yang karena kedudukan, tugas pokok, dan fungsinya perlu didengar keterangannya; atau
 - b. pihak yang perlu didengar keterangannya sebagai *ad informandum*, yaitu pihak yang hak dan/atau kewenangannya tidak secara langsung terpengaruh oleh pokok permohonan tetapi karena kepeduliannya yang tinggi terhadap permohonan dimaksud.
- (5) Pihak Terkait sebagaimana dimaksud ayat (1) harus mengajukan permohonan kepada Mahkamah melalui Panitera, yang selanjutnya apabila disetujui ditetapkan dengan Ketetapan Ketua Mahkamah, yang salinannya disampaikan kepada yang bersangkutan.

2. Dalam konteks sistem peradilan di Indonesia, Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyatakan: "Hakim dan Hakim Konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Makna "*memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang dihidup dimasyarakat,*" mencerminkan pentingnya pihak-pihak lain turut serta hadir untuk menjelaskan dan menjernihkan duduk persoalan kerugian bersifat spesifik (khusus) atau potensial yang tidak hanya kepada pihak PEMOHON, tetapi kepada masyarakat pada umumnya. Hal itu juga telah diatur secara khusus di dalam Pasal 180 ayat (1) UU No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana yang menyatakan: "*Dalam hal diperlukan untuk menjernihkan duduknya persoalan yang timbul di sidang pengadilan, hakim ketua sidang dapat diminta keterangan ahli dan dapat pula minta agar diajukan bahan baru oleh yang*

berkepentingan". Frasa "*dapat pula minta agar diajukan bahan baru oleh yang berkepentingan*". Hal ini dimaknai sebagai alasan pentingnya pihak terkait masuk sebagai subjek intervensi dalam menjernihkan/sebagai *ad informandum* perkara yang sedang dihadapi;

3. Bahwa PIHAK TERKAIT I adalah Badan Hukum berbentuk Perkumpulan yang diberi nama Perhimpunan Indonesia Untuk Buruh Migran Berdaulat-Migrant CARE yang didirikan berdasarkan Akta Nomor 8, Tanggal 22 Juni 2004 yang dibuat oleh Notaris G. Sri Mahanani, S.H. (PT.1 – Salinan Akta Pendirian Migrant CARE Tahun 2004) dan kemudian karena adanya Perubahan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga dibuatlah Akta No. 03 Tanggal 15 September 2016 oleh Mundji Salim, S.H, tentang Perubahan AD/ART organisasi (Bukti PT.2 – Salinan Akta Perubahan Migrant CARE Tahun 2016) selanjutnya disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM pada tanggal 20 September 2016 melalui Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-0074014.01.07.Tahun 2016 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Indonesia Untuk Migran Berdaulat – Migrant CARE (Bukti PT.3 – SK MenkumHAM RI Migrant CARE).
4. Bahwa PIHAK TERKAIT I diwakili oleh Pengurusnya yakni Wahyu Susilo sebagai Ketua Migrant CARE dan Anis Hidayah sebagai Sekretaris Migrant CARE, dimana keduanya adalah Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (Bukti PT.4 – KTP)
5. Bahwa berdasarkan Pasal 31 huruf b dan huruf c angka 8 Anggaran Rumah Tangga PIHAK TERKAIT I sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris, menyatakan:

Pasal 31 huruf b, menyatakan:

Dewan Pengurus terdiri dari:

- *Ketua*
- *Sekretaris*
- *Bendahara*

Pasal 31 huruf c angka 8, menyatakan:

Tugas Dewan Pengurus

8. *Mewakili Migrant CARE dalam berhubungan dengan Badan-badan Peradilan dan Pihak luar lainnya.*

6. Bahwa Tujuan berdirinya Migrant CARE dalam Pasal 3 Anggaran Dasar PIHAK TERKAIT I adalah untuk:

- *Memberikan perlindungan secara luas baik hukum, sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan terhadap buruh migran dan anggota keluarganya dengan berlandaskan nilai-nilai demokrasi, perlindungan hak asasi dan keadilan gender.*
 - *Melakukan pembelaan hak dan kepentingan buruh migran dan keluarganya guna mendapatkan keadilan, kesamaan derajat, dan perlindungan hak asasi lainnya*
 - *Meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh migran dan keluarganya dalam upaya memperjuangkan hak-hak dasar kemanusiaan yang dilindungi oleh negara*
7. Bahwa PIHAK TERKAIT I adalah pihak yang berkepentingan langsung karena hak dan/atau tugas, serta tujuannya terkait langsung dengan Undang-undang yang diuji ke Mahkamah Konstitusi, di mana tujuan pihak terkait adalah memberikan perlindungan, melakukan pembelaan hak dan kepentingan buruh migran guna mendapatkan keadilan, kesamaan derajat, dan perlindungan hak asasi lainnya, serta untuk meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh migran sebagaimana tertuang di Pasal 3 Anggaran Dasar Organisasi.
 8. Bahwa PIHAK TERKAIT I merupakan pihak yang memiliki hak konstitusional, yakni sebagai kelompok yang berbadan 'Hukum Perkumpulan Indonesia', memiliki kepentingan yang sama di dalam sebuah Perhimpunan Indonesia Untuk Buruh Migran Berdaulat-Migrant CARE, serta pihak terkait juga memiliki hubungan sebab dan akibat (*causal berband*) antara kerugian konstitusional dengan akibat hukum jika permohonan PEMOHON dikabulkan;
 9. Bahwa PIHAK TERKAIT II adalah Badan Hukum berbentuk Perkumpulan yang diberi nama Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) yang didirikan berdasarkan Akta Nomor 45, Tanggal 22 Juli 2013 yang dibuat oleh Notaris Martina, S.H. (PT.5 – Salinan Akta Pendirian SBMI Tahun 2013) selanjutnya disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM pada tanggal 01 Maret 2016 melalui Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-0024027.AH.01.07.Tahun 2016 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Serikat Buruh Migran Indonesia (Bukti PT.6 – SK MenkumHAM RI SBMI).
 10. Bahwa PIHAK TERKAIT II diwakili oleh Pengurusnya yakni Heriyanto sebagai Ketua Umum SBMI dan Anwar Ma'arif sebagai Sekretaris Jenderal SBMI, dimana keduanya adalah Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (Bukti PT.7 – KTP)
 11. Bahwa SBMI memiliki nilai-nilai perjuangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Anggaran Dasar (Bukti P.8 – AD/ART SBMI) PIHAK TERKAIT II, yakni:

- *Keadilan,*
 - *Anti perbudakan dan perdagangan orang,*
 - *Kesejahteraan dan kemandirian ekonomi,*
 - *Anti pemerasan,*
 - *Kesetaraan dan non diskriminasi,*
 - *Perdamaian,*
 - *Persaudaraan nasional, regional dan internasional.*
12. Tujuan berdirinya SBMI dalam Pasal 8 Anggaran Dasar PIHAK TERKAIT II adalah untuk:
- *Terbentuknya Solidaritas antar Buruh Migran Indonesia (BMI) dan anggota keluarganya.*
 - *Meningkatnya posisi tawar BMI.*
 - *Terlindunginya BMI dan anggota keluarganya dan hak-haknya terpenuhi*
 - *Terbangunnya kemandirian dan kesadaran kritis BMI dan anggota keluarganya.*
 - *Tertanganinya kasus-kasus BMI.*
 - *Meningkatnya sumber daya manusia BMI dan anggota keluarganya.*
 - *Terwujudnya keadilan dan bebas dari penindasan bangsa, antar bangsa dan relasi Internasional, dan*
 - *Terwujudnya kesejahteraan terhadap BMI dan anggota keluarganya.*
13. Bahwa Keanggotaan SBMI berdasarkan Pasal 10 Anggaran Dasar, yakni:
1. *Anggota Biasa SBMI adalah:*
Calon BMI, BMI aktif, mantan BMI, dan anggota keluarganya. Adapun definisinya dalah sebagai berikut:
 - a. **Calon BMI adalah orang yang sudah memulai proses untuk bekerja ke luar negeri;**
 - b. **BMI aktif adalah orang yang sedang aktif bekerja di luar negeri;**
 - c. *Mantan BMI adalah orang yang pernah bekerja di luar negeri; dan*
 - d. *Anggota keluarga BMI adalah silsilah keanggotaan sebuah keluarga dalam hubungan suami istri, suami, atau yang mempunyai hubungan darah sebagai anak, saudara sekandung, ibu dan ayah yang bermigrasi atau sedang bekerja di luar negeri.*
 2. *Anggota Luar Biasa SBMI adalah:*
Orang yang memiliki perhatian terhadap persoalan BMI dan perjuangan BMI dan mereka yang direkomendasikan oleh paling sedikit 3 orang dalam kelompok dan disahkan oleh Pimpinan Cabang
14. Bahwa PIHAK TERKAIT II adalah pihak yang berkepentingan langsung karena nilai perjuangan dan tujuan PIHAK TERKAIT II, berkaitan langsung dengan Undang-undang yang diuji ke Mahkamah Konstitusi, di mana nilai yang diperjuangkan PIHAK TERKAIT II adalah keadilan, Anti perbudakan dan perdagangan orang, serta memiliki tujuan agar terlindunginya Buruh Migran Indonesia. Selain itu, anggota SBMI adalah Calon Buruh Migran yang sudah memulai proses untuk bekerja di luar negeri dan Buruh Migran aktif yang sedang bekerja di luar negeri. Artinya terhadap Permohonan perkara “A quo” PIHAK TERKAIT II berkaitan langsung dengan UU 18/2017.

15. Bahwa terhadap Permohonan Perkara Nomor 83/PUU-XVII/2019, yang pada pokoknya menginginkan:

DALAM PROVISI

“Menyatakan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (1) serta Pasal 85 huruf (a) UU 18/2017 ditunda berlakunya sampai dengan perkara ini telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi”

DALAM POKOK PERKARA

Pertama : Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) UU 18/2017 sepanjang frasa: “(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah); b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) berbunyi: “(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI bagi perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)
- b. menyetor uang kepada Bank BUMN dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Perlindungan pekerja Migran Indonesia:

Kedua, Pasal 82 huruf (a) UU 18/2017, sepanjang frasa : “a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 67 huruf a” dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 82 huruf (a) berbunyi : “a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian kerja dan perubahannya yang orang tersebut ikut menandatangani sehingga

orang tersebut ikut menandatangani sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a.

Ketiga, Pasal 85 huruf (a) UU 18/2017, sepanjang frasa: “a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud Pasal 71 huruf a” dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sehingga Pasal 85 huruf (a) berbunyi : a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia maupun orang tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 71 hruuf a.

16. Bahwa terhadap Permohonan PEMOHON, telah menimbulkan KERUGIAN KONSTITUSIONAL bagi PARA PIHAK TERKAIT sebagaimana telah dijamin oleh UUD 1945, yakni:

Pasal 1 ayat (3), yang menyatakan:

“Negara Indonesia adalah Negara Hukum”

Pasal 28D ayat (1), yang menyatakan:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Pasal 28D ayat (2), yang menyatakan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Pasal 28G ayat (1) dan (2), yang menyatakan:

(1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.”

(2) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.”

Pasal 28H ayat (4), yang menyatakan:

“Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun.”

Pasal 28l, ayat (1) dan ayat (2), yang menyatakan:

- (1) *Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.*
- (2) *Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.*

17. Bahwa ketentuan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 merupakan salah satu ketentuan norma yang diupayakan oleh PIHAK TERKAIT I sejak tahun 2004 pasca UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut UU 39/2004), demikian juga PIHAK TERKAIT II sejak tahun 2013, dimana terhadap UU 39/2004 tidak mengatur terkait ketentuan norma "*a quo*". Namun kemudian pada tahun 2017 upaya PIHAK TERKAIT I berhasil memasukan ketentuan norma "*a quo*" tersebut diatur dalam UU 18/2017.
18. Bahwa upaya yang dilakukan oleh PIHAK TERKAIT I dan PIHAK TERKAIT II terhadap ketentuan norma "*a quo*" tentunya untuk melindungi Para Pekerja/buruh migran dari Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI) yang tidak bertanggungjawab atas penempatan para pekerja/buruh migran dan cenderung mengarah pada tindak pidana perdagangan manusia (*Human Trafficking*).
19. Bahwa apabila Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan PEMOHON maka upaya yang selama ini dilakukan oleh PIHAK TERKAIT I dan PIHAK TERKAIT II dalam melindungi pekerja/buruh migran akan sia-sia. Hal ini tentunya merugikan PIHAK TERKAIT I dan PIHAK TERKAIT II dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu apabila Mahkamah Konstitusi Mengabulkan permohonan PEMOHON, maka khusus untuk PIHAK TERKAIT II akan mengalami kerugian secara langsung di mana para anggota PIHAK TERKAIT II adalah Buruh Migran Indonesia yang sudah memulai proses untuk bekerja ke luar negeri (Calon BMI) atau Orang yang sedang aktif bekerja di luar negeri (BMI Aktif)
20. Bahwa berdasarkan seluruh uraian diatas, maka PIHAK TERKAIT I dan PIHAK TERKAIT II memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan sebagai PIHAK TERKAIT yang berkepentingan langsung atas pengujian UU

18/2017 dengan nomor Perkara 83/PUU-XVII/2019 yang diajukan oleh PEMOHON karena keberlakuan UU 18/2017 terkait dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menjadi tujuan utama dan perjuangan PIHAK TERKAIT I dan PIHAK TERKAIT II. Selain itu ada kerugian konstitusional yang dijamin pada Pasal 1 ayat (3), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (4), Pasal 28I ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang dialami PIHAK TERKAIT I dan PIHAK TERKAIT II.

21. Bahwa apabila Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia menolak permohonan PEMOHON, dapat dipastikan jaminan hak konstitusional PARA PIHAK TERKAIT tidak akan terlanggar dan Kerugian Konstitusional dapat dipastikan tidak akan terjadi dikemudian hari. Oleh karenanya PARA PIHAK TERKAIT telah memenuhi ketentuan Pasal 14 PMK No. 06/PMK/2005.

ALASAN PERMOHONAN

Dalam permohonan PEMOHON perkara nomor 83/PUU-XVII/2019 melakukan Pengujian UU 18/2017 terhadap ketentuan norma:

Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, yang menyatakan:

- (1) *Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:*
- a. *memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);*
 - b. *menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;*

Sepanjang frasa:

- (1) *Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:*
- a. *memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);*
 - b. *menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”*

tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) berbunyi:

- (1) *Untuk dapat memperoleh SIP3MI bagi perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana*

dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)
- b. menyetor uang kepada Bank BUMN dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Perlindungan pekerja Migran Indonesia:

Pasal 82 huruf a, yang menyatakan:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. *jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a; atau*

sepanjang frasa:

- a. *jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 67 huruf a*

dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 82 huruf (a)

berbunyi:

- a. *jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian kerja dan perubahannya yang orang tersebut ikut menandatangani sehingga orang tersebut ikut menandatangani sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a.*

Pasal 85 huruf a, yang menyatakan:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. *menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a;*

sepanjang frasa:

- a. *menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud Pasal 71 huruf a.*

dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sehingga Pasal 85 huruf

(a) berbunyi:

- a. *menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia maupun orang tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 71 hruuf a.*

yang menurut PEMOHON bertentangan dengan UUD 1945, terhadap ketentuan norma:

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), yang menyatakan:

- (1) *Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*
- (2) *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), yang menyatakan:

- (1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*
- (2) *Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*

Pasal 33 ayat (4), yang menyatakan:

- (4) *Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.*

Dalam hal ini PIHAK TERKAIT memiliki beberapa dalil-dalil serta dasar-dasar permohonan dalam hal pengujian Pasal “a quo” tidaklah bertentangan dengan ketentuan Norma Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 33 ayat (4) UUD 1945, adalah sebagai berikut:

A. PROVISI

1. Bahwa pada bagian Petitum Permohonan, PEMOHON meminta putusan Provisi yakni:

“Menyatakan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ditunda berlakunya sampai dengan perkara ini telah diputuskan Mahkamah Konstitusi.”
2. Bahwa terhadap permintaan putusan Provisi PEMOHON tidak memiliki alasan yang diuraikan pada bagian Alasan Permohonan PEMOHON yang menjelaskan apa urgensi penundaan keberlakuan ketentuan Norma “a quo” sehingga Mahkamah Konstitusi harus memberikan putusan Provisi kepada PEMOHON.
3. Bahwa selain itu, menurut Pasal 58 UU Mahkamah Konstitusi yang menyatakan:

“Undang-undang yang diuji ke Mahkamah Konstitusi tetap berlaku sebelum ada putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

4. Bahwa oleh karenanya, terhadap Permintaan Putusan Provisi agar Mahkamah Konstitusi untuk melakukan penundaan keberlakuan ketentuan norma “*a quo*” yang diajukan oleh PEMOHON tidak memiliki urgensi serta alasan yang jelas, dan tidak memiliki sebab dan akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya sebuah norma “*a quo*’.

B. POKOK PERKARA

1. Bahwa satu hal penting yang harus dipahami adalah tujuan diundangkannya UU 18/2017 adalah agar negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan. Selain itu agar Pekerja migran Indonesia terlindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan yang melanggar hak asasi manusia. (vide Konsideran menimbang UU 18/2017 huruf b dan huruf c).
2. Bahwa lebih lanjut pengaturan penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia serta perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kepentingan nasional. (vide konsideran menimbang UU 18/2017 huruf d)
3. Bahwa *pertama*, secara filosofi pembentukan UU 18/2017 adalah sebagai bentuk pelaksanaan atas amanat Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan:

”Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.”

kedua, yang menjadi entitas utama pengaturan UU 18/2017 adalah pekerja Migran Indonesia dan selanjutnya adalah Keluarga Pekerja Migran.
4. Bahwa tujuannya dirumuskan Ketentuan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b UU 18/2017, apabila kita melihat secara *Original Intent*, yakni pada risalah sidang Pembahasan dalam Rapat Panitia Kerja RUU PPMI (yang sebelumnya berjudul Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri

- PPILN) pada tanggal 12 Juli 2017 dimana Pemerintah mengusulkan modal disetor dari semula 3 Miliar kemudian ditingkatkan menjadi 5 Miliar, dengan alasan perlu ada peningkatan modal disetor karena selain nilai rupiah sudah meningkat, juga untuk menjaga agar PPTKIS lebih profesional.
- 5. Bahwa sementara untuk uang jaminan dalam bentuk deposita dari 500 juta kemudian dinaikan menjadi 1 Miliar, namun oleh Wakil Ketua Panja (DPR) Saleh Partaonan Daulay menyarankan agar lebih pasti daripada hanya 1 Miliar menjadi 1,5 Miliar.
- 6. Bahwa alasan Pemerintah menaikkan jaminan dalam bentuk deposita dari 500 juta menjadi 1 Miliar, Karena mencairkan jaminan dari PPTKIS bukan barang mudah, sementara banyak hak-hak dari pekerja migran Indonesia yang tidak terpenuhi dan harusnya dari jaminan ini lah harus diambil pertama kali, bukan dari Pemerintah yang mengambil alih tanggungjawab dari PPTKIS.
- 7. Bahwa berdasarkan Pasal 49 ayat (1) Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya: *“Para pekerja migran harus memiliki hak untuk mentransfer pendapatan dan tabungan mereka, khususnya dana-dana yang diperlukan untuk membiayai keluarganya, dari Negara tujuan kerja ke Negara asal atau Negara lain ..”* Jika dikemudian hari perusahaan tidak memiliki deposito yang cukup atau dinyatakan pailit maka resiko potensi kerugian kepada pekerja migran sangatlah beralasan, untuk itu perlunya jaminan perusahaan agar tidak menyalagunakan wewenangnya. Mengingat posisi tawar pekerja migran yang tidak seimbang dengan posisi pengusaha, maka penting adanya campur tangan pemerintah untuk mengatur persoalan kenaikan deposito, agar pengusaha tidak semena-mena memperlakukan pekerja migran sebagai bentuk upaya perlindungan terhadap pekerja migran dan keluarganya.
- 8. Bahwa kemudian hasil pembahasan penentuan angka modal disetor sebesar 5 miliar dan jaminan deposita 1,5 miliar mendapatkan persetujuan bersama antara Pemerintah dan DPR. Artinya penentuan angka atas modal disetor dan jaminan deposita merupakan kebijakan hukum terbuka pembentuk undang-undang (*Open Legal Policy*) *incasu* Pemerintah dan

DPR karena harus melalui pembahasan secara komprehensif dengan memperhatikan berbagai aspek.

9. Bahwa artinya ketentuan norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b telah senafas dengan jaminan perlindungan yang diamanatkan pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yakni Perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu juga merupakan bentuk perlindungan terhadap hak asasi manusia yang menjadi tanggung jawab Negara terutama pemerintah sebagaimana diamanatkan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945.
10. Bahwa selanjutnya terhadap ketentuan norma Pasal 82 huruf a UU 18/2017 yang memberikan sanksi Pidana paling lama 10 tahun dan denda paling banyak 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) bagi setiap orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan calon Pekerja Migran Indonesia tersebut. Terhadap ketentuan norma tersebut tentunya bertujuan untuk melindungi Calon Pekerja Migran Indonesia dari potensi tindakan penipuan yang dilakukan oleh siapapun (setiap orang) untuk mengambil keuntungan yang berujung pada Perdagangan Manusia (*Human Trafficking*) berkedok Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan iming-iming/janji jabatan dan jenis pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja.
11. Bahwa berdasarkan data empiris, perempuan dan anak adalah kelompok yang paling banyak menjadi korban tindak pidana perdagangan orang khususnya dalam yang bekerja diluar negeri. Korban diperdagangkan tidak hanya untuk tujuan pelacuran atau bentuk eksploitasi seksual lainnya, tetapi juga mencakup bentuk eksploitasi lain, misalnya kerja paksa atau pelayanan paksa, perbudakan, atau praktik serupa perbudakan. Hal itu jelas tidak sesuai dengan perjanjian kerja antara Pekerja dan Perusahaan Penempatan. Praktik kasus perdagangan orang hingga 2018 masih ditemukan dibanyak tempat dan motifnya. Berdasarkan catatan Badan Reserse Kriminal (Bareskrim) Polri dari tahun 2014-2018, sekitar 1.154 warga negara Indonesia (WNI) menjadi korban tindak pidana perdagangan orang (TPPO). Mereka kebanyakan dikirim ke sejumlah negara di kawasan Timur Tengah. Para tersangka meyakinkan korban adalah dengan menjanjikan mereka akan dipekerjakan sebagai Pekerja Rumah Tangga

(PRT) di Riyadh, Arab Saudi, dengan menggunakan visa sebagai penyedia jasa kebersihan (*cleaning service*). (Sumber: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180423175045-12-292934/polisi-ungkap-1154-wni-korban-perdagangan-orang>). Ini mengindikasikan bahwa jika ketentuan Pasal 82 huruf a UU 18/2017 dikabulkan, maka rasa keadilan dan perlindungan pekerja migran akan sangat terancam. Hal itu jelas tidak adil mengingat pekerja migran merupakan penyumbang devisa nasional sebesar Rp. 218 Triliun hingga 2019. (Sumber: <https://bisnis.tempo.co/read/1270462/perusahaan-jasa-tki-klaim-hasilkan-remitansi-rp-218-t-hingga-2019>).

12. Bahwa Pelaku tindak pidana perdagangan orang tidak hanya melalui perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penerimaan tetapi juga dengan tujuan menjebak, menjerumuskan, dan atau memanfaatkan orang tersebut dalam praktik eksploitasi dengan segala bentuknya dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, atau memberi bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas korban. Bahwa Pasal 85 huruf a UU 18/2017 menegaskan ketentuan ancaman pidana bukanlah tanpa alasan. Perubahan perilaku perusahaan P3MI ke arah yang lebih baik menjadi tolak ukur tujuan dari perubahan UU No. 18 tahun 2017 tersebut.
13. Bahwa Pasal 82 huruf a merupakan bentuk jaminan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dan jaminan atas perlindungan untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan norma Pasal 28G ayat (2) UUD 1945 karena apabila tidak ada ketentuan norma Pasal 82 ayat (2) huruf a, akan membuka celah bagi setiap orang yang menggunakan kedok Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang merugikan pekerja migran tersebut saat menjalani pekerjaannya, yang tidak jarang para pekerja tersebut mengalami tindakan penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat karena dianggap tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang sebenarnya diluar dari keahlian/kemampuannya.

14. Bahwa terakhir terhadap ketentuan norma Pasal 85 huruf a UU 18/2017, yang memberikan sanksi paling lama 5 tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) kepada setiap orang yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditanda tangani Pekerja Migran Indonesia, tentunya merupakan ketentuan norma yang memberikan jaminan kepastian hukum yang adil dan jaminan kepada pekerja migran untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
15. Bahwa berdasarkan seluruh uraian pada alasan permohonan PIHAK TERKAIT pada Pokok Perkara diatas, maka terhadap ketentuan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b , Pasal 82 huruf a, dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 tidaklah bertentangan dengan UUD 1945. Bahkan apabila dibaca secara seksama apa yang diuraikan pada bagian alasan permohonan PEMOHON dengan bagian Petitum terlihat sangat kabur/tidak jelas (*obscur libel*).

PETITUM

Berdasarkan seluruh alasan-alasan yang telah diuraikan di atas, maka **PIHAK TERKAIT** memohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk memutus Uji Materil dalam perkara *a quo* sebagai berikut:

1. Menerima Permohonan Pihak Terkait sebagai Pihak Terkait;
2. Menolak permohonan pengujian Para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima.
3. Menyatakan ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 33 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Namun apabila Yang Mulia Ketua Anggota Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon kiranya memberikan putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya.

[2.6] Untuk mendukung keterangannya, Pihak Terkait *Migrant CARE* dan SBMI telah menyerahkan alat bukti yang telah disahkan oleh Mahkamah dalam

persidangan pada tanggal 2 Maret 2020 yaitu bukti PT-1 sampai dengan bukti PT-8.

1. Bukti PT.1 : Fotokopi Akta Pendirian Indonesia Untuk Migran Berdaulat – Migrant Care Tahun 2004 – PIHAK TERKAIT I;
2. Bukti PT.2 : Fotokopi Akta Perubahan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Indonesia Untuk Migran Berdaulat – Migrant Care Tahun 2016 – PIHAK TERKAIT I;
3. Bukti PT.3 : Fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-0074014.01.07.Tahun 2016 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Indonesia Untuk Migran Berdaulat – Migrant Care – PIHAK TERKAIT I;
4. Bukti PT.4 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Ketua dan Sekretaris Migrant CARE - PIHAK TERKAIT I;
5. Bukti PT.5 : Fotokopi Akta Pendirian Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Tahun 2013 – PIHAK TERKAIT II;
6. Bukti PT.6 : Fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0024027.AH.01.07.Tahun 2016 tentang Pengesahan Perkumpulan Serikat Buruh Migran Indonesia – PIHAK TERKAIT II;
7. Bukti PT.7 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Serikat Buruh Migran Indonesia – PIHAK TERKAIT II;
8. Bukti PT.8 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) – PIHAK TERKAIT II;

Selain itu, untuk mendukung keterangannya, Pihak Terkait *Migrant CARE* dan SBMI juga mengajukan saksi dan ahli masing-masing tiga orang saksi dan tiga orang ahli, sebagai berikut:

Ahli Pihak Terkait *Migrant CARE* yaitu **Prof. Dr. Dra. Sulistyowati Irianto, Dr. Ninik Rahayu, S.H., M.S.,** dan **Yuniyati Chuzaifah**, telah menyampaikan keterangan dalam persidangan pada tanggal 15 Juli 2020 pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Dra. Sulistyowati Irianto

- Bahwa menurut ahli, argumentasi ahli berisi suatu penjelasan mengenai norma hukum Pasal 54, Pasal 82, Pasal 85 dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang

menjadi bagian integral dan penting dari keseluruhan perlindungan terhadap PMI, khususnya perempuan.

- Bahwa menurut ahli, spirit dari substansi undang-undang ini bersifat progresif mengakomodasi berbagai aspek perlindungan yang tidak tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 sebelumnya. Ada banyak pengalaman dan realitas TKI yang sebagian besarnya adalah perempuan dalam berbagai tahapan migrasi sudah terakomodasi dalam undang-undang ini, meskipun detailnya harus diatur melalui ruang-ruang yang masih dapat diperbaiki atau diperjelas dengan peraturan pelaksanaan atau turunan.
- Bahwa menurut ahli, pengalaman dan realitas perempuan yang diperhitungkan oleh perumus hukum adalah bagian dari pemenuhan standar hukum yang baik menurut kacamata yurisprudensi perspektif keadilan perempuan. Menurut ahli, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 nampak berupaya sungguh-sungguh mengatasi berbagai permasalahan yang bermuara pada cara bagaimana PMI ditempatkan, diproyeksikan dalam struktur sosial, budaya dan hukum sejak dari keluarga dan negara asal sampai masyarakat di negara tujuan dan pasar global. Menurut ahli, undang-undang tersebut bertujuan melindungi PMI di antaranya dengan cara membangun sistem dan prosedur administrasi yang murah melalui layanan terpadu satu pintu mendorong lahirnya program pemberdayaan PMI purna dan memutus mata rantai yang mengambil keuntungan dari bisnis migrasi.
- Bahwa menurut ahli, kelalaian yang menyebabkan PMI ditempatkan tidak sesuai dengan kontrak adalah gambaran umum yang terjadi, sehingga mengatur sanksi pidana terhadap kelalaian ini adalah suatu keharusan (Pasal 82 dan Pasal 85). Selain itu, pengaturan terhadap deposit dalam jumlah yang dianggap besar itu (Pasal 54) amat diperlukan karena berbagai pemulihan bagi kelalaian yang menyebabkan akibat fatal dalam berbagai bentuk, termasuk penjatuhan hukuman mati sangat besar potensinya untuk terjadi bahkan sudah terjadi.
- Bahwa menurut ahli, mata rantai migrasi berawal dari keputusan PMI Perempuan untuk pergi bermigrasi karena kewajiban menempatkan diri sebagai penyintas kemiskinan keluarga. Itu sebabnya keluarga dan komunitas merupakan elemen penting dalam jejaring migrasi. Menurut ahli, penelitian pada migrasi orang asia memperlihatkan bahwa keputusan melakukan migrasi

pada dasarnya dibuat tidak berdasarkan keputusan individu, tetapi keluarga dan dalam situasi perubahan sosial yang cepat sehingga keluarga dapat memutuskan untuk mengirim anggota keluarganya lebih dari satu orang untuk bermigrasi dengan tujuan memaksimalkan pendapatan dan memperoleh kesempatan bertahan dalam kerentanan.

- Bahwa menurut ahli, sejak perempuan memutuskan pergi bermigrasi, terbentuklah mata rantai bisnis migrasi yang panjang dan rumit. Mata rantai diawali dari *broker* kampung, biasanya orang yang dipercaya karena ketokohnya di kampung atau komunitas kecil, perusahaan pengarah tenaga kerja lokal, instansi pemerintah, perusahaan pengarah tenaga kerja di negara tujuan, dan pasar global. Adapula tenaga kesehatan yang memeriksa kesehatan, industri penerbangan, biro perjalanan, dan sebagainya. Selain itu, di antara berbagai fenomena migrasi dapat dijumpai tumbuhnya feminisasi migrasi dan migrasi yang berwajah perempuan. Pasar dan ekonomi global yang berkembang pesat secara langsung berdampak terhadap terjadinya perubahan sosio-kultural masyarakat, khususnya masyarakat di negara-negara yang lebih sejahtera membutuhkan lebih banyak perempuan sebagai tenaga kerja murah untuk menggantikan dirinya di ranah domestik.
- Bahwa menurut ahli, pentingnya pemidanaan dalam salah penempatan yang berakibat fatal, ada beberapa poin, *pertama*, di berbagai negara tujuan, pada umumnya Timur Tengah seperti Uni Emirat Arab yang ahli teliti tidak ada satu pun regulasi yang dibuat secara khusus untuk melindungi pekerja migran yang bekerja di sektor formal seperti pekerja rumah tangga atau pekerja bangunan. Selain itu, Undang-Undang Perburuhan mereka secara eksplisit mengecualikan perlindungan terhadap pada pekerja informal ini. Menurut ahli, PMI perempuan paling banyak bekerja sebagai pekerja rumah tangga, sehingga mereka terlempar dari perlindungan-perlindungan hukum sehingga tidak mengherankan apabila mereka terlempar karena mereka itu adalah orang-orang yang tidak memiliki pendidikan. Berdasarkan penelitian ahli, para PMI yang lari dari majikan atau dari agennya di Abu Dhabi kira-kira ada 60 orang atau 100 orang di Konjen Dubai dan sama sekali tidak ada yang lulusnya lebih dari SD serta banyak yang tidak tamat SD.
- Bahwa menurut ahli, oleh karena ketiadaan hukum formal yang melindungi mereka, maka urusan PMI domestik tidak ditangani oleh Kementerian Tenaga

Kerja melainkan kantor urusan imigrasi di bawah Kementerian Dalam Negeri dengan berbagai implikasi keterbatasannya. Selain itu, satu-satunya alat perlindungan adalah kontrak, namun sayangnya, kontrak ada tiga, sehingga tidak ada kepastian hukum. Sementara kontrak yang dimandatkan oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan kontrak yang dibuat oleh Pemerintah UAE yang harus ditandatangani di depan kantor imigrasi tetapi dalam kenyataannya bisa ditandatangani di sembarang tempat. Hal lain lagi adalah ada kontrak yang dibuat hanya antara pengerah tenaga kerja di UAE dengan calon majikan yang tidak melibatkan PMI-nya, sehingga besar kemungkinan dalam kontrak tersebut diatur hal-hal yang sama, tetapi berbeda, misalnya dalam hal gaji.

- Bahwa menurut ahli, para PMI tidak memiliki akses keadilan yang didasarkan pada: a. Literasi terkait sistem budaya, struktur, sosial masyarakat Arab di negara tujuan, b. Literasi pengetahuan hukum terkait perlindungan hukum apa saja yang bisa diakses bila mereka berhadapan dengan hukum, c. Akses terhadap identitas hukum. Menurut ahli, tidak satu pun di shelter yang ahli amati, 100 orang di Dubai, tidak satu pun memegang paspor atau identitas diri apa pun atau ketika dalam proses-proses sebelum mereka ke tempat majikan, sudah menjadi pengetahuan yang umum bahwa identitas mereka dipalsukan. Oleh karena itu, menurut ahli, banyak sekali jenazah-jenazah yang salah kirim, harusnya pergi ke NTB, dikirimnya ke Jawa Barat atau sebaliknya. Hal lain yang juga terkait adalah ketiadaan akses bantuan hukum yang mudah didapat.
- Bahwa menurut ahli, tidak sedikit yang dipenjara karena tidak dimilikinya akses keadilan terkait keempat poin di atas, padahal mereka adalah korban dari relasi kuasa yang timpang di antara mereka dengan banyak aktor, terutama majikannya. Maka mereka rentan terhadap tidak dipenuhinya hak sebagai pekerja mengalami kekerasan, termasuk kekerasan seksual dari majikan laki-laki, anak laki-laki majikan, bahkan majikan perempuan sendiri.
- Bahwa menurut ahli, hal tersebut terjadi karena terkait dengan *training* atau pembekalan yang patut dipertanyakan dalam tahap pra-pemberangkatan seperti di wilayah Condet. Bagaimana silabusnya, materinya, dan metode apa yang diberikan? Apakah materi yang dibutuhkan dalam poin literasi hukum di atas itu dipenuhi? Selain itu, sangat diragukan karena semuanya itu diserahkan kepada pihak swasta perusahaan pengerah tenaga kerja, sehingga

pengawasan pemerintah sangat minim dan itu semua diperbaiki melalui undang-undang yang baru ini sehingga tidak ada yang bertanggung jawab pada waktu itu, tetapi di undang-undang baru ini ditetapkan harus ada yang bertanggung jawab.

- Bahwa menurut ahli, dengan mengingat berbagai peristiwa di tahap penempatan atau negara tujuan di atas, maka penetapan ketentuan pidana dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ini merupakan keharusan. Menurut ahli, bagaimanapun harus ada pihak yang bertanggung jawab terhadap berbagai kelalaian yang berakibat potensial mengancam nyawa tersebut. Semua peristiwa itu meniadakan martabat kemanusiaan warga negara dari suatu bangsa besar, yaitu bangsa Indonesia. Mereka direduksi sebagai angka atau komoditas saja yang menguntungkan begitu banyak pihak atas kelelahan dan keringat dan nyawa mereka.
- Bahwa menurut ahli, pentingnya deposit dalam jumlah memadai karena, *pertama*, terkait berbagai kasus di negara tujuan menunjukkan dibutuhkannya dana yang besar, *kedua*, untuk pencegahan dan pemulihan apabila terjadi berbagai kasus yang meniadakan hak-hak PMI, ancaman terhadap kesehatan dan keselamatan kerja atau kematian. Selain itu, terjadinya kasus hukum yang menimpa PMI menyebabkan dibutuhkannya dampingan dan bantuan hukum yang mahal karena harus menggunakan jasa advokat di negara tujuan dan apabila terjadi pembatalan hukuman maka uang pengganti sangat mahal. Hal lain yang juga penting adalah terkait penampungan bagi PMI yang melarikan diri dari majikan atau agen disediakan oleh KBRI yang sangat mahal sekali kebutuhannya, mulai dari memberi makan dan memastikan kebutuhan hidup mereka setiap hari.

2. Dr. Ninik Rahayu, S.H., M.S.

- Bahwa menurut ahli, secara konstitusional, meskipun bukan merupakan undang-undang organik yang diamanatkan dalam konstitusi, Undang-Undang PPMI ini disusun dan disahkan sebagai pelaksanaan lebih lanjut dari ketentuan Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28G, Pasal 28I dan ayat (1) dan (2) dan Pasal 29 UUD 1945 dan jaminan untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak bagi seluruh bangsa dan tanpa kecuali yang dijamin di dalam konstitusi.

- Bahwa menurut ahli, dalam proses penyusunannya, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI ini menggunakan pendekatan yang disebut *social sharing process*, di mana dalam proses ini negara mengambil peran untuk ikut campur tangan di dalam pelaksanaan pengaturan dan perlindungan, khususnya terhadap tenaga kerja migran. Menurut ahli, dengan adanya *social sharing process* ini, maka tidak dapat dikatakan bahwa sepenuhnya di dalam hukum tenaga kerja, khususnya tenaga kerja migran berlaku hanya hubungan kontraktual perdata, melainkan sudah bergeser ke ranah hukum publik. Menurut Mariam Darus Badruzaman menyebut bahwa *social sharing process* dengan proses pemasyarakatan yaitu pergeseran hukum perdata ke hukum publik karena campur tangan negara di dalam lapangan hukum perdata. Selain itu, ini merupakan proses campur tangan pemerintah dalam kehidupan keperdataan untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja migran.
- Bahwa menurut ahli, dalam proses demikian, maka hal tersebut mengakibatkan sifat dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI menjadi hukum publik dan negara memiliki kewenangan untuk mengatur, khususnya memberikan perlindungan terhadap pekerja migran yang merupakan kelompok rentan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI, negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan/penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri. Tambah lagi, hakikat perlindungan di dalam undang-undang ini adalah dalam melindungi setiap tenaga kerja migran dari praktik perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.
- Bahwa menurut ahli, hadirnya pemerintah dalam pengaturan dan perlindungan tenaga kerja migran menjadi bagian dan komitmen global seperti yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Konvensi Internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya yang sudah diinternalisasi di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

- Bahwa menurut ahli, terkait Pasal 54 huruf a dan huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI merupakan bentuk dari pengaturan yang bersifat imperatif atau memaksa dan jika dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, maka Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh menteri kepada badan usaha berbadan hukum di Indonesia yang akan menjadi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia. Selain itu, menurut ahli izin dalam konteks hukum administrasi negara merupakan bagian dari penempatan yang digunakan oleh penyelenggara sebagai instrumen pengendali atas suatu kegiatan. Sjachran Basah yang menyatakan bahwa bilamana pembuat peraturan melarang suatu perbuatan tertentu, tetapi masih juga memperkenalkannya asal saja diadakan secara yang ditentukan untuk masing-masing hal *concreto*, maka keputusan tata usaha negara yang memperkenalkan putusan tersebut bersifat satu izin.
- Bahwa menurut ahli, Prof. Greenberg memberikan pandangan bahwa izin merupakan bentuk menyelenggarakan peraturan dalam hal *concreto* dan hal ini sekaligus menjadi penegas bahwa untuk mendapatkan izin dari penyelenggaraan negara, maka harus dipenuhi syarat-syarat konkret sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, dengan menggunakan instrumen penetapan berupa izin yang diwajibkan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran, maka ada dua substansi, *pertama*, izin tersebut digunakan sebagai modalitas kehati-hatian dan akuntabilitas dalam penempatan tenaga kerja migran, *kedua*, izin tersebut digunakan sebagai instrumen pemaksa dalam bentuk sanksi administrasi berupa pencabutan izin jika syarat-syarat yang ditentukan tidak dipenuhi atau dilanggar di kemudian hari. Menurut ahli, dari sisi perizinan, dua hal tersebut merupakan instrumen dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja migran.
- Bahwa menurut ahli, berdasarkan bentuk badan usaha dari perusahaan penempatan pekerja migran adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia. Dengan demikian, maka ada spesialisasi syarat badan usaha yang dapat dikecualikan dari syarat umum yang diatur di dalam Undang-

Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang PT. Dengan demikian, menurut ahli, dalam hal Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 merupakan *lex specialis* dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang PT yang berlaku secara generalis.

- Bahwa menurut ahli, ketentuan Pasal 54 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI, justru menegaskan jaminan perlindungan konstitusional terhadap pekerja migran Indonesia melalui mekanisme dan instrumen perizinan yang dilaksanakan dengan prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas dan apabila ini dilanggar, maka akan menimbulkan hal-hal buruk sebagaimana pengalaman ahli saat dihadirkan sebagai ahli dalam kasus-kasus pengiriman pekerja migran Indonesia yang dikirim melalui perusahaan resmi dan tidak resmi, legal dan tidak ilegal.
- Bahwa menurut ahli, semuanya dikirim oleh perusahaan yang legal, berbadan hukum, tetapi karena sejak awal tidak memperhatikan pentingnya perlindungan bagi para pekerja migran, maka tiga kasus yang ahli berikan contoh di sini adalah kasus yang diberikan oleh ABK yang seharusnya bekerja hanya 8 jam di dalam kontrak kerjanya, kemudian dia harus bekerja 18 jam, janji mendapatkan gaji, honor US\$300, hanya diterima US\$50 itu pun tidak diberikan sampai dengan akhir masa kerjanya. Menurut ahli, kasus yang dialami Saudara AM, SDRI, dan AMR, modus kegiatannya sama, mereka menggunakan sponsor yang menjanjikan akan mendapatkan pendidikan di luar negeri, di Taiwan, sekaligus bisa bekerja, bahkan bisa mengirimkan uang kepada keluarganya dan ternyata hanya iming-iming saja, padahal mereka sudah membayar Rp 30.000.000,00 sampai Rp 50.000.000,00. Begitu juga kasus kawin kontrak yang dialami oleh para pekerja migran, terutama dari Kalimantan Barat, mereka juga dibuatkan janji-janji kontrak yang tidak dipahami oleh para pekerja, sehingga mereka mengalami kekerasan ekonomi, fisik, seksual, melalui nikah *setting*-an. Eksploitasi tersebut telah mengakibatkan para korban adalah menjadi korban perdagangan orang dan hampir setiap bulan ahli diminta menjadi ahli dalam persidangan 5 sampai 10 kasus terkait PMI, di mana para korban yang dikirim ini sejak awal, mulai dari proses prapenempatan, penempatan sampai pemulangan tidak ada perlindungan.

- Bahwa menurut ahli, terkait Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a dapat ahli sampaikan bahwa dalam pelaksanaan pekerja migran Indonesia dibutuhkan perlindungan hukum dan ketentuan yang tercantum di dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a undang-undang *a quo* adalah bentuk sanksi yang dijatuhkan kepada semua pihak yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja migran untuk dapat menikmati pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan dalam undang-undang ini.
- Bahwa menurut ahli, pemberian sanksi kepada badan hukum yang telah menyebabkan tereksplotasinya pekerja migran juga telah ditentukan oleh undang-undang yang sifatnya harus harmonis dengan undang-undang *a quo*.
- Bahwa menurut ahli, tiga contoh kasus di atas dan masih banyak contoh kasus lainnya menyebabkan warga negara tereksplotasi karena sejak awal para pihak, termasuk perusahaan penempatan pekerja migran tidak memberikan perlindungan pada calon pekerja migran. Bahwa akibat tidak diberikan perlindungan telah mengakibatkan mereka tereksplotasi dan menjadi korban. Satjipto Rahardjo menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati hak-haknya. Dengan kata lain, berbagai upaya yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik berupa fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
- Bahwa menurut ahli, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan, atau sebagai kumpulan peraturan, atau kaidah yang dapat melindungi dari satu hal. Menurut Setiono, “Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan kesewenang-wenangan yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman memungkinkan manusia untuk menikmati sesuai dengan harkat dan martabatnya.” Menurut Muchsin, “Perlindungan hukum ini juga merupakan bagian dari kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai dan kaidah-kaidah yang ada untuk menciptakan ketertiban dalam pergaulan hidup di masyarakat. Perlindungan hukum merupakan satu hal yang melindungi

subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan sanksi.”

- Bahwa oleh karena itu, menurut ahli, ketentuan Pasal 82 dan Pasal 85 huruf a merupakan perlindungan hukum represif, perlindungan akhir berupa sanksi, berupa denda penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau dilakukan pelanggaran.
- Bahwa menurut ahli, perlindungan hukum merupakan perlindungan bagi pekerja migran yang di dalamnya dibutuhkan pengawasan dan penegakan yang tegas. Pengawasan mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Perlindungan hukum meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.
- Bahwa menurut ahli, dengan Ketentuan dari Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI ini menegaskan jaminan perlindungan konstitusional terhadap pekerja migran Indonesia melalui mekanisme instrumen sanksi yang dilaksanakan dengan prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas.

3. Yuniyanti Chuzaifah

- Bahwa ahli menyampaikan dasar poin-poin keterangan berdasarkan pengalaman 10 tahun menjadi Komisioner Komnas Perempuan, riset PhD di Universitas Amsterdam, dan melakukan riset migrasi ke Saudi Arabia, juga selama 30 tahun mengawal isu migrasi.
- Bahwa menurut ahli, UU PPMI lahir sebagai hasil reformasi perlindungan dari kekacauan tata kelola dan perlindungan migrasi selama lebih dari 4 dasawarsa migrasi di Indonesia. Sumber masalah migrasi menurut ahli karena selama periode itu beberapa dekade terjadi supremasi pelaku bisnis pengiriman, namanya berganti-ganti PJTKI, PPTKIS, dan lain sebagainya dibanding ketegasan negara, baik berupa impunitas minim tanggung jawab atas risiko.
- Bahwa menurut ahli, isu migrasi adalah isu lintas negara, tetapi perlindungan di negara tujuan juga masih banyak yang minim kecuali di beberapa negara, sehingga ketegasan perlindungan harus sejak awal dilakukan dari dalam

negeri. Selain itu, apabila dihitung sudah berapa banyak jiwa buruh migran yang melayang akibat buruknya perlindungan, kematian karena buruknya kondisi kerja, dihukum mati, dan menunggu hukuman mati, disabilitas, kekerasan seksual, dan lain sebagainya.

- Bahwa menurut ahli, berdasarkan data-data yang ahli catat dari Kementerian Luar Negeri yang di-*publish* tahun 2019 dari BP2MI meninggal terdapat 437 kasus, pekerjaan tidak sesuai PK=327 kasus, PHK sepihak=507, *trafficking*=151, kekerasan dari majikan=127, gaji tidak dibayar=1.233, biaya penempatan dan potongan berlebih=540, hukuman mati=177.
- Bahwa menurut ahli, mengapa jaminan Rp. 5 Miliar dibutuhkan? Pasal 51 ayat (1) menyatakan, “Mengirim buruh migran adalah berurusan dengan manusia, harus ada tanggung jawab yang tinggi bagi pelaku bisnis penempatan agar tidak terjebak menjadi “pola *trafficking*” atau rantai *trafficking* yang direstui negara atau mereka yang terjebak pada perbudakan modern. Menurut ahli, aturan tersebut bentuk kehadiran negara dibutuhkan dengan pencegahan dan penjeraan yang serius. Lalu apakah ini diskriminasi pada pengusaha kecil dan mendorong monopoli? Menurut ahli, kita harus melihat bahwa kultur membisniskan manusia sudah mendarah daging, sudah tidak bisa lagi membiarkan PT kecil beroperasi tanpa tanggung jawab dan hanya yang siap secara moral dan finansial yang diberi kepercayaan pada penempatan.
- Bahwa menurut ahli, dampak bagi migrasi salah satunya adalah disabilitas, hilang ingatan, hingga fisik yang membuat disfungsi sosial ekonomi para pekerja migran dan keluarganya sepanjang hidup mereka yang selama ini dibiarkan sendiri tanpa dukungan negara dan pelaku bisnis jaminan tersebut bagian dari mengantisipasi kerugian ekstrem yang dialami migran. Selain itu, terkait dengan pembiaran, tidak adanya tanggung jawab dari PT melalui tanggung jawab finansial yang serius apabila menggunakan *cost* tadi, betapa banyak merugikan keuangan negara, mengisap pajak publik, dan memiskinkan migran dan keluarganya yang menghadapi masalah.
- Bahwa menurut ahli, mengapa melanggar kontrak kerja adalah kejahatan yang harus dipidana dan didenda? Menurut ahli, kasus-kasus yang bermunculan karena pengingkaran perjanjian kerja termasuk jabatan dan jenis pekerjaan, yang sebelumnya selama 30 tahun ahli mendalami isu

migrasi ini. Selain itu, pemalsuan dokumen masih kerap terjadi dan ini adalah bentuk penghilangan sejarah PRT migran, mengubah identitas yang merisikokan diri sehingga menyebabkan salah kirim jenazah yang kemudian dilema identitas mana yang mau digunakan menyebabkan menutup akses untuk memajukan diri.

- Bahwa menurut ahli, kerja melebihi kapasitas adalah bentuk perbudakan modern. Rumah besar dengan kasus beberapa istri, anak banyak dipegang oleh satu PRT, dan kasus-kasus yang akhirnya meninggal dunia karena pekerjaan yang berlebih ini tidak sedikit termasuk *migrant care* banyak menanganinya. Selain itu, dokumen dipegang majikan, lari keluar rumah apabila bermasalah otomatis menjadi *undocumented*. Ancaman di razia dan di penjara, bahkan dideportasi di mana harta mereka juga banyak tidak bisa dikembalikan. Tambah lagi, pengaduan hak dasar, baik makan layak, kebebasan beribadah dan berkeyakinan, termasuk *right to food* yang sesuai keyakinan dan kelaziman, durasi kerja, hak istirahat, jaminan sosial ini banyak terlanggar.
- Bahwa menurut ahli, tidak sedikit yang sebetulnya PMI adalah korban ADRT bermigrasi sebagai bentuk eskapisme dan tanggung jawab sebagai *single parent* pada anak-anaknya sebetulnya secara psikis belum siap tetapi kadang sering diberangkatkan. Menurut ahli, fase persiapan dan transit kekerasan seksual walaupun dalam kontrak kerja sudah ada beberapa perbaikan, tetapi ini tidak sedikit yang terjadi sehingga di tempat kerja berbagai bentuk kekerasan seksual dari pelecehan, perkosaan, bahkan bergilir anak dan bapak dengan ancaman dilaporkan berzina kalau tidak melayani dan kemudian perbudakan seksual selama bekerja.
- Bahwa menurut ahli, pengingkaran pada kontrak kerja bukan hanya soal administratif, bukan urusan personal buruh migran, tetapi menimbulkan rantai dehumanisasi yang ekstrem. Antara lain, tetapi tidak terbatas pada buruh migran lari dari majikan sebagai upaya bertahan sehingga jadi rentan korban *recycle trafficking*, dijebak sindikat narkoba sehingga mereka terancam dan dihukum mati. Selain itu, apabila membela diri dari kekerasan seksual karena ditempatkan di majikan pelaku kekerasan seksual, malah dituduh berzina, samar dengan dugaan perkosaan.

- Bahwa menurut ahli, terkait kasus-kasus yang membunuh majikan karena mereka berusaha untuk melindungi dirinya, bahkan salah satu yang sudah terhukum mati, mereka mengalami gangguan ingatan karena akumulasi depresi berat, kerja melebihi kapasitas, dan tidak terkontrol, akhirnya mereka membunuh majikan sehingga hukuman mati ini adalah rantai dari kondisi yang buruk yang sangat berhubungan dengan persoalan kontrak.
- Bahwa menurut ahli, dampak hukuman mati bagi keluarga migran adalah pembunuhan gradual pada anggota keluarga lain, hilang ingatan, dan gangguan kejiwaan.
- Bahwa menurut ahli, kewajiban negara untuk melindungi HAM, di mana pemerintah harus melindungi individu dari pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga, termasuk pelaku bisnis. Menghormati, yaitu tidak melanggar HAM yang diakui secara internasional dengan menghindari, mengurangi, atau mencegah dampak negatif dari operasional korporasi. Selain itu, pemulihan yaitu perluasan akses korban mendapatkan pemulihan yang efektif, baik melalui mekanisme yudisial maupun non-yudisial.
- Bahwa menurut ahli, mengabaikan untuk melonggarkan aturan untuk deposito, jaminan, pemidanaan, dan denda adalah pelanggaran hak konstitusional di mana negara harus melindungi warga negaranya di manapun berada. Bahwa perangkat perlindungan untuk migran adalah bentuk negara melindungi hak hidup dan memperoleh penghidupan yang layak, hak atas rasa aman, dan bebas kekerasan, hak bebas diskriminasi dan eksploitasi, hak atas kepastian hukum dan keadilan sebagaimana dijamin dalam Konstitusi.

Saksi Pihak Terkait *Migrant CARE* yaitu **Chandra Mulyadi Fakkar, Turmini,** dan **Santi Arif** telah menyampaikan keterangan dalam persidangan pada tanggal 10 Agustus 2020 yang pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Chandra Mulyadi Fakkar

- Saksi pernah menjadi korban dari salah satu perusahaan pengirim tenaga kerja yang legal dan terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja.
- Bahwa pada tahun 2016, saksi dan teman-teman sesama TKI mendaftar di satu PT dengan membayar sejumlah uang atau biaya keberangkatan dan

kontrak kerja. Biaya yang dikeluarkan setiap orang yakni Rp.50.000.000,00 untuk administrasi keberangkatan proses kerja ke negara Inggris.

- Bahwa oleh karena PT ini merupakan perusahaan yang legal dan terdaftar di kementerian, maka saksi tidak ragu, terlebih lagi ada surat kontrak kerja yang langsung dari Inggris.
- Bahwa pada saat melakukan seleksi, saksi melakukan pelatihan, wawancara dengan *employer* sebelum berangkat, dengan sistem mencicil sehingga menurut saksi semua awalnya proses benar dan saksi tidak ragu. Namun di kemudian hari, timbul masalah dari perjanjian kontrak kerja di mana saksi dijanjikan akan berangkat dua sampai lima bulan, namun sampai setahun tidak ada kejelasan sama sekali.
- Bahwa saat di penampungan saksi sepakat untuk melakukan mediasi dengan pemilik perusahaan tetapi tidak jelas. Akhirnya saksi memberanikan diri untuk melapor ke BNP2TKI untuk mencari tahu bagaimana nasib saksi.
- Bahwa di BNP2TKI saksi didampingi oleh tim dari *Migrant CARE* yang menjembatani antara pelapor, perusahaan, dan Kementerian Tenaga Kerja.
- Bahwa menurut saksi, pada saat itu dengan jaminan Rp. 500.000.000,00 karena dipanggil oleh Kementerian Tenaga Kerja pemilik perusahaan tidak datang dan disepakati bahwa pencairan jaminan deposito tersebut sepakat untuk dicairkan dan dibagi kepada korban yang melaporkan.
- Bahwa menurut saksi, pada saat itu, saksi beserta ke-19 mengalami kerugian materi senilai hampir Rp.617.000.000,00 akan tetapi jaminan tersebut tidak mencukupi sehingga akhirnya disepakati untuk dibagi rata berdasarkan dari jumlah deposit yang ada, ditambah bunga deposito, dibagi dengan jumlah jaminan kerugian dan dikalikan per orangnya.

2. Turmini

- Bahwa saksi datang ke sponsor untuk mendaftar sebagai calon TKI, dan setelah melakukan *medical check up* saksi harus membayar Rp.300.000,00, untuk membuat paspor.
- Saksi diberangkatkan ke Abu Dhabi setelah menunggu selama satu tahun dan sesampai di sana, saksi mendapatkan majikan yang galak serta mempekerjakan saksi secara tidak manusiawi.
- Selain itu, saksi terkadang tidak diberi makan, makanan yang diberikan adalah makanan sisa. Hal lain yang dilakukan majikan saksi adalah seringkali

melakukan pelecehan seksual terhadap saksi sehingga menimbulkan efek trauma kepada saksi.

- Bahwa kemudian saksi dipasung karena mencabuti tanaman orang lain selama 13 tahun, yakni dari tahun 2004 sampai 2017. Kemudian, setelah saksi dipasung ada orang yang menolong yaitu Bapak Yon dari *Migrant CARE*.

3. Santi Arif

- Bahwa saksi berangkat ke Malaysia melalui PT. Bukit Mayak Asri dan ditawarkan kerja dengan gaji RM1.660 termasuk *overtime* dan makan, akomodasi semuanya *free*, termasuk tempat tinggal.
- Bahwa saksi kemudian melakukan *medical check-up*, saksi juga tidak di-*training*.
- Bahwa sembari menunggu visa turun, saksi kemudian menandatangani kontrak kerja. Adapun poin penting yang saksi baca terkait kontrak kerja tersebut adalah terkait gaji yakni RM1.200, *overtime* RM200 per bulan, dan 1 kali seminggu saksi wajib libur. Selain itu, tertulis bahwa apabila saksi sakit untuk pengobatan ditanggung oleh pihak majikan.
- Bahwa faktanya sesampai di Malaysia, saksi dijemput oleh *driver* bernama Helmi yang kemudian merampas paspor saksi yang kemudian saksi dikirim ke sebuah ruko dan dikurung selama 2 hari. Kemudian saksi bertemu dengan Leni dan Leni merampas semua dokumen saksi termasuk salinan kontrak kerja. Selain itu, Leni juga merampas buku kecil yang dari BNP2TKI. Saksi juga ditelanjangi, diperiksa semua, barang-barang dirampas semua yakni *handphone*, uang tunai, dan ATM.
- Bahwa keesokan harinya saksi diantar ke bos dan di sana ditanya terkait jumlah gaji dan *skill* saksi. Lalu saksi menyampaikan bahwa saksi punya skill dan sesuai kontrak kerja bekerja sebagai *cleaner* dan bukan *housemate*.
- Bahwa setelah itu, saksi bekerja selama 10 bulan di agen tersebut, tetapi saksi tidak pernah menerima gaji. Selama bekerja juga saksi tidak pernah diberikan istirahat dan apabila sakit di suruh berobat sendiri. Selain itu, selama bekerja saksi juga mendapatkan perlakuan yang tidak masuk akal seperti potongan gaji apabila telat pulang, atau apabila mengotori mobil kantor.
- Bahwa saat saksi sakit, saksi malah dimaki-maki dan diminta pulang ke Indonesia.

- Bahwa kemudian saksi meminta kepada agensi untuk dikembalikan ke Indonesia, namun pihak agensi malah menyarankan saksi untuk pindah ke tempat lain dan saksi disuruh balik lagi ke asrama. Akhirnya, saksi memutuskan untuk kabur ke KBRI.
- Bahwa KBRI menerima saksi dengan baik, namun tidak banyak membantu terkait permasalahan saksi sehingga saksi melaporkan ke BNP2TKI melalui telepon. Selanjutnya, pihak BNP2TKI meminta saksi untuk mengirim via email tentang kronologi kejadian, namun responya lama.

Ahli Pihak Terkait SBMI yaitu **Andy Yentriyani, Avyanthi Azis** dan **Henry Thomas Simarmata** telah menyampaikan keterangan dalam persidangan pada tanggal 31 Agustus 2020 yang pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Andy Yentriyani

- Bahwa menurut ahli, Komisi Nasional Anti kekerasan terhadap Perempuan adalah lembaga nasional hak asasi manusia dengan mandat spesifik, yaitu untuk penghapusan kekerasan terhadap perempuan dan untuk perlindungan hak asasi manusia, perempuan khususnya. Lahir dari Tragedi Mei 1998, diberi kewenangan untuk melakukan pendidikan, pemantauan, pencarian fakta, pendokumentasian, pengkajian untuk melakukan rekomendasi kebijakan, dan bekerja sama dengan berbagai pihak.
- Bahwa menurut ahli, acuan kerja komisi adalah konstitusi dan juga terutama Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998 yang memastikan komitmen negara untuk menghapuskan penyiksaan.
- Bahwa menurut ahli, dalam pekerjaan Komnas Perempuan, isu buruh migran telah menjadi bagian sedari awal dengan melakukan pemantauan, pengkajian, dan juga dukungan untuk penyelesaian kasus, serta rekomendasi kebijakan. Secara umum, migrasi menjadi pantauan Komnas Perempuan dalam konteks selain kerja, juga pada konflik dan *trafficking*.
- Bahwa menurut ahli, berdasarkan pemantauan Komnas Perempuan tersebut, ahli dapat menyimpulkan bahwa migrasi yang terjadi di Indonesia berwajah perempuan dan kerentanan yang dihadapi oleh perempuan sejak berangkat hingga dia kembali. Data menunjukkan bahwa persentase perempuan yang

bekerja di luar negeri lebih tinggi daripada yang laki-laki dan di dalam seluruh proses, baik itu mulai dari rekrutmen sampai pemulangan sektor yang ia masuki, risiko yang ia hadapi, maupun dampak yang harus ditanggung oleh perempuan berbeda dari pekerja migran yang laki-laki.

- Bahwa menurut ahli, kekerasan, diskriminasi, dan eksploitasi yang dihadapi oleh perempuan pekerja migran memiliki lapisan yang berganda, baik karena jenis kelaminnya maupun jenis pekerjaannya. Misalnya sebagai contoh, pekerja migran laki-laki dapat kembali ke keluarganya yang relatif stabil, dibandingkan dengan pekerja migran yang perempuan. Ahli menemukan bahkan pernah ada kebijakan daerah yang menjadikan kepergian pekerja migran perempuan sebagai alasan membolehkan poligami.
- Bahwa menurut ahli, untuk jenis pekerjaannya sendiri, banyak dari pekerja migran perempuan Indonesia yang bekerja di sektor domestik yang jauh dari sentuhan hukum ketenagakerjaan. Meletakkan mereka di ruang-ruang privat ketika eksploitasi dan kekerasan hampir tidak bisa terlihat. Data yang dimiliki oleh Komnas Perempuan dari pelaporan langsung menunjukkan bahwa baik itu kekerasan dan eksploitasi yang dialami oleh perempuan pekerja migran, sering kali bertaut dengan persoalan perdagangan manusia. Bahkan dalam upaya untuk membebaskan diri dari kekerasan ada sejumlah pekerja perempuan migran Indonesia yang harus berhadapan dengan hukuman mati.
- Bahwa menurut ahli, semua hal ini terjadi sementara kita juga mengetahui bahwa sudah ada undang-undang yang mencoba untuk melindungi pekerja migran dari isu perdagangan, termasuk di dalamnya pemanfaatan tenaga kerja dan kemampuan menempatkan seseorang dalam kondisi serupa perbudakan, penindasan, dan pemerasan.
- Bahwa menurut ahli, jika membandingkan data-data yang dimiliki oleh Komnas Perempuan pada tahun sekarang dengan temuan pelapor khusus PBB untuk pekerja migran dalam misinya ke Indonesia pada tahun 2006 dan juga pelapor khusus PBB dalam misinya ke Indonesia untuk penghapusan penyiksaan pada tahun 2007. Hampir tidak ada perubahan karena kita melihat kerentanan diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan yang dihadapi oleh perempuan buruh migran Indonesia, mulai dari rekrutmen, sebelum keberangkatan, di masa kerja, dan pemulangan, terus berulang dan masih hingga saat ini.

- Bahwa menurut ahli, ketika terjadi kondisi eksploitatif terhadap perempuan Buruh Migran Indonesia, pelaksana penempatan tenaga kerja seolah lepas tangan dan pemerintah kerap melakukan mediasi, tetapi ini lebih pada *dispute* ataupun perselisihan pekerjaan dan buruh migran yang dieksploitasi ataupun yang menghadapi kekerasan adalah pihak yang paling dirugikan.
- Bahwa menurut ahli, sesungguhnya negara menjamin hak atas migrasi dan atas kerja, konstitusi menyatakan bahwa hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah bukan saja hak warga negara, tetapi hak asasi manusia. Demikian juga hak atas rasa aman, untuk bebas dari perbudakan dan bebas dari diskriminasi atas dasar apa pun. Sementara perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
- Bahwa menurut ahli, upaya untuk melindungi hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya juga dikuatkan komitmennya oleh negara melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012. Selain itu, karena adanya kerentanan khusus yang dihadapi oleh perempuan, maka perlu menggunakan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 untuk memastikan kerangka perlindungan hak migrasi dan kerja dapat juga turut menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Selain itu, secara khusus Komite CEDAW telah memberikan Rekomendasi Umum Nomor 26 tentang Perempuan Pekerja Migran.
- Bahwa menurut ahli, Komnas Perempuan memandang Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran karenanya merupakan sebuah terobosan hukum yang sangat penting yang mengadopsi kerangka perlindungan bagi buruh migran dan keluarganya yang didalamnya juga menegaskan asas anti perdagangan manusia dengan ketentuan penghukuman bagi para pelaku kejahatan migrasi tenaga kerja, baik itu dilakukan oleh perseorangan, korporasi, dan pejabat publik sekalipun. Selain itu, juga terdapat re-organisasi peran penyelenggaraan tanggung jawab negara di tingkat nasional, daerah, dan desa.
- Bahwa menurut ahli, Pasal 54 ayat (1) huruf a dan b dari Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dengan mengacu pada Rekomendasi Umum Komite CEDAW Nomor 26, "Negara asal maupun negara penerima berkewajiban mengatur dan mengawasi keterlibatan pihak Swasta untuk

memastikan bahwa ada fasilitasi akses yang bekerja di luar negeri mempromosikan migrasi aman dan melindungi hak-hak perempuan migran.”

- Bahwa menurut ahli, upaya untuk tata kelola migrasi juga tidak dapat dilepaskan dari rencana aksi nasional HAM tentang bisnis dan hak asasi manusia yang telah dicatatkan di dalam lembar negara yang menggunakan kerangka perlindungan, penghormatan, dan pemulihan.
- Bahwa menurut ahli, hal tersebut adalah tiga pilar utama bisnis dan hak asasi manusia dimana pada prinsip perlindungan, ada kewajiban negara untuk melindungi hak asasi manusia sehingga pemerintah harus melindungi individu dari pelanggaran HAM oleh pihak ketiga, termasuk bisnis, melalui kebijakan-kebijakan, peraturan, dan pengadilan yang memadai. Selain itu, prinsip penghormatan yaitu tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia, yang berarti tidak melanggar HAM yang telah diakui secara internasional dengan cara menghindari, mengurangi, atau mencegah dampak negatif dari operasional perusahaan serta prinsip pemulihan korban untuk perluasan akses bagi korban mendapatkan pemulihan yang efektif, baik melalui mekanisme yudisial maupun non-yudisial.
- Bahwa menurut ahli, penjelasan dari Pasal 66 dari konvensi yang telah menjadi bagian dari hukum nasional dan negara memiliki kewajiban untuk secara efektif mengatur, dan memantau, dengan termasuk melakukan upaya-upaya perizinan, sanksi, dan denda, serta menetapkan kriteria khusus dan memastikan bahwa hanya agen yang memiliki kriteria dan kode ini yang dapat terus beroperasi.
- Bahwa menurut ahli, dengan acuan tersebut, Komnas Perempuan berpendapat bahwa Pasal 54 ayat (1) a dan huruf b adalah mengatur mengenai persyaratan bagi perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang ingin memperoleh surat izin dan hal tersebut merupakan bagian dari kewajiban pemerintah sebagai pemangku kewajiban utama untuk memastikan keterlibatan swasta di dalam tata kelola migrasi sesuai dengan standar yang berlaku, terutama standar HAM. Selain itu, hal tersebut merupakan bentuk pelaksanaan dari kewajiban pemerintah untuk memastikan bahwa pihak ketiga turut menyediakan mekanisme pemulihan yang efektif bagi pekerja migran yang menjadi korban. Hal lain terkait dengan deposito yang dimaksudkan merupakan alternatif jaminan jika P3MI lalai dalam melakukan kewajibannya,

sehingga pekerja migran dapat akses untuk pemulihan, dalam hal ini ganti rugi melalui deposito yang dimaksud.

- Bahwa menurut ahli, adanya pengaturan tersebut tidak mengurangi hak dari P3MI untuk berusaha, melainkan memastikan pelaksanaan kewajiban penghormatan pada hak asasi manusia dari orang lain, sebagaimana diamanatkan di dalam konstitusi Pasal 28J ayat (1). Selain itu, berkaitan dengan Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a dari Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, menurut ahli, bahwa ada celah hukum yang perlu dikoreksi. Impunitas pada kasus-kasus pekerja migran yang terus berulang, bukan saja akibat dari lemahnya penegakan hukum dan pemulihan yang tidak berlangsung, melainkan juga pengaturan sumir tentang keterkaitan perdagangan orang dan praktik perekrutan.
- Bahwa menurut ahli, penempatan pekerja migran yang di dalam pandangan ahli bersinggungan sangat keras, termasuk melalui fenomena yang umum ahli temukan yaitu proses penandatanganan perjanjian kerja yang disisipi unsur penipuan, dan pemaksaan, pemberian waktu singkat untuk membaca perjanjian, tidak ada penjelasan akurat dan rinci tentang isi dari perjanjian tersebut, dan penempatan Pekerja Migran Indonesia pada jenis atau jabatan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Sementara, jalur mediasi telah menjadi peluang impunitas. Jalur-jalur mediasi ini digunakan tidak saja untuk perselisihan kerja yang dalam praktiknya juga digunakan untuk kasus kekerasan seksual dan berpotensi memberikan impunitas kepada pelaku kekerasan dan eksploitasi pada perusahaan maupun perseorangan yang bekerja untuk rekrutmen dan penempatan ini.
- Bahwa menurut ahli, perlindungan hak asasi manusia dalam konteks pekerja migran adalah kewajiban untuk memastikan bahwa kontrak kerja valid dan melindungi perempuan dalam prinsip kesetaraan dengan laki-laki dan menyediakan sanksi hukum bagi pelanggaran yang dilakukan oleh agen perekrut dan penempatan. Selain itu, ada kewajiban untuk melakukan uji cermat tuntas atau adopsi dari *principles of due diligence* dalam upaya menghapuskan kekerasan terhadap perempuan, meliputi aspek pencegahan, penyelidikan, penuntutan, pemidanaan, dan pemulihan korban.
- Bahwa menurut ahli, dengan pandangan tersebut, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a dari Undang-Undang PPMI yang dimaksud adalah mengatur

ketentuan tentang sanksi pidana yang diberikan kepada setiap orang yang dengan sengaja menempatkan calon Pekerja Migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan kepada setiap orang yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, ketentuan pidana tersebut tidak memiliki keterkaitan atau kausalitas dengan Pemohon sebagai sebuah badan hukum perkumpulan yang beritikad tunduk pada hukum. Sebaliknya, pasal-pasal tersebut merupakan langkah maju untuk memberikan kepastian hukum, membuka akses keadilan bagi pekerja migran, dan memutus impunitas. Terlebih lagi, menurut ahli, norma *a quo* juga bertujuan untuk mewujudkan hak konstitusional warga negara, termasuk bagi perempuan pekerja migran, terutama atas hak atas kedudukan yang sama di mata hukum dan pemerintahan atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, dan hak atas rasa aman untuk bekerja, serta mendapat imbalan, dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja serta untuk penghidupan yang layak, untuk hidup, untuk tidak disiksa, untuk tidak diperbudak, dan hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, serta untuk bebas dari segenap perlakuan yang diskriminatif atas dasar apa pun.

- Bahwa menurut ahli, tidak ada bukti kerugian hak konstitusional dari pihak Pemohon, melainkan terdapat bukti yang cukup untuk pemajuan pemenuhan tanggung jawab konstitusional negara pada perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan Hak Asasi Manusia dalam hal ini perempuan pekerja migran. Selain itu, apabila ketentuan Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a dari Undang-Undang PPMI ini dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan karenanya tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, maka negara dapat juga dimaknai 'telah melanggar hak konstitusional' sebagaimana yang telah disebutkan di atas dan akan berdampak secara tidak proporsional pada akses perempuan pada keadilan.

2. Avyanthi Azis

- Bahwa dalam pandangan ahli, pasal-pasal tersebut harus dipertahankan karena ketiganya merupakan bukti konkret komitmen Indonesia untuk memperbaiki regulasi penempatan pekerja migran yang selama ini lemah dan

berbagai studi antara lain yang dilakukan oleh *Farbenbloom* di tahun 2016 telah menunjukkan kaitan antara maraknya *abusive practices* atau praktik-pratik pelanggaran terhadap hak asasi pekerja migran dengan buruknya regulasi dalam bisnis penempatan, khususnya dalam dua dekade terakhir, tercatat bahwa semakin banyak negara asal, semakin menyadari bahwa perilaku bisnis yang tidak baik dalam proses pemberangkatan atau penempatan berkontribusi pada kerentanan pekerja migran dan eksploitasi yang mereka alami di luar negeri dan karenanya, di dalam level global berbagai negara asal pekerja migran membentuk perundangan regulasi dan kebijakan untuk mengatur perusahaan pengirim tenaga kerja.

- Bahwa menurut ahli, dari perspektif industri migrasi, dua mekanisme yang lazim dipakai untuk meregulasi bisnis yakni 1) Pengetatan persyaratan perizinan atau *licence* bagi perusahaan pengirim tenaga kerja, 2) Penetapan sanksi yang lebih berat bagi pelaku bisnis yang melakukan pelanggaran atau *misconduct*.
- Bahwa menurut ahli, aspek yang *pertama* nampak pada Pasal 54, sementara yang kedua, terpresentasikan dalam Pasal 82 dan Pasal 85. Terkait yang pertama, gugatan terhadap Pasal 54, menurut ahli regulasi terkait penerbitan izin usaha adalah sebuah respons kebijakan yang umum dipakai untuk memantau praktik agensi penyalur tenaga kerja swasta. Regulasi perizinan ini bernilai penting karena memungkinkan pemerintah untuk memilah antara perusahaan yang boleh melakukan penempatan dengan yang tidak. Secara teoretis, pemisahan ini membedakan antara aktor bisnis yang baik dari yang buruk dan menghadirkan sistem monitoring yang lebih jelas atau *straightforward*, dalam artian siapa yang tidak memegang izin, merupakan entitas penempatan yang ilegal. Mekanisme ini bertujuan untuk menjadikan aktor penempatan lebih hadir dan terlihat atau fisibel serta akuntabel.
- Bahwa menurut ahli, dalam hal ini, sebenarnya Pasal 54 tidak hanya menjadi mekanisme perlindungan bagi pekerja migran, namun juga bagi perusahaan penempatan yang baik. Selain itu, peningkatan persyaratan perizinan sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 54, menampilkan upaya penyaringan atau *screening* aktor penempatan yang lebih baik. Praktik di mana agensi penyalur pekerja migran swasta diharuskan untuk menaruh deposit atau dikenal sebagai *escrow* atau *bond* merupakan norma umum yang diterima

secara global sebagai pembuktian kapasitas finansial dalam menjalankan bisnis. Selain itu, kriteria kapasitas finansial ini penting dalam memastikan perusahaan memiliki kemampuan operasional dan melakukan organisasi usaha yang baik dan tidak membahayakan pegawai ataupun klien, dalam hal ini pekerja migran yang menggunakan jasa layanannya. Tambah lagi, deposit ini juga menjadi simbolisasi itikad yang baik dari P3MI untuk menaati legislasi yang ada dan jika terjadi permasalahan, kompensasi terhadap pekerja migran yang dirugikan dapat dibayarkan.

- Bahwa menurut ahli, dalam konteks Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, deposit ini kemudian menjadi sinyalemen kesiapan P3MI dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana tertuang di dalam Pasal 52 ayat (1). Selain itu, jika dilihat dari perspektif komparatif, ketentuan sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 54 bukanlah persyaratan yang berat. Penyaringan sebagaimana yang ditampilkan dalam pasal tersebut bahkan masih jauh dari ideal karena negara-negara lain contohnya mensyaratkan ketentuan-ketentuan yang lebih ketat dari sekadar persyaratan finansial. Menurut ahli, banyak negara asal pekerja migran lainnya mengharuskan adanya pemeriksaan latar belakang kriminal bagi para pemilik agensi penyalur tenaga kerja swasta, terutama sebagai konfirmasi bahwa yang bersangkutan tidak pernah melakukan tindak pidana, khususnya yang menyangkut perdagangan orang. Selain tidak pernah terlibat TPPO, Bangladesh misalnya secara khusus mengharuskan adanya deklarasi resmi dari pengadilan yang kompeten bahwa kandidat pemegang lisensi sehat secara mental, tidak pernah terlibat pencucian uang, terorisme internasional, ataupun tindak-tindak yang disebut sebagai kejahatan moral lainnya. Hal lain yang juga menjadi catatan penting bahwa dalam diskursus yang berkembang secara internasional, *screening* catatan kejahatan ini dianggap sebagai *basic check*, yang mana kualifikasi dasar ini pun tidak dikaitkan secara langsung dengan persyaratan-persyaratan perizinan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Selain itu, di samping penelidikan terhadap catatan kejahatan, persyaratan yang digariskan oleh negara-negara asal yang lain mencakup, misalnya, penjaminan bahwa kandidat pemegang izin memiliki reputasi dan karakter moral yang baik dan persyaratan-persyaratan pendidikan formal hingga tingkat tertentu.

- Bahwa menurut ahli, dari perspektif komparatif, dapat disimpulkan jika persyaratan masih di bawah kategori *basic* sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 54 yang kemudian dilemahkan, maka cita-cita perlindungan yang diharapkan selama ini akan semakin jauh dari kenyataan. Menurut ahli, klausul-klausul dalam Pasal 54 dapat dibaca sebagai ikhtiar awal untuk mengaitkan *licensing* dengan *feasibility* dari bisnis yang dijalankan oleh P3MI dan kapasitas finansial mereka. Selain itu, menurut ahli ini bukan syarat yang berat di luar persyaratan finansial dalam Pasal 54 dan baru sebatas menyandingkan persyaratan-persyaratan administratif dalam Pasal 57 serta tidak mengaitkan ketentuan-ketentuan yang lebih berbasis HAM dengan persyaratan perizinan.
- Bahwa terkait dengan Pasal 82 dan Pasal 85, selain menetapkan persyaratan perizinan pengusaha (*licensing*), terobosan lain dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 adalah adanya uraian tentang sanksi pidana yang lebih jelas untuk pelanggaran praktik penempatan oleh P3MI. Menurut ahli, jika secara umum prosedur perundangan di Indonesia untuk mempidanakan korporasi sangat lemah, maka dalam konteks imigrasi secara khusus, P3MI sebagai badan hukum yang melakukan pelanggaran, hampir tidak pernah terhukum. Studi yang dilakukan oleh Palmer di tahun 2020 menyoroti bahwa hanya pernah ada satu kasus penuntutan pidana terhadap perusahaan pelaku penempatan yang menemui keberhasilan di Indonesia, yaitu dakwaan terhadap tindak pidana perdagangan orang yang dilakukan oleh PT Mahkota Ulfa Sejahtera pada tahun 2014.
- Bahwa menurut ahli, Pasal 82 dan Pasal 85 harus dipahami dalam kerangka utuh tugas dan tanggung jawab P3MI sebagaimana digariskan dalam Pasal 52 ayat (1), yakni a. Mencari peluang kerja, b. Menempatkan pekerja migran Indonesia. dan c. Menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia yang ditempatkannya. Menurut ahli, pasal tersebut menjadi penting untuk pemahaman kita dan bukan hanya dalam artian pembatasan peran P3MI yang selama ini dominan dalam proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia tetapi juga ditilik dari kecermatannya melihat pokok utama dari peran P3MI. Poin a dan b khususnya menunjuk pada peran P3MI sebagai mediator yang melakukan fungsi mencocokkan permintaan dan *supply* di pasar kerja atau label market *matching function*.

- Bahwa menurut ahli, ditinjau dari fungsi intermediasi, P3MI memiliki tanggung jawab terhadap isi perjanjian kerja merupakan hal yang sudah masuk akal dan sudah semestinya. Dalam memproses mencari peluang kerja, menurut ahli, P3MI secara langsung mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja yang ditawarkan oleh mitra usaha dan/atau pemberi kerja melalui *job order*. *Job order* atau informasi permintaan merupakan sebuah dokumen legal yang membuat permohonan untuk menempatkan dan mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia. Permintaan ini diajukan oleh mitra usaha di negara tujuan penempatan dengan bekerja sama dengan P3MI di Indonesia. *Job order* yang diproses oleh P3MI pada umumnya memuat atau diiringi keterangan tentang jenis pekerjaan yang tersedia persyaratan yang harus dipenuhi, serta kondisi kerja yang ada.
- Bahwa menurut ahli, dalam perannya mencari peluang kerja dan melakukan penempatan, sebagai bentuk perlindungan, P3MI wajib memastikan bahwa terdapat kesesuaian antara keterampilan atau *skill* dan kualifikasi yang dimiliki oleh PMI dengan *job order* yang ada. Informasi kerja harus disaring dan dicermati oleh P3MI secara mendetail, sebelum pemberangkatan dilakukan dan melihat bagaimana keselamatan kerja pekerja yang banyak bergantung tanpa adanya pemeriksaan yang terperinci pada tahap pra-keberangkatan.
- Bahwa menurut ahli, redaksi Pasal 82 secara spesifik inklusif menggunakan kata *calon*, tidak hanya Pekerja Migran Indonesia. Pemahaman yang komprehensif dengan melihat juga Pasal 52, menurut ahli, menuntun kita memahami bahwasanya perjanjian kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab pemberi kerja yang berada di negara atau tujuan penempatan. P3MI meski berada di Indonesia dan tidak ikut menandatangani perjanjian kerja, turut andil dalam mempertanggungjawabkan keselamatan kerja PMI atas dasar pengetahuannya akan persyaratan dan kondisi kerja yang ditawarkan.
- Bahwa menurut ahli, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 secara progresif tidak hanya memasukkan klausul mengenai perjanjian kerja akan tetapi, juga perjanjian penempatan yang dipahami sebagai perjanjian tertulis antara pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban tiap pihak dalam rangka Penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

- Bahwa menurut ahli, dalam upaya untuk mengikat P3MI ikut dalam tanggung jawab atas PMI di negara atau tujuan penempatan. *Farbenbloom* dalam studinya tahun 2016 mencatat bahwa dokumen perjanjian penempatan ini sebagai sebuah praktik, baik yang kuat dan tidak lazim atau dia mengatakannya sebagai, “*Unusual first falls* dari Indonesia,” setidaknya di atas kertas. Menurut ahli, ketika kita menimbang Pasal 82 dan juga 85 bersamaan dengan keberadaan dua dokumen perjanjian ini, maka terlihat sekali semangat perlindungan melalui norma yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.
- Bahwa menurut ahli, mempertahankan ketiga pasal yang digugat menjadi amat krusial karena pasal-pasal tersebut merupakan ikhtiar awal untuk meletakkan pondasi kerangka yang lebih berpihak pada HAM dalam penempatan pekerja migran. Selain itu, dewasa ini, perhatian nasional terhadap penyelarasan praktik bisnis dengan HAM semakin menguat dan secara jelas, *run business* dan hak asasi manusia menggariskan pentingnya reformasi hukum dalam memastikan implementasi praktik bisnis yang sesuai dengan HAM dan dalam konteks migrasi, undang-undang menjadi bukti konkret perbaikan praktik bisnis penempatan pekerja migran. Menurut ahli, Undang-undang *a quo* menampakkan semangat perlindungan bagi pekerja migran dan menjawab kritik terhadap perundangan sebelumnya yang dipandang lebih mengedepankan aspek bisnis sehingga menurut ahli mengabulkan gugatan terhadap pasal-pasal ini merupakan langkah mundur dalam reformasi hukum terkait dengan perlindungan pekerja migran.

3. Henry Thomas Simarmata

- Bahwa Pasal 82 dan Pasal 85 merupakan bagian yang amat penting dalam norma perlindungan yang selama ini menjadi pondasi konstitusional bagi negara maupun warga negara dalam mewujudkan perlindungan tersebut. Menurut ahli, ada dua dasar penting yakni *pertama*, ketentuan dalam Pasal 82 dan 85 secara presisi membedakan kedudukan konstitusional dan kedudukan properti. Ketentuan ini memakai kerangka pidana yang secara sah dimaksudkan hendak melindungi Warga Negara Indonesia, dalam hal ini calon pekerja dan pekerja efektif. Perlindungan ini menegaskan kedudukan konstitusional mereka dan ini tentu saja melampaui pemahaman yang terbatas mengenai soal properti. Sehingga menurut ahli, implikasinya adalah Pasal 82

dan Pasal 85 perlindungan terhadap orangnya. *Kedua*, Pasal 82 dan Pasal 85 ini menegaskan tanggung jawab negara. Menurut ahli, hak menguasai negara bukan dalam arti memiliki, tetapi dalam pengertian bahwa negara merumuskan kebijakan, melakukan pengaturan, melakukan pengurusan, melakukan pengelolaan, dan melakukan pengawasan sesuatu yang konsisten.

- Bahwa menurut ahli, Pasal 82 dan Pasal 85 hendak mengatur suatu hubungan bisnis, dimana calon dan efektif pekerja migran ada di dalamnya dan situasi komersial yang mereka hidupi, sebelum, selama, dan sesudah suatu status pekerjaan itu berada dan ini sangat konsisten dengan maksud dan tujuan legislasi. Selain itu, menurut ahli, oleh karena pekerja migran ada dalam posisi lemah dan karena itu mereka selayaknya mendapatkan perlindungan. Menurut ahli, Pasal 80 sampai Pasal 87 dalam ketentuan pidana memang ditujukan terhadap proses yang dilakukan oleh pelaku penempatan, baik itu orang perorangan dan pejabat yang mempunyai kemampuan efektif penempatan dimana negara melakukan pengaturan secukupnya, termasuk dengan pemberlakuan pidana dengan ketentuan yang dimaksud. Pengaturan ini termasuk menentukan perihal perjanjian kerja dan dampak yang ditimbulkan di lapangan nasional maupun transnasional.
- Bahwa menurut ahli, Pasal 82 dan Pasal 85 dalam keseluruhan posisi dan efek undang-undang tersebut, mempunyai posisi penting di lapangan internasional. Posisi Pasal 82 dan Pasal 85 dalam lapangan internasional secara eksplisit memasukkan dan mengintegrasikan konferensi internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya.
- Bahwa menurut ahli, dalam suatu lingkungan industri dan ekonomi, termasuk yang bersifat transnasional dan multinasional, penegakan oleh negara menjadi bagian penting dan sepenuhnya menjadi tugas pemerintah yang mengemban tugas tersebut. Dalam lingkungan tersebut, calon dan efektif pekerja migran ada dalam suatu hubungan atau situasi dalam lingkungan yang dimaksud. Menurut ahli, kita tidak hanya memahami orang ketika ada di Indonesia, tetapi ketika sudah bekerja di mana pun mereka berada.
- Bahwa menurut ahli, penegakan perlindungan warga negara terhadap pekerja migran dan keluarganya perlu secara cermat menempatkan undang-undang *a quo* dalam konteks nasional, sekaligus transnasional. Lapangan ini menjelaskan posisi pekerja migran dan keluarganya bahwa mereka ada dalam

konteks yang melampaui nasional. Selain itu, mengenai kewajiban ekstra teritorial Negara Indonesia, Pasal 82 dan Pasal 85 menjadi perwujudan kewajiban ekstra teritorial Negara Indonesia. Hal ini diartikan bahwa kedua pasal tersebut menjadi wujud tanggung jawab negara yang diartikan, rumuskan ekstra teritorial menjadi berasal dari nasional menjangkau internasional atau transnasional.

- Bahwa menurut ahli, Putusan MK dalam Pengujian Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional, menyatakan bahwa secara umum perjanjian internasional yang dianggap penting adalah perjanjian-perjanjian yang dimensi politik yang bersangkutan-paut dengan kedaulatan negara. Di antaranya perjanjian-perjanjian yang mempengaruhi batas wilayah negara yang mempengaruhi beban keuangan negara yang harus ditanggung oleh rakyat. Menurut ahli, pada era global dewasa ini, secara empirik setiap negara adalah bagian dari masyarakat internasional yang hidup saling bergantung satu sama lain. Dengan demikian, Indonesia melibatkan diri dalam perjanjian internasional adalah bagian dari upaya mencapai tujuan bernegara yang pemenuhannya berdasarkan konstitusi yang diamanatkan kepada Pemerintah Negara Indonesia. Menurut ahli, adanya dua kebutuhan hukum yang sama-sama harus dipenuhi, di satu pihak tidak mungkin Indonesia mengisolasi diri dari pergaulan internasional dengan mengabaikan ketentuan hukum internasional yang berlaku dalam pergaulan internasional. Di lain pihak, kebutuhan itu tetap menegaskan keberadaan Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat dalam kedudukannya sebagai bagian dari masyarakat internasional.
- Bahwa menurut ahli, Putusan MK tersebut penting untuk menunjukkan bahwa lapangan internasional harus menjadi perwujudan kewajiban konstitusi yang sedang dijalankan oleh Pemerintah Negara Indonesia, dalam hal ini Pasal 82 dan Pasal 85. Hal ini tentu saja menjadi tanggung jawab Negara Indonesia bukan hanya pihak Indonesia, tapi non-Indonesia yang menurut ahli jika diartikan dan diterapkan secara tepat dan proporsional, Pasal 82 dan Pasal 85 justru membantu Pemohon dan Negara Indonesia untuk mewujudkan perlindungan diri secara internasional.
- Bahwa menurut ahli, kewajiban ekstra teritorial ini sejalan dengan konferensi yang dinyatakan dalam undang-undang *a quo* mengenai norma *home* (negara

asal) dan *host* (negara penerima). Menurut ahli, kewajiban ini juga sekarang ini sedang dibahas di Dewan Asasi Manusia, Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam hal yang dirumuskan sebagai *legally binding instrument to regulate in international human rights law, the activities of transnational corporation and other business enterprises conduct* dari entitas komersial di mana pun mereka berasal yang berada di lingkungan internasional sehingga menurut ahli, mengenai *home and host* menjadi sangat relevan dan Pasal 82 dan Pasal 85 secara tepat merumuskan tujuan pasal ini dalam hal perlindungan (*liability*). Selain itu, menurut ahli, sebagai posisi dan beban hukum mengharuskan mengatur para pihak, dimana suatu perlindungan ditetapkan. Dalam lingkungan komersial yang saling berinteraksi, negara perlu menentukan posisi dan beban hukum pihak komersial tersebut dengan Pasal 82 dan Pasal 85.

- Bahwa menurut ahli, ketentuan mengenai *home and host* menentukan bagaimana kewajiban *extra territorial* itu diwujudkan. Praktik *reciprocity*, kesalingan yang terkandung dalam *home and host* ini sebetulnya menjadi diwujudkan dalam Pasal 82 dan Pasal 85. Selain itu, dalam perlindungan pekerja migran, negara asal dan negara penerima, sama-sama bertanggung jawab atas perlindungan tersebut dan pada akhirnya ketentuan *home and host* akan menempatkan negara dalam tanggung jawab yang sama dalam perlindungan, dalam lapangan internasional.
- Bahwa menurut ahli, dari sudut pandang pekerja migran, Pemohon mengaburkan kewajiban negara dalam perlindungan terhadap pekerja migran sebagai warga negara di lapangan nasional maupun transnasional.

Saksi Pihak Terkait SBMI yaitu **Imam Syafii**, **Ningsih**, dan **Surati** telah menyampaikan keterangan dalam persidangan pada tanggal 16 September 2020 yang pada pokoknya menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Imam Syafii

- Bahwa saksi pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 menjadi pekerja migran Indonesia perikanan atau anak buah kapal (ABK) atau awak kapal yang direkrut dan ditempatkan oleh dua perusahaan, yakni PT Karwel Multi Global atau Karltigo dan PT Bahana Samudera Atlantik (BSA) untuk dipekerjakan sebagai ABK pada kapal-kapal pengangkut dan penangkap ikan milik PT. Kwo Jeng Trading Co. Ltd yang berpusat di Kaohsiung, Taiwan.

- Bahwa saksi direkrut dan ditempatkan oleh PT Karltigo bersama 162 ABK lainnya, sedangkan sisanya berangkat melalui PT BSA. Pada saat itu saksi menandatangani PKL (Perjanjian Kerja Laut) dengan batas waktu atau kontrak selama 2 tahun dengan gaji pokok bulanan itu sebesar USD 180 ditambah janji secara lisan oleh perusahaan berupa uang bonus sandaran sebesar USD 400, dan uang bonus tahunan sebesar USD 1.000 sesuai perjanjian. Gaji bulanan akan dikirimkan ke rekening keluarga melalui PT Karltigo per 3 bulan sekali.
- Bahwa menurut saksi, masalah berawal ketika sekitar bulan Juli akhir 2012 di mana semua kapal-kapal milik PT Kwo Jeng dikabarkan oleh kapten kapal akan bersandar semua karena perusahaan informasinya mengalami kebangkrutan dan waktu itu kapal tempat saksi bekerja melakukan perjalanan dari daerah operasi menuju perairan terdekat, yaitu Pelabuhan Chaguaramas, Trinidad Tobago sekitar 12 sampai dengan 15 hari. Namun, setelah sampai, kapal tersebut tidak masuk ke pelabuhan untuk sandar, tetapi hanya melakukan jangkar atau buang jangkar di dekat Pelabuhan Chaguaramas jarak sekitar ke pelabuhan itu sekitar 1 sampai 1,5 Mil.
- Bahwa kemudian para kapten kapal dan ABK warga Negara Tiongkok pulang ke negaranya dan menyatakan bahwa para ABK asal Indonesia, Vietnam, dan Myanmar diminta untuk bertahan dulu di atas kapal guna menjaga kapal dan menunggu jemputan dari para pengurus perusahaan masing-masing yang katanya akan menjemput kepulauan serta membayar semua hak-hak saksi dan teman-teman. Kemudian saksi beserta ABK lainnya menunggu dan terus menunggu jemputan datang, tetapi hingga 6 bulan tak kunjung ada jemputan.
- Bahwa selama 6 bulan tersebut, saksi tinggal di atas kapal dan makan seadanya sampai kemudian stok makanan, dan minuman, serta solar untuk penerangan kapal habis dan kemudian harus memaksa beberapa dari ABK termasuk saksi memberanikan diri untuk ke darat mencari pertolongan.
- Bahwa setelah itu, saksi dan kawan-kawan mendapatkan pertolongan dari warga dan pemerintah setempat, sebagian ada yang sambil bekerja di darat. Setelah bekerja di darat dan memiliki sedikit uang, saksi bisa membeli handphone dan kartu perdana untuk menghubungi keluarga di rumah dan ternyata selama saksi bekerja di atas kapal, gaji yang seharusnya dikirim per 3 bulan tidak pernah dikirim oleh PT Karltigo.

- Bahwa setelah itu, pemerintah setempat berkoordinasi dengan perwakilan Pemerintah Indonesia di Caracas, Venezuela karena di Trinidad Tobago belum ada KBRI atau KJRI datang ke kapal dan hingga kemudian saksi dan teman-teman bisa pulang ke tanah air. Menurut saksi, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk menuntut perusahaan agar membayarkan hak-hak para ABK.
- Bahwa kemudian para ABK dipulangkan ke Indonesia secara bertahap, sedangkan saksi baru sekitar bulan Februari 2013 pulang ke Indonesia.
- Bahwa setibanya di tanah air, saksi melaporkan PT Karlitigo dan PT BSA ke Bareskrim Mabes Polri dengan laporan terpisah. Laporan untuk PT Karlitigo dilaporkan oleh perwakilan ABK Karlitigo dan untuk PT BSA dilaporkan oleh perwakilan ABK BSA. Laporan terhadap PT Karlitigo ditindaklanjuti oleh Bareskrim dengan ditangkapnya direktur utama dan satu orang staf PT Karlitigo, sedangkan laporan untuk PT BSA sampai detik ini tidak jelas *update* informasinya.
- Bahwa kepulangan saksi dan para ABK dilakukan secara bertahap, yang kemudian mengajukan permohonan perlindungan prosedural dan penuntutan hak restitusi atau ganti rugi ke Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban atau LPSK.
- Bahwa menurut saksi, Sementara BNP2TKI tidak bisa berbuat banyak dalam membantu saksi karena menurut BNP2TKI, PT Karlitigo tidak memiliki izin di bawah Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang saat ini telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Bahwa menurut saksi, Dirut PT Karlitigo dan satu orang stafnya yang ditangkap tersebut diadili perkaranya oleh Pengadilan Negeri Jakarta Barat dan telah ada putusan bahwa pengurus PT Karlitigo telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana secara bersama-sama memberikan atau memasukkan keterangan palsu pada dokumen negara atau dokumen lain untuk mempermudah terjadinya tindak pidana perdagangan orang yang dilakukan secara berlanjut.

2. Ningsih

- Bahwa saksi berasal dari Indramayu dan pernah bekerja di Hong Kong.
- Bahwa saksi daftar untuk bekerja ke PT Citra Karya Sejati dan pada tanggal 27 September 2019 diterbangkan di negara Hong Kong, PT Citra Karya Sejati. Setibanya di airport di Hong Kong saksi dijemput oleh pihak agensi untuk dibawa ke kantor agensi setelah 2 hari di kantor agensi kemudian dijemput oleh majikan.
- Bahwa berdasarkan perjanjian kerja saksi seharusnya bekerja untuk orang *disable* namun ternyata majikan yang diurus tidak *disable*.
- Bahwa saksi pernah mengupayakan untuk menolak pekerjaan tersebut karena tidak sesuai *job desk* dalam perjanjian namun dari agensi Hong Kong meminta untuk di coba dulu.
- Bahwa selama di apartemen tempat bekerja saksi mengalami pelecehan seksual yang dilakukan oleh majikan saksi.
- Bahwa saksi telah melaporkan terkait pelecehan seksual tersebut kepada agensi Hongkong, namun agensi Hongkong meminta bukti kepada saksi terkait pelecehan tersebut. Namun saksi tidak mempunyai bukti karena saat bekerja saksi dilarang membawa HP. Selain mengalami pelecehan seksual, saksi pun mengalami kekerasan yang dilakukan oleh majikannya karena menolak saat majikan saksi melakukan pelecehan seksual tersebut.

3. Surati

- Saksi adalah mantan buruh migran di Malaysia yang dipulangkan ke Indonesia pada 22 November 2019.
- Bahwa pada Bulan Januari 2019, saksi pergi ke Jakarta untuk mendaftar bekerja di negara penempatan Taiwan dan saksi mendaftar ke PT Nusa Sinar Perkasa dan menyerahkan dokumen berupa KK, KTP, izin suami, dan lain-lain. Selanjutnya, saksi melakukan *medical check up* di Jakarta dan saksi dinyatakan fit.
- Bahwa pada saat pembuatan paspor, saksi dibantu oleh Sutiati dan sebelum keberangkatan juga di tampung di rumah Sutiati selama dua minggu.
- Bahwa menurut saksi, Sutiati berupaya untuk menggagalkan niat bekerja saksi di Taiwan dan dijanjikan bekerja di sebuah salon kecantikan di negara Malaysia dengan iming-iming gaji yang hampir sama dengan gaji Taiwan.

- Bahwa pada saat proses pembuatan paspor di Kantor Imigrasi Bandar Lampung, saksi dipaksa dan diarahkan apabila nanti ada pertanyaan dari petugas imigrasi yang menanyakan apakah paspor ini untuk bekerja maka saksi harus menjawab bahwa paspor ini hanya untuk jalan-jalan selama 10 hari dan saat pembuatan paspor saksi tidak diperbolehkan memakai jilbab.
- Bahwa setelah saksi dinyatakan oke dan paspor siap, saksi diantar oleh Sutiati beserta Aswani ke Provinsi Batam. Di Batam, saksi diproses di PT San San Yosindo dan ditempatkan di penampungan karena banyak calon pekerja migran yang mau ke Malaysia.
- Bahwa selama proses pembuatan ID, *medical*, dan seterusnya, kurang lebihnya selama satu bulan saksi menunggu dipenampungan PT San San Yosindo dan tidak mendapatkan pembelajaran apapun.
- Bahwa saksi menandatangani perjanjian penempatan kerja dan dipekerjakan sebagai refleksiologis dengan gaji MYR1.200 per bulan. Perjanjian penempatan itu ditandatangani oleh saksi sendiri dan dari pihak PT San San Yosindo diwakili oleh direktornya serta diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
- Bahwa selama di Malaysia, saksi tinggal di mess/toko tempat kerja, tempat tidur seperti gudang yang terdapat barang-barang rongsokan dan harus berbagi dengan 14 orang lainnya. Di tempat yang tidak layak tersebut saksi dan teman-teman lainnya dikunci dan selalu diawasi, namun semua kebutuhan saksi baik untuk makan sehari-hari ataupun untuk berobat harus dibayar semua oleh saksi.
- Bahwa pekerjaan di Malaysia tidak sesuai dengan apa yang tertulis di perjanjian penempatan dan kontrak kerja. Selama bekerja, saksi diwajibkan menawarkan urut kelamin kepada pelanggan laki-laki atau “urut batin” apabila saksi tidak mau akan dimaki-maki serta semua uang yang diberikan oleh pelanggan harus diberikan kepada majikan.

[2.7] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Mahkamah telah menetapkan **Surati** sebagai Pihak Terkait Tidak Langsung untuk memberikan keterangannya sebagai *ad informandum* dan telah pula menyerahkan keterangan tertulis yang diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 2 Maret 2020 yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

KEPENTINGAN PEMOHON PIHAK TERKAIT LANGSUNG

1. Bahwa PEMOHON adalah Pekerja Migran Indonesia yang juga merupakan korban perdagangan orang (*Human Trafficking*) oleh oknum-oknum perseorangan dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tidak bertanggungjawab.
2. Bahwa PEMOHON mulai bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia sejak tahun 2019 dengan perjanjian penempatan di negara Malaysia, namun demikian pada awalnya PEMOHON telah diproses oleh P3MI untuk bekerja di negara Taiwan sebagai perawat lansia namun oknum petugas lapangan P3MI mengarahkan PEMOHON untuk bekerja di Malaysia dengan iming-iming gaji yang memadai, adanya uang lembur, pekerjaan yang dianggap lebih ringan dari perawat lansia dan proses pemberangkatan yang lebih cepat.
3. Bahwa dalam proses pengurusan paspor PEMOHON-pun tidak sesuai prosedur, antara lain yaitu:
 - a. Pengurusan paspor PEMOHON di kantor Imigrasi tidak melalui antrian pada umumnya.
 - b. Pemohon di paksa melepas jilbab oleh oknum petugas lapangan P3MI saat mengurus paspor di kantor imigrasi dengan dalih dalam pembuatan paspor telinga PEMOHON harus terlihat jelas.
 - c. PEMOHON diarahkan oleh oknum petugas lapangan P3MI untuk memberikan keterangan tujuan pembuatan paspor ke Negara Malaysia untuk liburan bukan untuk bekerja dengan dalih agar pengurusan paspor PEMOHON dapat dipercepat dan meminimalisir penolakan dalam pembuatan paspor.
4. Bahwa selanjutnya sebelum bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia, PEMOHON telah melakukan perjanjian penempatan kerja dengan P3MI, dengan rincian antara lain sebagai berikut:
 - a. PEMOHON akan bekerja sebagai *reflexology therapist* di SPA Kecantikan.
 - b. Pemohon akan mendapatkan upah sebesar RM.1.200,- / Bulan.
 - c. Pemohon akan mendapatkan uang lembur apabila bekerja lebih dari delapan jam.
5. Bahwa meski telah ada perjanjian penempatan yang disepakati antara PEMOHON dengan pihak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), nyatanya perjanjian penempatan yang ada dilanggar oleh P3MI.

6. Bahwa meski telah ada perjanjian kerja antara PEMOHON dengan Majikan, nyatanya perjanjian kerja yang ada dilanggar oleh Majikan.
7. Bahwa selama bekerja di Malaysia, hak hak PEMOHON sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja dilanggar oleh Majikan, sehingga PEMOHON mengalami kekerasan dan pelanggaran hak dalam posisi rentannya dan harus mengalami tindakan-tindakan yang bertentangan dengan hukum dan Hak Asasi Manusia, antara lain sebagai berikut:
 - a. Bahwa PEMOHON selama bekerja, dirampas kebebasannya oleh Majikan berupa: tidak diberikan tempat tinggal yang layak tapi harus tinggal dalam gudang di ruang atas tempat kerja dengan 4 (empat) kamar yang harus dibagi dengan 14 (empat belas) orang perempuan pekerja migran Indonesia lainnya, selain itu PEMOHON dikunci oleh Majikan dalam tempat kerja dengan pintu otomatis yang remotenya dipegang oleh Majikan.
 - b. Bahwa PEMOHON selama bekerja, dipaksa oleh Majikan menawarkan jasa urut penis yang disebut urut batin dan melakukan aktifitas seksual sesuai keinginan pelanggan, apabila PEMOHON tidak menuruti perintah Majikan, maka PEMOHON harus mengalami tindakan kekerasan (verbal dan psikis – pengancaman) dan semua uang yang diberikan pelanggan harus diberikan kepada Majikan melalui orang utusan Majikan.
 - c. Bahwa selama bekerja, PEMOHON dilarang mengaku sebagai muslim dan dilarang menjalankan ibadah selayaknya umat muslim lainnya (sholat dan lain-lain).
 - d. Bahwa selama bekerja, PEMOHON dan seluruh Perempuan pekerja migran Indonesia lainnya memiliki label penomoran tertentu untuk melayani pelanggan dan dilarang memberikan nama asli, selain itu PEMOHON juga dilarang menggunakan alat komunikasi.
 - e. Bahwa selama bekerja, PEMOHON selalu diawasi oleh 3 (tiga) orang yang menjadi utusan Majikan.
 - f. Bahwa apabila PEMOHON sakit, maka Majikan tidak bertanggungjawab untuk biaya pengobatan sehingga PEMOHON harus membayar sendiri biaya pengobatannya.
 - g. Bahwa PEMOHON terpaksa bertahan bekerja hingga 8 (bulan) lamanya karena tidak bisa keluar dari tempat kerja dengan gaji yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, melainkan hanya mendapatkan uang dengan total

keseluruhan sebesar Rp6.800.000,- uang yang tidak pernah dipegang oleh PEMOHON tetapi ditransfer langsung oleh Majikan kepada keluarga PEMOHON di Indonesia.

- h. Bahwa rincian uang yang ditransfer langsung oleh Majikan kepada Keluarga PEMOHON di Indonesia adalah sebagai berikut :
 - 1) Rp. 2.000.000,-
 - 2) Rp. 1.300.000,-
 - 3) Rp. 1.200.000,-
 - 4) Rp. 1.200.000,-
 - 5) Rp. 1.100.000,-
 - i. Bahwa selama bekerja paspor dan dokumen pribadi milik PEMOHON tidak boleh dipegang oleh PEMOHON, melainkan ditahan secara sewenang-wenang oleh Majikan;
 - j. Bahwa PEMOHON pun bekerja lebih dari 8 jam per hari, yakni selama 12 jam dari pukul 12 siang s/d 12 malam tanpa diberikan uang lembur;
 - k. Bahwa PEMOHON selama bekerja juga tidak pernah diberikan waktu untuk libur.
8. Bahwa selama bekerja di Malaysia, kepolisian Malaysia telah melakukan razia sebanyak 4 (empat) kali di tempat kerja PEMOHON, namun para Pekerja Migran Indonesia termasuk di antaranya PEMOHON dilarang memberikan keterangan mengenai kekerasan dan pelanggaran yang dilakukan oleh Majikan kepada Petugas Kepolisian.
9. Bahwa meski PEMOHON dan para Pekerja Migran Indonesia lainnya tidak memberikan keterangan mengenai kekerasan dan pelanggaran yang dilakukan Majikan, namun mengumpulkan bukti-bukti yang diserahkan kepada kedutaan di Malaysia, yang mana berdasarkan bukti bukti tersebut, Kedutaan dan Kepolisian Malaysia melakukan penggerebekan di tempat kerja PEMOHON, hingga pada akhirnya pada tanggal 22 November 2019, Pemohon berhasil kembali ke Negara Indonesia dengan pertolongan Pemerintah Indonesia melalui kedutaan di Malaysia dan penyelesaian proses hukum yang ada di Malaysia.
10. Bahwa selama proses hukum di Malaysia, PEMOHON mendapatkan beberapa hak-haknya sebagai Pekerja Migran Indonesia, antara lain:
- a. Gaji sesuai Perjanjian Kerja yaitu RM.1.200,-/bulan dan dibayar untuk 8 (delapan) bulan masa kerja;

- b. Pembelian tiket pulang;
- c. Kompensasi atas kerja yang tidak sesuai Perjanjian Kerja, RM.3.300,- yang akan dibayar dengan dicicil dan akan dikawal oleh KJRI;
11. Bahwa meski telah ada proses pertanggung jawaban hukum terhadap Majikan di Malaysia, namun demikian hak-hak Pemohon belum sepenuhnya terpenuhi sebab pihak sponsor pihak P3MI belum mendapatkan hukuman yang setimpal akibat kejahatannya terhadap PEMOHON sebagai perempuan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan bagian dari kelompok rentan.
12. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan PEMOHON adalah pihak yang berkepentingan langsung dalam perkara *a quo*, sebab PEMOHON merupakan Pekerja Migran Indonesia yang akan terdampak secara langsung akibat pengujian undang-undang apabila dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi.
13. Bahwa dengan adanya kebijakan-kebijakan yang diatur dalam permohonan *a quo*, PEMOHON dan Pekerja Migran Indonesia lainnya justru mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum dari Pemerintah Indonesia.
14. Bahwa dengan adanya Permohonan *a quo*, PEMOHON berpotensi dan/atau mengalami kerugian hak-hak konstitusional sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yakni:

No	Pasal	Isi Pasal
A	Pasal 1 Ayat (3)	Negara Indonesia adalah Negara Hukum
B	Pasal 28D ayat (1)	Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum
C	Pasal 28D ayat (2)	Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja
D	Pasal 28G ayat (1) dan (2)	(1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman

		<p>ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.</p> <p>(2) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.</p>
E	Pasal 28I, ayat (1)	Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.

15. Bahwa apabila Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia menolak permohonan *a quo*, dapat dipastikan jaminan hak konstitusional PEMOHON tidak akan terlanggar dan Kerugian Konstitusional dapat dipastikan tidak akan terjadi dikemudian hari. Oleh karenanya PEMOHON telah memenuhi ketentuan Pasal 14 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005.

POKOK PERKARA

1. Bahwa dalam permohonan *a quo*, adapun pasal-pasal yang di uji adalah sebagai berikut:

No.	Kebijakan	Yang Dimohonkan
A	<p>Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b</p> <p>Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran</p>	<p>tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) berbunyi:</p> <p>Untuk dapat memperoleh SIP3MI bagi perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja</p>

	<p>Indonesia harus memenuhi persyaratan:</p> <p>a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);</p> <p>b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;</p>	<p>migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:</p> <p>a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)</p> <p>b. menyetor uang kepada Bank BUMN dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Perlindungan pekerja Migran Indonesia;</p>
<p>b</p>	<p>Pasal 82 huruf a:</p> <p>Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:</p> <p>a. jabatan dan jenis pekerjaan yang</p>	<p>sepanjang frasa:</p> <p>a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 67 huruf a</p> <p>dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 82 huruf (a) berbunyi :</p>
	<p>tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut</p>	

	<p>sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a; atau</p>	<p>a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian kerja dan perubahannya yang orang tersebut ikut menandatangani sehingga orang tersebut ikut menandatangani sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a.</p>
<p>c</p>	<p>Pasal 85 huruf a: Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:</p> <p>a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a</p>	<p>Sepanjang frasa:</p> <p>a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud Pasal 71 huruf a.</p> <p>dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sehingga Pasal 85 huruf (a) berbunyi:</p> <p>a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia maupun orang tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 71 huruf a</p>

2. Bahwa dalam perkara *a quo* pemohon uji materil beranggapan, aturan-aturan yang ada telah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, terhadap ketentuan norma, antara lain sebagai berikut:

No.	Pasal UUD 1945	Isi Pasal
a	Pasal 27 ayat (1) dan (2)	<p>(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya</p> <p>(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</p>
b	Pasal 28D ayat (1) dan (2),	<p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum</p> <p>(2) Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</p>
c	Pasal 33 ayat (4)	<p>(4) Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.</p>

3. Bahwa pada bagian Petitum Permohonan perkara *a quo*, pemohon uji materil juga meminta putusan Provisi yakni: "Menyatakan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a), Pasal 54 ayat (1) huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-

Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ditunda berlakunya sampai dengan perkara ini telah diputuskan Mahkamah Konstitusi.

ARGUMENTASI HUKUM PIHAK TERKAIT LANGSUNG

1. Bahwa berdasarkan permohonan *a quo*, maka pihak terkait menyatakan: Pasal 54 ayat (1) huruf a, Pasal 54 ayat (1) huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bahwa oleh karena itu maka hal-hal yang dapat disampaikan pihak terkait langsung dapat menjadi bahan pertimbangan oleh Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*, antara lain sebagai berikut:

LEGAL STANDING PEMOHON UJI MATERIL TIDAK TERPENUHI

1. Para pemohon uji materil dalam perkara *a quo* tidak dapat menguraikan dan membuktikan adanya kerugian konstitusional yang nyata dari berlakunya pasal-pasal yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi terutama mengenai pengaturan sanksi pidana sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Bahwa pemohon uji materil mendaftarkan dirinya sebagai pemohon badan hukum privat dengan latar belakang perkumpulan/organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, namun Pemohon Uji Materil gagal untuk menjelaskan adanya hubungan antara berlakunya pasal-pasal *a quo* dengan kerugian konstitusional yang diterima Pemohon Uji Materil dalam perkara berdasarkan latar belakang perkumpulan / organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
3. Bahwa dalam permohonan perkara *a quo*, pemohon uji materil tidak mampu menjelaskan fakta kerugian konstitusional yang terjadi kepada Pemohon dalam perkara atas asumsi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah mempersulit gerak lalu lintas bisnis Pemohon Uji Materil.

PERMOHONAN UJI MATERIL YANG DIAJUKAN DALAM PERKARA *A QUO* MEMPOSISIKAN MAHKAMAH KONSTITUSI SEBAGAI *POSITIVE LEGISLATOR* (PERUMUS NORMA BARU)

1. Bahwa dalam *permohonan a quo*, PEMOHON mengharapkan adanya penambahan frasa dalam Pasal-Pasal yang di ujikan pada Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin nomor 22.
2. Bahwa apabila kita merujuk pada Pasal 57 ayat (2a) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi memberikan pembatasan terhadap Mahkamah Konstitusi dalam mengadili perkara, yaitu :

Putusan Mahkamah Konstitusi tidak memuat:

- a. amar selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2);
- b. perintah kepada pembuat undang-undang; dan
- c. rumusan norma sebagai pengganti norma dari undang-undang yang dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU 8 Tahun 2011 berbunyi:

1. Putusan Mahkamah Konstitusi yang amar putusannya menyatakan bahwa materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Putusan Mahkamah Konstitusi yang amar putusannya menyatakan bahwa pembentukan undang-undang dimaksud tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, undang-undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
3. Bahwa berdasarkan pasal di atas, adapun tujuan dari rumusan pasal tersebut agar Mahkamah Konstitusi membatasi dirinya hanya sebagai pembatal norma dan tidak menempatkan dirinya sebagai perumus norma baru karena hal tersebut merupakan kewenangan DPR bersama Presiden/Pemerintah sebagai pembentuk undang-undang, sehingga dapat disimpulkan sudah sepatutnya permohonan dari pemohon Uji Materil ditolak seluruhnya.

4. Bahwa namun demikian nyatanya ketentuan Pasal 57 ayat (2a) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tersebut telah dinyatakan inkonstitusional melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 48/PUU-IX/2011 yang dalam pertimbangannya MK berpendapat ketentuan Pasal 57 ayat (2a) UU 8/2011 bertentangan dengan tujuan pembentukan Mahkamah Konstitusi yakni untuk menegakkan hukum dan keadilan khususnya dalam rangka menegakkan konstusionalitas berdasarkan UUD 1945. Adanya pasal tersebut berakibat Mahkamah Konstitusi terhalang untuk:
 - a. Menguji konstusionalitas norma.
 - b. Mengisi kekosongan hukum sebagai akibat putusan MK yang menyatakan suatu norma bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sementara itu proses pembentukan undang-undang membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga tidak dapat segera mengisi kekosongan hukum tersebut.
 - c. Melaksanakan kewajiban hakim konstitusi untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.
5. Bahwa kemudian lebih lanjut Dr. Martitah, M. Hum., dalam bukunya *Mahkamah Konstitusi Dari Negative Legislature ke Positive Legislature?* (Jakarta, 2013) menyatakan terdapat beberapa pertimbangan bagi Hakim MK dalam mengeluarkan putusan yang bersifat *positive legislator* antara lain:
 - a. Faktor keadilan dan kemanfaatan masyarakat;
 - b. Situasi yang mendesak;
 - c. Mengisi *rechtvacuum* untuk menghindari kekacauan hukum dalam masyarakat.
6. Bahwa dari penjelasan yang ada, Pemohon Uji Materil tidak memenuhi seluruh 3 pertimbangan / persyaratan bagi hakim MK untuk mengeluarkan putusan yang bersifat *positive legislator*, sebab:
 - a. Bahwa dengan adanya permohonan uji materil ini justru kepentingan hak konstusional Para Pekerja Migran Indonesia sebagai kelompok rentan yang akan terlanggar sehingga faktir keadilan dan kemanfaatan masyarakat luas tidak terpenuhi;
 - b. Bahwa tidak ada situasi yang mendesak yang dialami Pekerja Migran Indonesia terkait penerpan-penerapa pasal–pasal yang di uji dalam perkara *a quo*.

- c. Bahwa penambahan frasa yang dimohonkan oleh pemohon uji materil akan menciptakan sebuah kekacauan hukum yang nyata dalam masyarakat sebab telah membuat aturan yang ada menjadi sulit di mengerti dan mengantung penafsiran ganda.

PASAL 54 AYAT (1) HURUF (a), PASAL 54 AYAT (1) HURUF (b) TIDAK BERTENTANGAN DENGAN PASAL 33 UUD RI 1945

1. Bahwa dalam dalilnya para pemohon uji materil mengutarakan ketentuan Pasal 54 ayat (1) yakni:
 - a. Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
 - b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;”

Pemohon uji materil mendalilkan aturan yang ada merupakan pelanggaran hak konstitusional sebab uang sejumlah Rp5 miliar bukanlah jumlah yang dapat dijangkau oleh setiap entitas, termasuk oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) mengingat terjadinya kondisi perekonomian global yang lesu dan berakibat menurunnya volume kegiatan P3MI.
2. Bahwa kepentingan adanya kenaikan modal P3MI dapat dilihat dari berbagai permasalahan yang ada, salah satu contohnya adalah : kasus yang ditemukan oleh *Kemenakertrans terkait* pelaksanaan perjanjian penempatan kerja ke negara tujuan Libya, diketahui sebanyak 56 orang Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) gagal melakukan keberangkatan tanpa alasan yang jelas, namun demikian Perusahaan Penempatan yang menaungi 56 CPMI tersebut tidak mau mempertanggungjawabkan kesalahannya yang telah merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia dan hal tersebut diperburuk lagi dengan dana klaim asuransi atas kasus itu tidak mencukupi ganti kerugian yang di alami 56 CPMI tersebut karena terlalu kecil.
3. Bahwa meski tidak semua P3MI melakukan kesalahan yang dapat merugikan CPMI / PMI dalam hal materil namun demikian apabila kita merujuk pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan maka suatu undang-undang

harus dapat mengikat secara umum sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagai berikut: *Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.*

4. Bahwa selain itu tidak ada yang dapat menjamin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang telah lama beroperasi dan mendapatkan izin dari pemerintah tidak akan melakukan pelanggaran-pelanggaran yang merugikan Pekerja Migran Indonesia sehingga penambahan frasa yang dimohonkan Pemohon Uji Materil sudah sepatutnya di tolak.
5. Bahwa yang menjadi fokus oleh PEMOHON PIHAK TERKAIT bukanlah hanya sekesar besaran jumlah uang yang harus disetorkan P3MI dalam bentuk deposito perusahaan melainkan system pencairan uang deposito yang ada saat ini ketika terdapat permasalahan yang masih dianggap rumit oleh Para Pekerja Migran Indonesia dan pendamping hukumnya.

PASAL 82 HURUF (a) DAN PASAL 85 HURUF (a) TIDAK BERTENTANGAN DENGAN PASAL 27 AYAT (1), 27 AYAT (2), PASAL 28D AYAT (1) dan PASAL 28D AYAT (2) UUD RI 1945

1. Bahwa satu hal penting yang harus dipahami dari tujuan diundangkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran adalah agar negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuannya.
2. Bahwa selain itu diundangkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran agar dapat melindungi Pekerja migran Indonesia dari berbagai perlindungan hukum dan HAM seperti perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan yang melanggar hak asasi manusia.
3. Bahwa lebih lanjut pengaturan penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama

bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia serta perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kepentingan nasional.

4. Bahwa secara filosofi pembentukan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran adalah sebagai bentuk pelaksanaan atas amanat Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan: "Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah."
5. Bahwa keberadaan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran merupakan undang-undang pengganti dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN), yang mana di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran mengatur sanksi yang lebih tegas bagi barang siapa yang melanggarnya.
6. Bahwa mengenai sanksi pidana dan administratif sesungguhnya juga telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, namun demikian seiring perkembangan permasalahan yang ada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran berusaha menjawab sanksi terkait pola-pola pelanggaran hukum yang dilakukan Korporasi.
7. Bahwa tidak dapat dipungkiri terdapat berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh pihak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) seperti melakukan pemberangkatan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dengan cara non prosedural/illegal dan berujung pada praktek-praktek pelanggaran hak-hak Pekerja Migran Indonesia yakni: menempatkan kerja Pekerja Migran Indonesia dengan tidak dibekali kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diduduki, membebankan biaya penempatan yang melebihi ketentuan (*overcharging*) kepada calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, dan tidak memberikan perlindungan kepada calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan perjanjian penempatan.
8. Bahwa dari penjelasan di atas dapat dikatakan Pemerintah telah menyusun peraturan yang tepat dan memenuhi asas manfaat dengan mengatur sanksi pidana sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf

a dalam perkara *a quo*, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dari potensi pelanggaran-pelanggaran terutama modus penipuan yang dilakukan oleh siapapun (setiap orang) untuk mengambil keuntungan yang berujung pada Perdagangan Manusia (Human Trafficking) berkedok Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan iming-iming/**janji jabatan dan jenis pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja** sebagaimana yang telah dialami oleh PEMOHON.

PENIPUAN TERHADAP PEKERJA BURUH MIGRAN TIDAK HARUS DIBUKTIKANDENGAN ADANYA PERJANJIAN PENEMPATAN SECARA TETULIS

1. Bahwa sebagaimana yang telah kita ketahui bersama kesepakatan merupakan perbuatan dari masing-masing pihak dan mengakibatkan pihak-pihak dimaksud berkewajiban untuk memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.
2. Bahwa adanya suatu persetujuan telah cukup membuktikan telah terjadi hubungan keperdataan, dimana suatu perikatan telah timbul yang diakibatkan suatu perbuatan hukum (*rechtshandeling*) antara satu orang atau lebih sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 dan Pasal 1314 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPer”) yang menyatakan:
 - **Pasal 1313 KUHPerdata:**
Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.
 - **Pasal 1314 KUHPerdata:**
Suatu persetujuan diadakan dengan cuma-cuma atau dengan memberatkan. Suatu persetujuan cuma-cuma adalah suatu persetujuan, bahwa pihak yang satu akan memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima imbalan. Suatu persetujuan memberatkan adalah suatu persetujuan yang mewajibkan tiap pihak untuk memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu
3. Bahwa selanjutnya, dapat dipahami bahwa suatu persetujuan sudah dapat membuktikan adanya kewajiban dan hak (akibat hukum) yang ditimbul dari pihak-pihak yang bersepakat, sehingga pada dasarnya, perjanjian tidak harus dibuat secara tertulis kecuali diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan.

4. Bahwa perjanjian yang dibuat secara lisan/tidak tertulis pun tetap mengikat para pihak, dan tidak menghilangkan, baik hak dan kewajiban dari pihak yang bersepakat. Namun untuk kemudahan pembuktian, acuan bekerja sama dan melaksanakan transaksi perlu dibuat secara tertulis. Hal tersebut dimaksudkan, agar apabila terdapat perbedaan pendapat dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati.
5. Sehingga yang harus kira pahami bersama adalah suatu persetujuan wajib dilakukan dengan iktikad baik bagi mereka yang melakukannya, dan karenanya sifat mengikat dari persetujuan tersebut adalah pasti dan wajib.
6. Bahwa dengan adanya permohonan uji materil dengan harapan adanya perubahan frasa terhadap ketentuan pidana yakni:

No.	Ketentuan Pasal	Frasa Yang Dimohonkan
a.	<p>Pasal 82</p> <p>Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:</p> <p>a. Jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a;</p>	<p>dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 82 huruf (a) berbunyi :</p> <p>a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian kerja dan perubahannya yang orang tersebut ikut menandatangani sehingga orang tersebut ikut menandatangani sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a.</p>
b	<p>Pasal 85 huruf a :</p> <p>Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak</p>	<p>dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sehingga Pasal 85 huruf (a) berbunyi:</p> <p>b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang</p>

	<p>Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:</p> <p>b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a</p>	<p>tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia maupun orang tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 71 huruf a.</p>
--	--	---

Justru telah melanggar hak konstitusional Pekerja Migran Indonesia sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (1), 27 Ayat (2), Pasal 28 D Ayat (1) Dan Pasal 28 D Ayat (2) UUD RI 1945 sebab tidak dapat dipungkiri saat ini masih terdapat praktek-praktek hubungan hukum berupa kesepakatan antara Pekerja Migran Indonesia dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak tertuang dalam dokumen tertulis bahkan tanpa sepengetahuan Pemerintah terkait sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

KEPASTIAN TERHADAP KESESUAIAN JANJI KERJA HANYA DAPAT DILAKUKAN OLEH AGENCY DAN PEMBERI KERJA MERUPAKAN ALASAN YANG MENGADA-ADA YANG DISAMPAIKAN OLEH PEMOHON UJI MATERIL PERKARA A QUO

1. Bahwa dalam permohonannya, pemohon uji materil mendalihkan pertanggung jawaban atas kepastian kesesuai janji kerja hanya bisa dilakukan oleh pihak *agency/user* atau pihak yang memperkerjakan PMI di luar negeri akan tetapi sanksi pidana dijatuhkan kepada P3MI maka jelas-jelas tidak sesuai dengan azas hukum pidana dan merugikan serta menghilangkan rasa keadilan bagi P3MI serta bertentangan dengan Pasla 28 Ayat (1) UUD 1945
2. Bahwa dalam permohonannya, pemohon uji materil juga mendalihkan karena *agency/user* atau pihak yang memperkerjakan PMI berada di luar negeri maka ketentuan pidana dalam perkara *a quo* bertentangan dengan yuridiksi peradilan

- pidana Indonesia (Vide Poin Nomor 5 halaman 24 Permohonan Uji Materil).
3. Bahwa sebagaimana yang telah kita ketahui bersama Pekerja Migran Indonesia yang bekerja kerap menghadapi banyak masalah baik sejak pemberangkatan hingga di negara tujuan, mereka selalu mendapatkan masalah, dari penipuan menjelang pemberangkatan, dilacurkan, ditelantarkan di luar negeri, disiksa dan diperkosa oleh Pemberi Kerja, hingga beberapa tewas mengenaskan. Bahwa fenomena seperti ini sudah lama berlangsung, bahkan disinyalir, permasalahan ini merupakan sindikat kejahatan yang amat rapi dan kuat, melibatkan calo, majikan, P3MI dan aparat kedua negara.
 4. Bahwa berdasarkan data dari berbagai lembaga yang fokus dalam isu perlindungan buruh migran seperti Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) di tahun 2015–2019 setidaknya ada sekitar 1000 perempuan buruh migran menjadi korban TPPO, selanjutnya data yang dihimpun oleh Solidaritas Perempuan, sejak Februari 2012 hingga Februari 2015 terdapat 106 Kasus kekerasan dan pelanggaran hak perempuan buruh migran, di mana mayoritas Perempuan Buruh Migran mengalami berbagai bentuk kekerasan dan pelanggaran hak, seperti eksploitasi jam kerja, pemotongan/tidak dibayar gaji, dipindah-pindah majikan, kekerasan fisik, psikis, dan seksual, kriminalisasi, hingga trafficking dan penghilangan nyawa.
 5. Bahwa mengingat penempatan kerja PMI melibatkan banyak aktor tidak hanya *agency/user* atau pihak yang memperkerjakan PMI berada di luar negeri namun juga aktor-aktor swasta dan pemerintah di Indonesia pada masa sebelum penempatan kerja sehingga tidak beralasan bagi pemohon uji meteril meranggapan aturan yang ada telah bertentangan dengan UUD RI 1945. Selanjutnya mengingat telah banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang menjadi korban tipu daya oleh oknum-oknum tidak bertanggung jawab sudah sepatutnya Pemerintah memastikan adanya peraturan yang memiliki sanksi yang tegas.
 6. Bahwa dalam ketentuan pidana dalam perkara a quo terdapat frasa "setiap orang" dalam pertanggung jawaban pidana yang mana tidak hanya mengarah pada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).
 7. Bahwa menurut pendapat ahli pidana Moeljanto, sebagaimana yang dijelaskan pada bukunya yang berjudul Asas - Asas Hukum Pidana (Rineka Cipta, cetakan delapan, Jakarta 2009) menjelaskan dasar adanya tindak pidana adalah asas legalitas, sedangkan dapat dipidananya pembuat adalah atas dasar kesalahan,

hal ini berarti bahwa seseorang akan mempunyai pertanggungjawaban pidana bila ia telah melakukan perbuatan yang salah dan bertentangan dengan hukum dan pada hakikatnya pertanggungjawaban pidana adalah suatu bentuk mekanisme yang diciptakan untuk bereaksi atas pelanggaran suatu perbuatan tertentu yang telah disepakati.

8. Bahwa unsur kesalahan merupakan unsur utama dalam pertanggungjawaban pidana. Dalam pengertian perbuatan tindak pidana tidak termasuk hal pertanggungjawaban pidana, perbuatan pidana hanya menunjuk kepada apakah perbuatan tersebut melawan hukum atau dilarang oleh hukum, mengenai apakah seseorang yang melakukan tindak pidana tersebut kemudian dipidana tergantung kepada apakah seseorang yang melakukan perbuatan pidana tersebut memiliki unsur kesalahan atau tidak.
9. Bahwa pertanggungjawaban pidana dalam common law system berhubungan dengan mens rea, bahwa pertanggungjawaban pidana dilandasi oleh keadaan suatu mental yaitu sebagai suatu pikiran yang salah (a guilty mind). Guilty mind mengandung arti sebagai suatu kesalahan yang subjektif, yaitu seseorang dinyatakan bersalah karena pada diri pembuat dinilai memiliki pikiran yang salah, sehingga orang tersebut harus bertanggungjawab. Adanya pertanggungjawaban pidana dibebankan kepada pembuat maka pembuat pidana harus dipidana. Tidak adanya pikiran yang salah (no guilty mind) berarti tidak ada pertanggungjawaban pidana dan berakibat tidak dipidanya pembuat.
10. Bahwa kesalahan sebagai bagian mens rea juga diartikan sebagai kesalahan karena melanggar aturan, atau melanggar tata peraturan perundang-undangan. Setiap orang yang melakukan pelanggaran terhadap undang-undang maka orang tersebut wajib bertanggungjawab atas apa yang telah dilakukan.
11. Bahwa kesalahan sebagai unsur pertanggungjawaban dalam pandangan ini menjadikan suatu jaminan bagi seseorang dan menjadikan kontrol terhadap kebebasan seseorang terhadap orang lain. Adanya jaminan ini menjadikan seseorang akan terlindung dari perbuatan orang lain yang melakukan pelanggaran hukum, dan sebagai suatu kontrol karena setiap orang yang melakukan pelanggaran hukum pidana dibebani pertanggungjawaban pidana
12. Bahwa selanjutnya dalam sistem pemidanaan di Indonesia tidak memberikan penjelasan secara khusus mengenai sistem pertanggungjawaban pidana yang dianut. Terdapat beberapa pasal dalam berbagai peraturan perundang-

undangan yang mengatur sanksi pidana, sering menyebutkan kesalahan baik berupa kesengajaan ataupun kealpaan (salah satu contohnya dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana), namun sayangnya mengenai pengertian kesalahan kesengajaan maupun kealpaan tidak dijelaskan pengertiannya oleh undang-undang.

13. Bahwa tidak adanya penjelasan lebih lanjut mengenai kesalahan kesengajaan maupun kealpaan, namun berdasarkan doktrin dan pendapat para ahli hukum mengenai pasal-pasal yang ada dalam peraturan perundang-undangan contohnya dalam KUHP dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa dalam pasal-pasal tersebut mengandung unsur-unsur kesalahan kesengajaan maupun kealpaan yang harus dibuktikan oleh pengadilan, sehingga untuk memidanakan pelaku yang melakukan perbuatan tindak pidana, selain telah terbukti melakukan tindak pidana maka mengenai unsur kesalahan yang disengaja ataupun atau kealpaan juga harus dibuktikan.
14. Dalam tindak pidana di Indonesia khususnya dalam perkara a quo secara tegas menjelaskan adanya unsur kesengajaan atau opzettelijk bukan culpa. Sehingga aturan yang ada telah menegaskan bahwa orang yang lebih pantas mendapatkan hukuman adalah orang yang melakukan hal tersebut atau melakukan tindak pidana dengan unsur kesengajaan;
15. Bahwa mengenai unsur kesalahan yang disengaja ini tidak perlu dibuktikan bahwa pelaku mengetahui bahwa perbuatannya diancam oleh undang-undang, sehingga tidak perlu dibuktikan bahwa perbuatan yang dilakukan oleh pelaku merupakan perbuatan yang bersifat "jahat". Sudah cukup dengan membuktikan bahwa pelaku menghendaki perbuatannya tersebut dan mengetahui konsekuensi atas perbuatannya.
16. Bahwa terkait dengan teori kesengajaan telah berkembang dalam yurisprudensi dan doktrin sehingga umumnya telah diterima beberapa bentuk kesengajaan, yaitu: sengaja sebagai maksud, sengaja sebagai keharusan dan sengaja sebagai kemungkinan.
17. Bahwa dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dalam hal pertanggungjawaban pidana ini tidak terlepas dari peranan hakim untuk membuktikan mengenai unsur-unsur pertanggung jawaban pidana itu, dengan kata lain Pemohon Uji Materil tidak memiliki wewenang dan kapasitas dengan menyatakan bahwa yang

dapat dimintai pertanggung jawaban dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam perkara *a quo* hanyanya pihak agency dan Pemberi Kerja.

18. Bahwa apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tidak memiliki niat jahat-kesengajaan, maka tidak sepatutnya Para Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) merasa khawatir akan adanya ancaman pidana yang ada sebab telah jelas dengan adanya frasa dengan sengaja.
19. Bahwa berdasarkan seluruh uraian pada alasan permohonan pihak terkait langsung pada Pokok Perkara diatas, maka terhadap ketentuan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a, dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 tidaklah bertentangan dengan UUD 1945. Bahkan apabila dibaca secara seksama apa yang diuraikan pada bagian alasan permohonan PEMOHON dengan bagian Petitum terlihat sangat kabur/tidak jelas (*obscur libel*).

PERMOHONAN PROVISI PEMOHON UJI MATERIL TIDAK MEMENUHI UNSUR KEGENTINGAN YANG MEMAKSA

1. Bahwa Istilah "*provisionil*" pada dasarnya dikenal dengan "*provisionileis vonnis*", "putusan takdim", "*provisoire*", "*voorlopige*", "*provisional*", "*voorlaufig*", "*provissorich ainstwelling*", "*bij voorraad*", dan lain sebagainya Istilah-istilah tersebut pada intinya menjelaskan bahwa "*Putusan Provisionil*" adalah putusan yang sifatnya sangat segera dan mendesak dilakukan hakim terhadap salah satu pihak dan bersifat sementara di samping adanya tuntutan pokok dalam surat gugatan.
2. Bahwa selanjutnya putusan Provinsi menurut Prof. Sudikno Mertokusumo adalah putusan yang menjawab tuntutan provisionil, yaitu permintaan pihak yang bersangkutan agar sementara diadakan tindakan pendahuluan guna kepentingan salah satu pihak, sebelum putusan akhir dijatuhkan, namun demikian dasar hukum pengaturan Putusan Provisi tidak diatur secara tegas, melainkan secara implisit dalam Pasal 180 ayat (1) *Het Herziene Indlandsch Reglement* ("HIR") dan Pasal 191 ayat (1) *Rechtsreglement voor de Buitengewesten* ("RBg").
3. Bahwa apabila kita merujuk pada Pasal 63 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi memberikan penjelasan "*Mahkamah dapat mengeluarkan penetapan yang memerintahkan pada pemohon dan/atau termohon untuk menghentikan sementara pelaksanaan kewenangan yang dipersengketakan sampai ada*

putusan Mahkamah Konstitusi” namun demikian tentunya hal tersebut harus didasarkan pada aspek keadilan, keseimbangan, kehati-hatian, kejelasan tujuan, dan penafsiran yang dianut dan telah berlaku tentang kewenangan Mahkamah dalam menetapkan putusan sela.

4. Bahwa apabila kita cermati bersama dalil-dali permohonan provisi yang diajukan oleh Pemohon Uji Materil dapat diketahui permohonan tersebut sama sekali tidak dapat menguraikan dalil-dalil yang menjelaskan kondisi mendesak yang dialami pemohon, selain itu apabila kita liat dari segi kepentingan perlindungan buruh migran sebagai bagian dari kelompok rentan maka sudah sepatutnya Majelis Hakim menolak permohonan provisi yang diajukan pemohon.

PETITUM

Berdasarkan seluruh alasan-alasan yang telah diuraikan di atas, maka PEMOHON memohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk memutus Uji Materil dalam perkara *a quo* sebagai berikut:

1. Mengabulkan seluruh permohonan pihak terkait langsung, dalam Perkara Nomor 83 / PUU-XVII / 2019 tentang Pengujian Pasal 54 ayat (1) huruf a, Pasal 54 ayat (1) huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Menyatakan Menolak atau tidak dapat menerima seluruh permohonan yang diajukan oleh Pemohon Uji Materil dalam Perkara Nomor 83 / PUU-XVII / 2019 tentang Pengujian Pasal 54 ayat (1) huruf a, Pasal 54 ayat (1) huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Menyatakan Pasal 54 ayat (1) huruf a, Pasal 54 ayat (1) huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Namun apabila Yang Mulia Ketua Anggota Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon kiranya memberikan putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya

[2.8] Menimbang bahwa Pemohon dan Pihak Terkait (*Migrant CARE* dan SBMI) serta Presiden dan telah menyerahkan kesimpulan yang masing-masing diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 23 September 2020 dan pada tanggal 24 September 2020 yang pada pokoknya Pemohon, Presiden, dan Pihak Terkait tetap pada pendiriannya;

[2.9] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam berita acara persidangan dan risalah persidangan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), Mahkamah berwenang, antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141, selanjutnya disebut UU 18/2017) terhadap UUD 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Kedudukan Hukum Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b:

- 1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
 - b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

Pasal 82 huruf a:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a; atau

Pasal 85 huruf a:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a;
2. Bahwa Pemohon adalah Organisasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut ASPATAKI) yang dalam hal ini diwakili oleh Dewan Pengurus Pusat yang terdiri atas Ketua Umum, Wakil Ketua Umum, Sekretaris Jenderal, Wakil Sekretaris Jenderal, Bendahara, Deputi Penyiapan

Pelatihan dan Deputi Penempatan, dalam kualifikasinya sebagai badan hukum privat sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Anggaran Dasar ASPATAKI yang mempunyai anggota sebanyak 142 yang merupakan perusahaan yang berbadan hukum yang bergerak dalam bidang usaha menempatkan tenaga kerja Indonesia/pekerja migran Indonesia ke luar negeri.

3. Bahwa sesuai dengan Pasal 12 Anggaran Dasar sebagaimana tertuang dalam Akta Perubahan ASPATAKI telah ditentukan apabila terjadi persoalan hukum, baik sebagai penggugat/pelapor atau sebagai tergugat /terlapor, Ketua Umum yang saat itu menjabat secara langsung dapat mewakili kepentingan ASPATAKI tanpa diperlukan surat kuasa lagi dan Dewan Pengurus Pusat berhak untuk tindakan-tindakan tertentu mengangkat seorang kuasa hukum atau lebih dengan kekuasaan-kekuasaan dan syarat-syarat yang akan ditentukan oleh Dewan Pengurus Pusat dalam suatu Surat Kuasa khusus. Selain itu, menurut Pemohon, ASPATAKI dibentuk atas dasar kebersamaan profesi dan berhimpun dalam suatu wadah organisasi bagi Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
4. Bahwa anggota ASPATAKI merupakan perusahaan-perusahaan swasta yang bidang usahanya melaksanakan penempatan dan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya membela kepentingan anggotanya memiliki kepentingan yang sama yaitu menolak diberlakukannya beberapa pasal dalam Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
5. Bahwa dengan berlakunya Pasal 82 huruf a serta Pasal 85 huruf a UU 18/2017 telah menyebabkan terlanggarnya hak konstitusional Pemohon dalam kebebasan untuk berusaha dimana ancaman pidana yang ditanggung Pemohon tidak berdasar pada perbuatan yang dilakukannya sendiri. Selain itu, adanya ancaman kriminalisasi yang dapat dipergunakan sewaktu-waktu oleh pihak yang berwajib karena terjadinya multitafsir atas isi ketentuan dalam Pasal 82 huruf a serta Pasal 85 huruf a UU 18/2017.
6. Bahwa dengan diundangkannya UU 18/2017 telah menyebabkan Pemohon tidak lagi bebas melakukan kegiatan usaha yang sudah ada sebelumnya dijalankan dengan baik dan secara bertanggung jawab, oleh karenanya

Pemohon berharap dengan dikabulkannya permohonan *a quo* maka akan memulihkan hak konstitusional Pemohon.

Berdasarkan argumentasi dalam uraian terkait kedudukan hukum Pemohon di atas, Pemohon telah secara spesifik menjelaskan perihal hak konstitusionalnya yang menurut Pemohon dianggap dirugikan yaitu hak untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil di mana anggapan kerugian demikian dialami oleh Pemohon dengan berlakunya Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017. Dengan uraian demikian, telah tampak hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara anggapan kerugian Pemohon sebagai organisasi yang menangani penempatan pekerja migran dengan berlakunya Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 yang dimohonkan pengujian sehingga jika Permohonan *a quo* dikabulkan maka kerugian tersebut tidak lagi terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidak terbuktinya dalil Pemohon perihal pertentangan Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 dengan UUD 1945, Mahkamah berpendapat Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan provisi dan pokok permohonan.

Dalam Provisi

[3.7] Menimbang bahwa selain mengajukan permohonan sebagaimana dalam pokok permohonan, Pemohon juga mengajukan permohonan provisi agar Mahkamah menyatakan norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b dan Pasal 82 huruf a serta Pasal 85 huruf a UU 18/2017 ditunda berlakunya sampai dengan perkara ini telah diputuskan Mahkamah. Terhadap permohonan provisi Pemohon tersebut Mahkamah berpendapat bahwa tidak terdapat alasan yang cukup untuk melakukan penundaan keberlakuan norma *a quo*. Terlebih terhadap pokok permohonan dalam perkara *a quo* belum dipertimbangkan. Oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU MK, yang pada pokoknya menyatakan bahwa undang-undang yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi tetap berlaku sebelum adanya putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan

UUD 1945, sehingga Mahkamah berpendapat tidak dapat dibenarkan secara hukum untuk menunda keberlakuan norma dari suatu undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam perkara *a quo*.

Bahwa berdasarkan alasan pertimbangan hukum tersebut di atas, permohonan provisi Pemohon tidak beralasan menurut hukum dan harus dinyatakan ditolak.

Dalam Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017, Pemohon mengemukakan argumentasi sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara yang pada pokoknya sebagai berikut:

- 1) Bahwa menurut Pemohon, ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b UU 18/2017 bertentangan dengan UUD 1945 karena berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak ada lembaga yang disebut dengan “bank pemerintah”. Lembaga yang ada hanya dengan sebutan Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat, sedangkan apabila berdasarkan kepemilikan saham, hanya dikenal Bank BUMN sehingga frasa “menyetor uang kepada bank pemerintah” tidak bisa dilaksanakan.
- 2) Bahwa menurut Pemohon, Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut PMI) mempunyai hubungan hukum dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut P3MI) dan harus dilandaskan pada “asas kebersamaan” sebagaimana diatur dalam Pasal 33 UUD1945. Calon PMI memperoleh keuntungan karena dapat bekerja di luar negeri dengan upah yang layak sedangkan P3MI akan memperoleh keuntungan dengan aktifitas bisnis jasa dalam proses penempatan PMI di luar negeri.
- 3) Bahwa menurut Pemohon, kewajiban memiliki modal di setor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000.- (lima miliar rupiah) dan menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000.- (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu bisa dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam perlindungan PMI, akan menutup peluang suatu entitas untuk menjalankan aktifitas ekonomi atau bisnis, apalagi persyaratan tersebut harus dipenuhi dalam waktu yang relatif singkat sedangkan peraturan

pelaksanaannya tidak menjelaskan kedudukan perusahaan penempatan PMI yang sudah ada sebelum UU 18/2017 diundangkan.

- 4) Bahwa menurut Pemohon, uang sejumlah Rp5.000.000.000.- (lima miliar rupiah) bukanlah jumlah yang dapat dijangkau oleh setiap entitas termasuk P3MI mengingat terjadinya kondisi perekonomian global yang lesu yang berakibat menurunnya volume kegiatan P3MI. Apalagi dengan berkurangnya dua kegiatan utama P3MI setelah UU 18/2017 diberlakukan yakni kegiatan rekrutmen dan kegiatan pelatihan yang telah diambil alih oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Oleh karena itu, tidak beralasan untuk menambah modal yang harus disetor bagi P3MI karena akan menyebabkan sejumlah entitas P3MI menutup usahanya. Selain itu, jumlah deposito sebesar Rp1.500.000.000.- (satu miliar lima ratus juta rupiah) belum tentu akan secara nyata benar-benar digunakan. Hal tersebut akan menutup peluang banyak warga Negara Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Tambah lagi, telah nyata bahwa uang tersebut digunakan untuk biaya penyelesaian perselisihan atau sengketa antara calon PMI atau PMI dengan P3MI dimana hal tersebut sangat merugikan P3MI dan bertentangan dengan rasa keadilan.
- 5) Bahwa menurut Pemohon, penerapan kewajiban bagi P3MI untuk memiliki modal di setor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan tersebut yakni paling sedikit Rp5.000.000.000.- (lima miliar rupiah) sangat memberikan perlakuan yang tidak adil sedangkan dalam ketentuan Pasal 32 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas hanya menentukan minimal Rp50.000.000.- (lima puluh juta rupiah) saja.
- 6) Bahwa menurut Pemohon, berdasarkan asas yuridiksi maka yang dapat dipidana adalah orang yang melakukan perbuatan pidana di wilayah negara Kesatuan Republik Indonesia (selanjutnya disebut NKRI) sedangkan yang tidak melakukan perbuatan pidana di wilayah NKRI tidak dapat di pidana di wilayah NKRI. Hal tersebut terkait pada penentuan *locus* dan *tempus* terjadinya suatu tindak pidana yang diatur dalam Hukum Acara Pidana Indonesia. Oleh karena itu, setiap orang yang melakukan perbuatan melawan hukum di luar negeri tidaklah dapat diadili di wilayah NKRI.
- 7) Bahwa menurut Pemohon, Pasal 82 huruf a UU 18/2017 jelas merugikan P3MI dan tidak sesuai dengan asas hukum maupun yuridiksi hukum. Selain itu, apabila dikaji lebih dalam, kasus yang akan terjadi sesuai ketentuan Pasal 82

huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 tersebut hanyalah dapat terjadi di luar wilayah yurisdiksi NKRI dan hanya dapat dilakukan oleh *agency/user* atau pihak yang mempekerjakan PMI yang notabene merupakan warga negara asing (bukan WNI). Dengan demikian menurut Pemohon, apabila yang dipidana dijatuhkan kepada P3MI atau WNI dengan menggunakan hukum pidana Indonesia maka hal tersebut jelas melanggar ketentuan Kitab Hukum Acara Pidana Indonesia (KUHAP) serta melanggar pasal 27 ayat (1) UUD1945.

- 8) Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 tidak sesuai dengan beberapa asas hukum pidana yaitu asas *equality before the law*, asas territorial dan asas nasionalis aktif. Selain itu, Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 hanya dapat dilakukan oleh pihak *agency/user* atau pihak yang mempekerjakan PMI di luar negeri akan tetapi sanksi pidana dijatuhkan kepada P3MI sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan asas hukum pidana Indonesia dan merugikan serta menghilangkan rasa keadilan bagi P3MI karena dianggap sebagai perusahaan yang melaksanakan penempatan calon PMI. Padahal P3MI belum tentu berada dan bersama-sama PMI tersebut di luar negeri, sehingga hal tersebut memberikan ketidakadilan bagi P3MI. Hal ini berbeda apabila norma yang diatur dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 dikenakan terhadap setiap orang yang turut serta menandatangani perjanjian kerja maupun perubahannya sebab orang tersebut dianggap telah mengetahui hak dan kewajibannya dalam setiap perjanjian kerja maupun perubahannya. Oleh karenanya ketentuan pasal-pasal *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

- 9) Berdasarkan alasan-alasan di atas Pemohon meminta kepada Mahkamah untuk menyatakan:

Pertama, Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b UU 18/2017 sepanjang frasa: "(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah); b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran

Indonesia”, tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b berbunyi: “Untuk dapat memperoleh SIP3MI bagi perusahaan yang baru berdiri dibidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
- b. menyetor uang kepada Bank BUMN dalam bentuk deposito paling sedikit Rp 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

Kedua, Pasal 82 huruf a UU 18/2017 sepanjang frasa: “a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a”; **dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat** sehingga Pasal 82 huruf a berbunyi: “a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan **perjanjian kerja dan perubahannya yang orang tersebut ikut menandatangani** sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a”;

Ketiga, Pasal 85 huruf a UU 18/2017, sepanjang frasa “a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a; **dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat** sehingga Pasal 85 huruf (a) berbunyi: “a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia **maupun orang tersebut** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a”.

[3.9] Menimbang bahwa untuk mendukung permohonannya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-19I dan tiga ahli yang bernama **Dr. M. Hadi Shubhan, SH., MH., Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH., MH., dan Prof. Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum.**, serta tiga

saksi yang bernama **Zarkasih, KUSDIONO, dan Wisnu Wicaksono** sebagaimana selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara.

[3.10] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, DPR telah menyampaikan keterangan yang disampaikan dalam persidangan pada tanggal 20 Februari 2020 dan telah pula menyampaikan keterangan tambahan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 Juli 2020 sebagaimana selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara.

[3.11] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, Presiden telah menyampaikan keterangan yang disampaikan dalam persidangan pada tanggal 20 Februari 2020 sebagaimana selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara.

[3.12] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, Pihak Terkait *Migrant CARE* dan SBMI telah menyampaikan keterangan yang disampaikan dalam persidangan pada tanggal 2 Maret 2020 dan telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PT-1 sampai dengan bukti PT-8 yang telah pula disahkan dalam persidangan pada tanggal 2 Maret 2020.

Selain itu, untuk mendukung keterangannya, Pihak Terkait *Migrant CARE* juga telah mengajukan tiga ahli yakni **Prof. Dr. Dra. Sulistyowati Irianto, MA., Dr. Ninik Rahayu, SH., MS., dan Yuniyati Chuzaifah** serta tiga saksi yakni **Santi Arif, Chandra Mulyadi Fakkar, dan Turmini**. Demikian juga dengan SBMI, untuk mendukung keterangannya, telah mengajukan tiga ahli yakni **Andy Yentriyani, Avyanthi Azis, dan Henry Thomas Simarmata** serta **tiga saksi** yakni **Imam Syafii, Ningsih, dan Surati** (Keterangan Pihak Terkait dan keterangan masing-masing ahli serta saksi selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara). Adapun terhadap alat bukti tambahan dari Pihak Terkait yang diberi tanda PT-9 sampai dengan PT-14 baru diterima Mahkamah pada tanggal 23 September 2020 setelah sidang dinyatakan selesai dan para pihak telah menyerahkan kesimpulan sehingga alat bukti dimaksud tidak dipertimbangkan.

[3.13] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Mahkamah telah menetapkan **Surati** sebagai Pihak Terkait Tidak Langsung untuk memberikan keterangannya sebagai *ad informandum* dan telah pula menyerahkan keterangan tertulis yang diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 2 Maret 2020 yang keterangan selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara.

[3.14] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut permasalahan konstitusionalitas yang dipersoalkan Pemohon, penting bagi Mahkamah mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Bahwa isu konstitusionalitas Pekerja Migran Indonesia yang sebelumnya dikenal dengan nama Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi salah satu isu yang sering diajukan permohonan pengujian undang-undangnya ke Mahkamah sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU 39/2004). Menurut catatan Mahkamah setidaknya ada sembilan perkara yang terkait dengan pengujian UU 39/2004 yang telah diputus oleh Mahkamah yang berkaitan dengan isu Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berkaitan dengan tingginya animo masyarakat dalam menguji pengaturan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri mendorong negara untuk hadir dalam upaya memberikan jaminan perlindungan pekerja migran sehingga harkat dan martabat mereka dalam melaksanakan haknya untuk bekerja sebagaimana dijamin oleh UUD 1945 dan instrumen hukum internasional, dapat dijaga sebagaimana halnya juga menjaga harkat dan martabat Bangsa Indonesia.

Bahwa hadirnya negara dalam memberikan jaminan perlindungan tersebut di atas sejalan dengan salah satu kewajiban negara yakni memberikan perlindungan terhadap warga negara dan kepentingannya. Kewajiban demikian secara tegas dinyatakan dalam Pembukaan UUD 1945 yang antara lain, berbunyi, “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia....” Kewajiban negara untuk melindungi warga negara dan kepentingannya itu kini telah diterima dan telah berlaku sebagai prinsip universal sebagaimana tercermin dalam berbagai ketentuan hukum internasional, baik yang berupa hukum kebiasaan maupun hukum internasional tertulis, misalnya ketentuan Konvensi Wina Tahun 1961 tentang Hubungan Diplomatik (*Vienna Convention on Diplomatic Relation*), yang telah diratifikasi Pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan Dan Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Konsuler Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan. Pasal 3 ayat (1) huruf b Konvensi dimaksud dengan tegas menyatakan bahwa salah satu tugas perwakilan

diplomasi adalah “melindungi kepentingan negara pengirim dan kepentingan warga negaranya di negara penerima dalam batas-batas yang diperbolehkan hukum internasional” (*protecting in the receiving State the interests of the sending State and of its nationals, within the limits permitted by international law*). Ihtwal kewajiban negara dalam memberikan perlindungan kepada warga negaranya yang berada di luar negeri juga diatur dalam ketentuan mengenai hubungan luar negeri (vide Bab V Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri).

Bahwa dalam upaya negara Indonesia untuk melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri juga telah dipertegas dengan keikutsertaan Pemerintah Indonesia pada tanggal 22 September 2004 di New York dengan menandatangani *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) tanpa reservasi. Penandatanganan tersebut menunjukkan kesungguhan Negara Indonesia untuk melindungi, menghormati, memajukan dan memenuhi hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya, yang pada akhirnya diharapkan dapat memenuhi kesejahteraan para pekerja migran dan anggota keluarganya. Hal ini sejalan pula dengan tujuan Konvensi yakni untuk menetapkan standar-standar yang menciptakan suatu model bagi hukum serta prosedur administrasi dan peradilan masing-masing negara pihak. Terobosan utama Konvensi ini adalah bahwa orang-orang yang memenuhi kualifikasi sebagai pekerja migran dan anggota keluarganya, sesuai ketentuan-ketentuan Konvensi, berhak untuk menikmati hak asasi manusia, apapun status hukumnya. Adapun substansi pokok yang termaktub dalam Konvensi berkenaan dengan hak-hak setiap pekerja migran dan anggota keluarganya yang memiliki hak atas kebebasan untuk meninggalkan, masuk dan menetap di negara manapun, hak hidup, hak untuk bebas dari penyiksaan, hak untuk bebas dari perbudakan, hak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama, hak atas kebebasan berekspresi, hak atas privasi, hak untuk bebas dari penangkapan yang sewenang-wenang, hak diperlakukan sama di muka hukum, hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam hak terkait kontrak/hubungan kerja, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak mendapatkan perawatan kesehatan, hak atas akses pendidikan bagi anak pekerja migran, hak untuk dihormati identitas budayanya, hak atas kebebasan bergerak, hak membentuk perkumpulan, hak

berpartisipasi dalam urusan pemerintahan di negara asalnya, dan hak untuk transfer pendapatan. Termasuk hak-hak tambahan bagi para pekerja migran yang tercakup dalam kategori-kategori pekerjaan tertentu (pekerja lintas batas, pekerja musiman, pekerja keliling, pekerja proyek, dan pekerja mandiri). Oleh karenanya, sebagai tindak lanjut dari penandatanganan Konvensi tersebut Pemerintah Indonesia telah membentuk berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan maksud untuk semakin meningkatkan upaya perlindungan pekerja migran Indonesia (vide Penjelasan Umum 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).

Bahwa pembentukan UU 18/2017 yang menggantikan UU 39/2004 merupakan bagian dari upaya mewujudkan tujuan negara dan juga mengimplementasikan tujuan Konvensi. Oleh karena itu, terhadap pengaturan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam UU 39/2004 dipandang belum memadai sehingga perlu diganti untuk disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Negara memandang wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja, sehingga penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat (vide Konsideran “Menimbang” huruf e dan huruf f UU 18/2017). Dengan demikian akan dapat diwujudkan tujuan perlindungan baik terhadap calon maupun Pekerja Migran Indonesia yaitu terjaminnya pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia serta terjaminnya perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Perlindungan tersebut mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja, yang dalam pelaksanaannya perlu diawasi dan dilakukan penegakkan hukum manakala terjadi pelanggaran atas jaminan perlindungan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

[3.15] Menimbang bahwa setelah mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh Pemohon mengenai konstitusionalitas pasal-pasal UU 18/2017 yang dimohonkan untuk diuji terhadap UUD 1945.

[3.16] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b UU 18/2017 mengenai kewajiban memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000.- (lima miliar rupiah) dan menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000.- (satu miliar lima ratus juta rupiah) bertentangan dengan Pasal 33 ayat (4), Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Terhadap dalil Pemohon tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

- a. Bahwa jumlah modal disetor dan jumlah deposito sebagaimana diatur dalam pasal *a quo*, di satu sisi dapat dipahami sebagai beban bagi P3MI untuk mendapatkan SIP3MI, padahal apabila dicermati secara saksama filosofi dan semangat dari UU 18/2017 adalah untuk lebih memberikan jaminan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia. Menurut Mahkamah, regulasi yang dibuat oleh pembentuk undang-undang dengan menaikkan modal yang disetor dan deposito setoran ke bank pemerintah merupakan bagian dari upaya memberikan jaminan kualifikasi dan kredibilitas P3MI sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia. Dengan melihat fakta hukum terjadinya berbagai kasus yang dialami oleh para PMI yang selalu diawali dengan adanya kelalaian P3MI dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik pada saat dimulainya proses rekrutmen PMI hingga sampai pekerja migran selesai bekerja, maka kenaikan modal yang disetor dan setoran deposito sebagaimana diatur dalam pasal *a quo* adalah sebagai sebuah keniscayaan yang memang harus dilakukan seiring berubahnya nilai mata uang dan juga yang lebih utama adalah sebagai upaya untuk meningkatkan marwah PMI yang dalam hal ini juga diwakili oleh P3MI sebagai *partner* dari Pemerintah dalam pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Menurut Mahkamah, P3MI yang mendapatkan SIP3MI haruslah P3MI yang bukan hanya profesional dan *bonafide* tetapi juga memiliki komitmen yang sungguh-sungguh untuk menjaga

- dan menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- b. Bahwa syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 54 dimaksudkan agar P3MI sebagai pelaksana penempatan PMI dapat secara sungguh-sungguh membuat perencanaan secara profesional yang didasarkan kepada kemampuan perusahaan dan fakta-fakta yang diperkirakan secara cermat dan rasional yang berpengaruh terhadap realisasi dari rencana yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut Mahkamah dengan adanya syarat tersebut dimaksudkan pula sebagai upaya untuk mencegah pendirian perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak bersungguh-sungguh. Terlebih lagi, apabila hal tersebut dikaitkan dengan objek usaha penempatan PMI adalah manusia dengan segala harkat dan martabatnya, maka persyaratan demikian merupakan bentuk lain dari upaya perlindungan terhadap PMI. Lebih lanjut, menurut Mahkamah, syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 54 UU 18/2017 justru bukan saja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum, akan tetapi kepastian berusaha dan perlindungan hukum baik untuk P3MI, mitra P3MI, calon PMI dan/atau PMI, maupun pemerintah yang saling terkait dan sama-sama bertanggung jawab dalam rangka perlindungan PMI secara komprehensif.
- c. Bahwa tidak terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara modal disetor dan setoran deposito dengan “asas kebersamaan” bagi P3MI dan PMI sebagaimana didalilkan oleh Pemohon dengan menyatakan bahwa Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b bertentangan Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 oleh karena ketentuan pasal *a quo* mengatur mengenai syarat yang harus dipenuhi oleh setiap P3MI yang ingin mengirimkan PMI ke luar negeri. Menurut Mahkamah, penegasan tentang asas kebersamaan dalam Pasal 33 ayat (4) juga harus selalu disandingkan dengan “efisiensi berkeadilan” oleh karena asas kebersamaan dan efisiensi berkeadilan dalam Pasal 33 ayat (4) jelas menunjukkan keberpihakan pada keselarasan menuju kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan bukan kesejahteraan orang-seorang saja.
- d. Bahwa terkait dengan nomenklatur “Bank Pemerintah” yang diatur dalam pasal *a quo* yang juga dipermasalahkan oleh Pemohon, menurut Mahkamah ketentuan *a quo* tidak terkait dengan permasalahan konstiusionalitas norma, terlebih lagi Pemohon tidak menjelaskan secara spesifik apa sesungguhnya kerugian yang dialami akibat adanya penggunaan istilah bank pemerintah

tersebut. Faktanya nomenklatur “Bank Pemerintah” juga telah ada dalam UU 39/2004, di mana Pemohon telah pula menyetorkan uang dalam bentuk deposito kepada Bank Pemerintah dimaksud.

- e. Bahwa ketentuan pasal yang dimohonkan pengujiannya merupakan aturan yang bersifat umum yang berlaku bagi semua P3MI dan syarat tersebut bersifat fleksibel sebagaimana ditentukan dalam Pasal 54 ayat (3) UU 18/2017 yang menyatakan “Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri”. Selain itu, ketentuan pasal *a quo* juga telah sejalan dengan ketentuan Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan, “Undang-Undang yang mengatur kegiatan usaha tertentu dapat menentukan jumlah minimum modal perseroan yang lebih besar daripada ketentuan modal dasar sebagaimana dimaksud ayat (1)”. Terlebih lagi, ketentuan besaran modal disetor dan setoran deposito bagi P3MI merupakan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) pembentuk undang-undang, menurut Mahkamah pilihan kebijakan untuk menaikkan modal disetor dan setoran deposito dengan jumlah tertentu tidak merupakan hal yang melampaui kewenangan pembentuk Undang-Undang, tidak merupakan penyalahgunaan kewenangan, serta tidak nyata-nyata bertentangan dengan UUD 1945, maka pilihan kebijakan demikian tidak dapat dibatalkan oleh Mahkamah.
- f. Bahwa sebagaimana petitum Pemohon agar syarat dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b dikenakan hanya kepada perusahaan yang baru berdiri, menurut Mahkamah hal tersebut bukan merupakan persoalan konstitusionalitas norma.

Dengan pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil Pemohon berkenaan inkonstitusionalitas norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b UU 18/2017 tidak beralasan menurut hukum.

[3.17] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Terhadap dalil Pemohon tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

- a. Bahwa frasa “setiap orang” dalam ketentuan pidana berarti berlaku kepada siapa saja yang melanggar ketentuan pidana tersebut, baik perorangan termasuk kelompok orang maupun badan hukum. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, ketentuan pidana yang diatur dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017, berlaku bagi siapa saja yang melanggar ketentuan pasal *a quo*. Selain itu, penulisan frasa "setiap orang" juga dimaksudkan untuk menindak orang-orang yang terlibat dalam kegiatan penempatan PMI yang melanggar ketentuan pidana. Menurut Mahkamah perumusan frasa "setiap orang" sudah tepat karena berdasarkan doktrin *vicarious liability* apabila badan hukum melakukan tindak pidana, maka bukan badan hukum yang dikenakan tindak pidana melainkan orang yang menjalankan badan hukum tersebut. Tambah lagi, pasal *a quo* yang mengatur tentang larangan dan juga sanksi pidana yang diberlakukan bukan hanya untuk orang tetapi juga badan hukum yang juga merupakan subjek hukum yang ikut bertanggung jawab dalam penempatan PMI yang dapat dimintakan pertanggungjawaban hukum atas perbuatan hukum yang dapat menimbulkan kerugian. Hal tersebut semakin menegaskan adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
- b. Bahwa hal lain yang juga menjadi penting dan harus diperhatikan oleh Pemohon adalah meskipun argumentasi yang didalilkan oleh Pemohon yang terkait dengan pasal *a quo* berkaitan erat dengan masalah praktik penerapan hukum di lapangan, sehingga hal tersebut tidak terkait langsung dengan masalah konstitusionalitas, menurut Mahkamah pandangan Pemohon yang menyatakan bahwa dengan berlakunya pasal terkait sanksi pidana yang diatur dalam bab ketentuan pidana yang terkesan tidak adil dan seolah-olah hanya P3MI saja yang akan terkena sanksi pidana adalah pandangan yang keliru. Menurut Mahkamah dengan berubahnya regulasi pengurusan perizinan yang lebih menitikberatkan pada perlindungan PMI dengan sistem yang terpadu dan satu atap maka pengaturan sanksi pidana yang diatur dalam pasal *a quo* bukan hanya dititikberatkan kepada P3MI sebagai pelaksana penempatan PMI di luar negeri tetap juga seluruh *stakeholder* yang terkait dengan penempatan PMI di luar negeri baik orang perseorangan maupun korporasi. Menurut Mahkamah seluruh *stakeholder* yang terkait dengan penempatan PMI mulai dari pemerintah

pusat, pemerintah daerah, P3MI, mitra usaha, pemberi kerja, pejabat terkait, harus memiliki persepsi atau pandangan yang sama dalam hal memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi PMI sehingga seluruh PMI harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta segala perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas dan konsisten. Dalam konteks ini, pengawasan mencakup perlindungan baik sebelum bekerja, selama bekerja, maupun setelah bekerja. Sementara itu, penegakan hukum meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana. Dengan demikian menurut Mahkamah hal tersebut telah sejalan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

- c. Bahwa tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap PMI juga terlihat dalam perubahan regulasi tentang persyaratan bagi calon PMI yang akan ditempatkan di luar negeri. Dalam UU 18/2017 persyaratan tersebut diatur lebih detail, berlapis dan bersifat kumulatif. Setidaknya ada dua persyaratan dokumen yang sangat penting yang wajib dipenuhi oleh calon PMI yang akan ditempatkan di luar negeri yakni dokumen Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan dokumen Perjanjian Kerja [vide Pasal 13 UU 18/2017]. Begitupun dengan syarat untuk mendapatkan SIP2MI bagi P3MI yang juga harus memiliki dokumen Perjanjian Kerja Sama penempatan, surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja, rancangan Perjanjian Penempatan dan rancangan Perjanjian Kerja [vide Pasal 59 UU 18/2017]. Menurut Mahkamah, pengaturan dalam Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 tidak dapat dilepaskan dari adanya upaya perlindungan terhadap PMI dalam sistem perlindungan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja) di mana seluruh *stakeholder* saling berkaitan satu dengan lainnya yang bertujuan memberikan perlindungan secara maksimal kepada para calon PMI dan juga PMI. Hal tersebut menandakan bahwa sebenarnya tidak ada perlakuan berbeda dalam hal penegakan hukum apabila terjadi tindakan yang merendahkan harkat dan martabat PMI seperti apa yang didalilkan oleh Pemohon. Pengaturan ketentuan pidana dalam UU *a quo* telah secara nyata diberlakukan untuk setiap orang baik orang perseorangan dan/atau korporasi. Selain itu, menurut Mahkamah dengan adanya jaminan dari Pemerintah bahwa dalam pelaksanaan

penempatan PMI, Pemerintah akan melakukan kerja sama luar negeri dan melakukan koordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri serta melakukan kerja sama antara Pemerintah dengan negara tujuan penempatan maka kekhawatiran bahwa mitra usaha atau *agency* yang menempatkan PMI di luar negeri tidak akan terkena sanksi pidana sehingga menyebabkan tidak adanya jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi PMI menjadi terbantahkan.

- d. Bahwa sebagaimana pertimbangan hukum Mahkamah dalam putusan-putusannya terdahulu terkait dengan ketentuan yang menyangkut kebijakan pidana (*criminal policy*) Mahkamah berpendirian bahwa hal tersebut merupakan kewenangan pembentuk undang-undang. Sebab, berkenaan dengan pidana yang esensinya berkaitan dengan pembatasan hak asasi manusia harus melibatkan atau merepresentasikan kehendak rakyat.

Dengan pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil Pemohon berkenaan inkonstitusionalitas norma Pasal 82 huruf a dan Pasal 85 huruf a UU 18/2017 tidak beralasan menurut hukum.

[3.18] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah dalil permohonan Pemohon tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Permohonan provisi tidak beralasan menurut hukum;
- [4.4]** Pokok permohonan tidak beralasan menurut hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor

216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

Dalam Provisi

Menolak permohonan provisi Pemohon.

Dalam Pokok Permohonan

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

6. PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*)

Terhadap putusan Mahkamah Konstitusi *a quo*, empat Hakim Konstitusi, yaitu Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih, Hakim Konstitusi Suhartoyo, Hakim Konstitusi Aswanto, dan Hakim Konstitusi Saldi Isra memiliki pendapat berbeda (*dissenting opinion*) perihal pokok permohonan yang menyangkut norma dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a UU 18/2017, sebagai berikut:

Permohonan Pemohon, khusus yang berkenaan dengan konstusionalitas norma Pasal 54 ayat (1) huruf a yang menyatakan “Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) diajukan permohonan untuk dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai dengan “(1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI bagi perusahaan yang baru berdiri di bidang usaha penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)”. Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menolak seluruh permohonan yang diajukan para Pemohon.

Terhadap putusan tersebut, kami, Hakim Konstitusi yaitu Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih, Hakim Konstitusi Suhartoyo, Hakim Konstitusi Saldi Isra, dan Hakim Konstitusi Aswanto memiliki pandangan atau pendapat berbeda (*dissenting opinion*), khusus terkait dengan dalil Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 54 ayat (1) huruf a UU 18/2017. Setelah membaca dengan cermat substansi permohonan *a quo*, masalah konstitusional dari permohonan *a quo* adalah apakah memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a UU 18/2017 merupakan persyaratan untuk dapat memperoleh SIP3MI yang harus dipenuhi bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran yang lama atau hanya diberlakukan terhadap perusahaan yang baru didirikan?

Terhadap permasalahan konstitusional tersebut, perlu dikemukakan pendapat dan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa ketentuan mengenai modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada prinsipnya tidak dapat dilepaskan dari pengaturan mengenai perseroan terbatas (PT) karena perusahaan dimaksud merupakan badan usaha berbadan hukum yang didirikan setelah memperoleh izin tertulis dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia (*vide* Pasal 1 angka 9 UU 18/2017). Bertolak dari ketentuan tersebut penting untuk dijelaskan terlebih dahulu makna modal disetor berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut UU 40/2007). Modal disetor merupakan bagian dari struktur modal perseroan yang terdiri atas modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor, di mana besaran jumlah modal tersebut harus dituangkan dalam anggaran dasar perusahaan yang diajukan sebagai salah satu persyaratan pengesahan badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (*vide* Pasal 9 ayat (1) UU 40/2007). Untuk menentukan besaran modal disetor harus didasarkan pada modal dasar suatu perseroan yaitu seluruh nilai nominal saham PT yang disebut dalam anggaran dasar, yang pada prinsipnya merupakan total jumlah saham yang dapat diterbitkan oleh PT. Penentuan jumlah saham yang menjadi modal dasar tersebut harus ditentukan dalam anggaran dasar. Sementara itu pengertian modal ditempatkan adalah jumlah saham yang sudah diambil pendiri

atau pemegang saham, dan saham yang diambil tersebut ada yang sudah dibayar dan ada yang belum dibayar. Jadi, modal ditempatkan itu adalah modal yang disanggupi pendiri atau pemegang saham untuk dilunasinya, dan saham itu telah diserahkan kepadanya untuk dimiliki. UU 40/2007 menentukan minimal 25% dari modal dasar harus ditempatkan dan disetor penuh yang dibuktikan dengan penyeteroran yang sah. Sedangkan modal disetor adalah modal yang sudah dimasukkan pemegang saham sebagai pelunasan pembayaran saham yang diambilnya sebagai modal yang ditempatkan dari modal dasar perseroan. Jadi, modal disetor adalah saham yang telah dibayar penuh oleh pemegang atau pemiliknya (vide Pasal 33 ayat (1) dan ayat (2) UU 40/2007). Dengan demikian keberadaan modal disetor tidak dapat dilepaskan dari modal dasar suatu perseroan. Manakala suatu perseroan akan melakukan pengurangan modal ditempatkan atau modal disetor maka konsekuensinya harus dilakukan terlebih dahulu perubahan anggaran dasar (Pasal 21 ayat (2) huruf e UU 40/2007). Terkait dengan modal perseroan, UU 40/2007 menentukan jumlahnya paling sedikit Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah), namun demikian UU memberikan keleluasaan bagi undang-undang yang mengatur kegiatan usaha atau sektor-sektor tertentu dapat menentukan jumlah minimum modal perseroan yang lebih besar dari yang telah ditentukan dalam UU 40/2007 (vide Pasal 32 UU 40/2007). Dalam konteks inilah, UU 18/2017 menentukan besaran modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah). Sebelumnya, ketentuan mengenai hal ini telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU 39/2004) yang menentukan jumlah modal disetor sekurang-kurangnya sebesar Rp3.000.000.000.- (tiga miliar rupiah).

Bahkan UU 39/2004 menentukan besaran modal disetor tersebut sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) yang diterbitkan Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta (vide Pasal 1 angka 13 jo. Pasal 12 UU 39/2004). Artinya, perusahaan tersebut harus terlebih berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan sesuai dengan UU 40/2007 serta memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp3.000.000.000.- (tiga miliar rupiah), selanjutnya baru mendapatkan SIPPTKI setelah semua syarat lainnya terpenuhi.

Dalam kaitan ini, Pemohon dalam kualifikasinya sebagai badan hukum privat (perseroan) yang didirikan berdasarkan ketentuan UU 39/2004 dan peraturan pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan sebagai badan hukum perseroan terbatas (PT) dan telah pula memenuhi semua persyaratan untuk memperoleh Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (**SIPPTKI**) Swasta. Artinya, sebagai badan hukum PT, Pemohon telah memenuhi ketentuan berdirinya suatu perseroan berdasarkan UU 40/2007 dengan ketentuan modal disetor berdasarkan UU 39/2004. Dalam perjalanannya, modal disetor PT dapat saja dilakukan perubahan sepanjang disepakati oleh pemilik perseroan di mana perubahan tersebut harus dituangkan dalam anggaran dasar karena perubahan tersebut akan berkait dengan modal dasar perseroan. Terkait dengan permodalan perseroan, apabila modalnya semakin besar maka akan semakin menunjukkan bonafiditas perseroan itu sendiri. Terlebih lagi UU 40/2007 membolehkan undang-undang sektor tertentu menentukan besaran modal dasar perseroan di luar yang telah ditentukan dalam UU 40/2007. Namun demikian, tanpa bermaksud mengurangi upaya negara memberikan perlindungan semaksimal mungkin bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang memang menjadi kewajiban negara hadir untuk itu, adanya ketentuan persyaratan modal disetor suatu perseroan untuk mendapatkan SIP3MI dalam batas penalaran yang wajar tidaklah dikenakan untuk perseroan yang telah didirikan sesuai dengan UU 40/2007 dan untuk pelaksanaan kegiatannya telah sesuai pula dengan UU 39/2004. Artinya, ketentuan perubahan modal disetor tersebut seharusnya diberlakukan atau diperuntukkan bagi perseroan yang baru didirikan yang kegiatan usahanya untuk melaksanakan kegiatan penempatan PMI. Bagi perseroan yang sudah didirikan berdasarkan ketentuan UU 39/2004 yang telah memenuhi persyaratan memperoleh SPPTKI swasta maka yang dapat disesuaikan adalah besaran deposito karena deposito tersebut merupakan jaminan untuk memenuhi kewajiban perlindungan PMI yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b UU 18/2007, yang sebelumnya besaran jumlah deposito tersebut telah pula ditentukan dalam UU 39/2004 dengan jumlah Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Sedangkan, untuk modal disetor tidaklah berkait dengan pemenuhan kewajiban perlindungan PMI, namun merupakan bagian dari syarat untuk mendirikan suatu perseroan.

Di samping alasan pertimbangan hukum di atas, penerapan kenaikan modal yang disetor bagi perseroan yang telah didirikan sebelum UU 18/2017 melanggar

prinsip “non-retroaktif”, yang merupakan bagian dari pelanggaran hak asasi setiap warga negara untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut dalam keadaan apapun (vide Pasal 28I ayat (1) UUD 1945). Meskipun dalam hal ini tidak berkaitan langsung dengan tuntutan pidana, namun dalam perspektif yang lebih luas, prinsip “non-retroaktif” dapat juga dikenakan terhadap penerapan pemberlakuan peraturan perundang-undangan pada umumnya (vide Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU12/2011), angka 155). Terlebih kami tidak menemukan adanya alasan bahwa ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf a UU 18/2017 dapat diberlakukan secara surut sebagaimana ditentukan dalam Lampiran II UU 12/2011 angka 156.

Berdasarkan pendapat dan pertimbangan sebagaimana dikemukakan tersebut, norma yang memberikan pembebanan tambahan kepada perusahaan lama yang telah memperoleh SIP3MI (dulu disebut SPPTKI) sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1) yang menyatakan, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) UU 18/2017 adalah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Paling tidak, penambahan beban tersebut telah menyebabkan para Pemohon hilangnya atau berkurangnya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam UUD 1945.

Dengan demikian permohonan Pemohon berkaitan dengan Pasal 54 ayat (1) huruf a UU 18/2017 adalah beralasan menurut hukum dan seharusnya Mahkamah mengabulkan permohonan sepanjang berkenaan dengan norma *a quo*.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman, selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Manahan M.P. Sitompul, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Suhartoyo, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, dan Wahiduddin Adams, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **lima**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Rabu**, tanggal **dua puluh lima**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh**,

selesai diucapkan **pukul 10.23 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman, selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Manahan M.P. Sitompul, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Suhartoyo, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, dan Wahiduddin Adams, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Hani Adhani sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Pemohon atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, Presiden atau yang mewakili, dan Pihak Terkait atau kuasanya.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman
ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Aswanto

ttd.

Manahan M.P. Sitompul

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Suhartoyo

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

Wahiduddin Adams

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Hani Adhani



Panitera
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001
Digital Signature

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177
Email: office@mkri.id

Keterangan:

- Salinan sesuai dengan aslinya
- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.