

**ANALISIS HUKUM PELAKSANAAN TUGAS BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA (BNP2TKI) TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI
DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA**

Thamrin

Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau

Jl. Kaharuddin Nasution 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru-Riau email: tamrins@law.uir.ac.id

Abstrak

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri adalah salah satu solusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Penanggung jawab secara teknis terhadap penempatan TKI di luar negeri adalah BNP2TKI, yang bertanggung jawab kepada presiden sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 39 Tahun 2004. Masalah pertama, Bagaimana Pelaksanaan Tugas BNP2TKI Terhadap Tenaga Kerja di Luar Negeri, kedua Bagaimana Prosedur penempatan TKI ke Luar negeri, ketiga Apa faktor penyebab terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dialami Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri. Metode penelitian adalah penelitian hukum normatif, dengan pendekatan perundang-undangan. Dengan menggunakan data sekunder, berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan tersier. Data yang terkumpul, dianalisis dengan yuridis normatif berdasarkan metode analisis kualitatif. Secara teknis Pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh BNP2TKI, yang bertanggung jawab kepada presiden, berdasarkan amanat UU No. 39 Tahun 2004. Kedua, Prosedurnya Calon TKI mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, menandatangani perjanjian kerja, mendapatkan Kartu Tanda kerja Luar Negeri, Pembekalan Akhir Pemberangkatan oleh BP3TKI. Ketiga, pelanggaran HAM dialami TKI, karena tidak terlaksananya sebagian tanggung jawab BNP2TKI terhadap pengawasan TKI terutama mengenai kelengkapan dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) yang tidak efektif, Faktor lain disebabkan kurangnya koordinasi Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Kementerian Tenaga kerja, dengan Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota dan Kedutaan Besar republik Indonesia, serta PPTKIS.

Kata Kunci: BNP2TKI, Perlindungan Hukum, HAM

PENDAHULUAN

Tujuan dari pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yaitu untuk "melindungi segenap bangsa 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".

Urgensi pekerjaan bagi setiap warga negara tergambar dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Urgensi pekerjaan bagi seseorang akan dapat mempertahankan hidup dan kehidupan, karena mempertahankan hidup dan kehidupan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM) menyebutkan bahwa "setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil".

Pentingnya pembelaan terhadap Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 280 Ayat (2) menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", Kemudian

Pasal 281 Ayat (4) menyatakan pula bahwa "Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggungjawab negara terutama pemerintah".

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar serta angka kemiskinan besar menjadi sebuah masalah yang tidak dapat dihindarkan oleh pemerintahan Republik Indonesia. Angka kemiskinan mencapai 28.000.000 jiwa pada tahun 2014. Serta angka pengangguran pada bulan Februari 2015 diperkirakan mencapai 7,4 juta jiwa.

Dari kenyataan masih tingginya angka kemiskinan di Indonesia, maka Pemerintah Indonesia perlu mencari berbagai solusi dan menetapkan berbagai kebijakan serta program dalam rangka terwujudnya pemenuhan hak dasar dan kesejahteraan sosial bagi setiap warga negaranya, sesuai dengan amanah Undang-Undang Dasar 1945.

Solusi pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Karena program tersebut akan dapat mengatasi pengangguran yang juga bagian dari kewajiban pemerintah untuk dapat memberikan kesempatan kepada angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan.

Banyaknya jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri seperti tersebut di atas. Dari sisi positifnya memberikan sumbangan devisa terhadap negara, di samping itu dapat pula memberikan solusi terhadap pengurangan angka pengangguran di dalam negeri, namun dari sisi negatifnya dari fenomena yang dialami oleh para pahlawan devisa tersebut, yaitu resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi, dan rentan terhadap perlakuan yang tidak adil dari majikannya tempat bekerja, seperti mendapatkan penganiayaan, gaji yang tidak dibayarkan, memberikan pekerjaan yang diluar kemampuan Tenaga Kerja Indonesia yang termasuk pelanggaran Hak Asasi Manusia. Sehingga dari apa yang dialami Tenaga Kerja Indonesia akan menghambat kelangsungan hidup Tenaga Kerja Indonesia yang lebih baik. Dari tingginya animo tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri, maka pemerintah seharusnya juga meningkatkan pelayanan dan segala upaya untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka mewujudkan pemenuhan hak-hak dasar Tenaga Kerja Indonesia, serta perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana diamanatkan Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM) (Pasal 9 Ayat I), serta peraturan perundang-undangan lainnya.

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri memiliki nilai-nilai dasar seperti hukum pada umumnya (Mohammad Koesnoe, 2013). Muhammad Koesnoe menjelaskan bahwa nilai-nilai dasar hukum memiliki:

1. Fungsi hukum menurut filsafat kita, yaitu hukum itu berwatak, melindungi/mengayomi,
2. Tujuan hukum menurut filsafat, yaitu hukum itu mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat, keadilan bukan semata-mata tujuan, tetapi sekaligus pegangan kokret dalam membuat peraturan hukum,
3. Sumber kemauan menurut yang dinyatakan di dalam hukum menurut filsafat, yaitu hukum itu dari rakyat dan mengandung sifat kerakyatan.
4. Sifat isi ketentuan hukum itu, dilihat dari segi moral dan susila bangsa, serta pelaksana hukum dilihat dari segi sosial dan moral rakyat yang luhur (kualitas susila dan moral dan pelaksana hukum yang memutus atau menjalankan hukum).

Keempat nilai dasar (pokok pikiran) dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ditafsirkan sebagai formulasi dari cita hukum (*rechtsidee*) bangsa Indonesia. Fenomena Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri yang kemudian dilegitimasi oleh negara sebenarnya merupakan fenomena dari pertemuan antara dua kepentingan, yakni kepentingan Tenaga Kerja Indonesia itu sendiri dan kepentingan negara sebagai pengemban tanggung jawab merealisasikan Hak Asasi Manusia (Ismantoro Dwi Yuwoyono, 2011).

Sebagai tugas, tanggung jawab dan kewajiban pemerintah terhadap penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), memiliki tugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri. Dalam melaksanakan tugas tersebut dapat melimpahkan sebagai wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 5 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004).

BNP2TKI berkewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak-hak calon tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia, maupun berangkat secara mandiri, pemerintah berkewajiban mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia, berkewajiban membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, dan berkewajiban melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan, serta berkewajiban memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Pasal I Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia, bahwa "Hak Asasi Manusia seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia".

Dalam penjelasan umum alinea pertama Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia disebutkan "Bahwa manusia dianugrahi oleh Tuhan Yang Maha Esa akal dan budi yang memberikan kepadanya kemampuan untuk membedakan yang baik dan yang buruk yang akan membimbing dan mengarahkan sikap dan perilaku atau perbuatannya. Dengan akal budinya, maka manusia memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri perilaku dan perbuatannya.

Hak Tenaga Kerja Indonesia meliputi Hak Asasi Manusia Sipil dan Politik dan Hak Asasi ekonomi, sosial budaya (Lalu Husni, 2010). Hak Asasi Manusia sipil dan politik antara lain Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri bebas dari perbudakan dan penghambaan, bebas dari penyiksaan dan perlakuan maupun hukuman yang kejam, tanpa berperikemanusiaan ataupun yang merendahkan derajat kernusiaan, hak untuk memperoleh pengakuan hukum dimana saja sebagai pribadi, hak untuk pengampunan hukum yang efektif bebas dari penangkapan, penahanan sewenang-wenang, hak atas peradilan yang adil dan didengar pendapat yang dilakukan oleh pengadilan yang independen dan tidak memihak, hak atas praduga tidak bersalah, hak untuk berhimpun dan berserikat. Sedangkan Hak Asasi Manusia ekonomi, sosial, dan budaya antara lain meliputi hak atas jaminan sosial, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh, hak untuk istirahat dan waktu senggang dan hak atas pendidikan.

Munculnya berbagai kasus yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, membuktikan bahwa masih lemahnya pelaksanaan tanggung jawab Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (Migrant Care, 2009).

Dari beberapa kasus yang dialami tenaga Kerja Indonesia diluar negeri, membuktikan masih lemahnya manajemen pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Di samping itu adanya kesan bahwa BNP2TKI masih setengah hati untuk menjalankan peraturan perundang•undangan terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, serta kurangnya upaya BNP2TKI untuk melakukan pembelaan terhadap hak-haknya, Sehingga berakibat banyaknya Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan perlakuan yang buruk dari majikannya. Sehingga terabaikan perlindungan Hak Asasi Manusia dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Tugas Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Terhadap Tenaga Kerja di Luar Negeri,

2. Bagaimana Prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar negeri,
3. Apa faktor penyebab terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dialami Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri.

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pelaksanaan Tugas Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Terhadap Tenaga Kerja di Luar Negeri Dalam Perspektif Hak asasi Manusia,
2. Untuk mengetahui prosedur dan menganalisis penempatan TKI ke Luar negeri dalam Perspektif Hak asasi Manusia,
3. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran HAM yang dialami TKI di luar negeri.

KAJIAN PUSTAKA

Tujuan Negara Hukum

Untuk mengkaji tentang "Tujuan negara hukum dan tanggung jawab negara terhadap Pelaksanaan Tugas BNP2TKI untuk memberikan perlindungan Tenaga kerja Indonesia di luar negeri", salah satu teori yang digunakan adalah teori tujuan negara hukum. Tujuan negara hukum adalah suatu sasaran yang hendak dicapai oleh suatu negara, tujuan negara merupakan ide (cita-cita) yang bersifat abstrak berisi harapan yang dicita-citakan. Tujuan utama berdirinya negara pada hakikatnya sama, yaitu menciptakan kebahagiaan rakyatnya.

Dari berbagai rumusan tujuan negara, maka tujuan negara tidak terlepas dari tujuan berdirinya suatu negara, yaitu untuk memberikan perlindungan kepada warga negara yang bukan hanya dari aspek fisik saja, tetapi lebih luas lagi adalah untuk memberikan perlindungan yang meliputi berbagai aspek kehidupan manusia untuk mencapai kesejahteraan umum.

Hak Asasi Manusia

Secara harfiah hak Asasi Manusia (HAM), adalah hak yang melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu HAM harus dihormati, dilindungi dan dipenuhi, tidak ada suatu kuasa apapun yang dapat mengurangi, merampas serta mengabaikannya.

Menurut Suhardi (Suhardi, 2005), Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada pribadi manusia sejak manusia dilahirkan. Untuk mempertahankan martabat manusia dan nilai kemanusiaannya (human worth and dignity) yang tidak mengenal pengkotakan ras, bangsa, agama, derajat, serta kedudukan. Hak Asasi Manusia (HAM) inherent dengan kodrat manusia.

Lalu Husni menjelaskan, bahwa perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan salah satu unsur pokok negara hukum, baik menurut konsep *rechtstaat*, *the rule of law*, maupun negara hukum Pancasila.

Perbuatan-perbuatan yang melanggar nilai-nilai Hak Asasi Manusia (HAM) yang dialami Tenaga Kerja Indonesia selama bekerja di luar negeri perlu diselesaikan secara serius dan tuntas, karena setiap orang tidak terkecuali Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri memiliki hak asasi.

Tanggung Jawab Negara

Tanggung jawab Negara Indonesia terhadap warga negaranya adalah memberikan perlindungan, mengayomi, menciptakan rasa aman & damai bagi warganya sehingga kehidupan berbangsa dan bernegara ini dapat berjalan dengan baik dan sejahtera.

Pada dasarnya ada dua macam teori pertanggungjawaban negara, yaitu:

- a. Teori Risiko (Risk Theory) yang kemudian melahirkan prinsip tanggung jawab mutlak (absolute liability atau strict liability) atau tanggungjawab objektif (objektif responsibility), yaitu bahwa suatu negara mutlak bertanggung jawab atas kegiatan yang menimbulkan akibat yang sangat membahayakan (harmful effects of untra-hazardous activities).
- b. Teori kesalahan (Fault Theory) yang melahirkan prinsip tanggung jawab subjektif (subjective responsibility) atau tanggung jawab atas dasar kesalahan (Liability based of fault), yaitu bahwa tanggung jawab negara atas perbuatannya baru dikatakan ada jika dapat dibuktikan adanya unsur kesalahan pada perbuatan itu (<http://acak-acak-saja.blogspot.com/2012-2015>).

METODE PENELITIAN

Spesifikasi Penelitian

Sehubungan dengan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu Analisis Hukum pelaksanaan Tugas BNP2TKI terhadap TKI di Luar Negeri dalam Perspektif, menurut UU No. 39 tahun 2004. Serta Bagaimana Prosedur penempatan TKI ke Luar negeri, serta upaya perlindungan HAM terhadap TKI di luar negeri, menurut UU No. 39 Tahun 2004 serta peraturan lainnya. Maka jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Hukum Normatif (Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1993).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan (approach) yang digunakan dalam suatu penelitian hukum dimungkinkan peneliti untuk memanfaatkan hasil-hasil temuan hukum oleh para ahli ilmu hukum dan para ahli ilmu-ilmu lainnya untuk kepentingan analisis dan eksplanasi. Sehingga pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (the staute approach), dan pendekatan Kasus (case approach), artinya mengkaji berbagai macam kasus-kasus yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri melalui dokumentasi. Hasil analisisnya dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah (negara) terutama dalam hal tugas dan tanggungjawab BNP2TKI terhadap penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis, dengan maksud untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan Tugas BNP2TKI terhadap TKI di luar negeri.

Jenis Data dan Sumber Bahan Hukum

- a. Bahan hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:

- 1). Undang-Undang Dasar 1945, 2). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, 3). Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, 4). Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006, tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. 5). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007, tentang pelaksanaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri,

- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan bahan hukum primer yang dapat menjelaskan dan menganalisis serta memahami bahan-bahan hukum primer.

- c. Bahan hukum tersier (non hukum), yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau sebagai penunjang bahan hukum primer dan bahan sekunder.

Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan tehnik studi dokumentasi terhadap bahan-bahan hukum yang relevan dengan pelaksanaan tugas BNP2TK1.

Metode Analisis

Metode analisis terhadap penelitian ini dilakukan setelah bahan hukum (primer, sekunder dan tersier) dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan dan diklasifikasikan sesuai dengan pokok permasalahan yang teliti. Kemudian dianalisis yang berupa kalimat dan uraian, yaitu dengan cara menggunakan teori atau konsep dan peraturan perundang-undangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Tugas Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Perspektif Hak Asasi Manusia.

Tujuan pemerintah untuk membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia (BNP2TK1), dengan visi dan misi, sebagaimana diamanatkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 (Pasal 3 huruf a, b, dan c),

Visi BNP2TK1 untuk mewujudkan Tenaga Kerja Indonesia yang berkualitas dan bermartabat. Sedangkan misinya membuka peluang kerja di luar negeri dengan seluas-luasnya.

Pemerintah yang berfungsi sebagai supervisi dalam masalah ketenagakerjaan, berfungsi untuk wajib melakukan pengawasan, mulai dari masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan. Secara tegas dalam Pasal 5, 6, dan 7 Undang-Undang No. 39 tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU No 39 Tahun 2004).

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam melaksanakan tugas dimaksud Pemerintah dapat melimpahkan sebagai wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di samping itu Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dengan kewajiban (a) Menjamin terpenuhinya hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia. Tenaga Kerja Indonesia, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun berangkat secara mandiri, (b). Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, (c). Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, dan (d). Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dapat dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, yang berbadan hukum dan telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, yang wajib memiliki surat izin dari Menteri Tenaga Kerja yang menunjuk Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia untuk menerbitkan Surat Izin Pengerahan. Surat Izin Pengerahan (SIP) yang diberikan pemerintah kepada PPTKIS untuk merekrut calon TKI dari daerah

tertentu, untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan pada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) hanya dapat membebankan biaya penempatan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk komponen biaya,

1. Pengurusan dokumen jati diri,
2. Perneriksaan kesehatan dan psikologi,
3. Pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja,
4. Visa kerja,
5. Akomodasi dan konsumsi selama masa penampungan,
6. Tiket pemberangkatan dan retribusi jasa pelayanan bandara (airport tax),
7. Transportasi lokal sesuai jarak asal Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke tempat pelatihan/penampungan, dan,
8. Premi asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) wajib mencantumkan besar biaya penempatan yang akan dibebankan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam perjanjian penempatan dan tidak boleh melebihi besar biaya penempatan yang ditetapkan oleh Menteri. Di samping itu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) tidak boleh memungut biaya penempatan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebelum perjanjian penempatan ditandatangani oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) dan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Perseorangan (Mandiri),

Untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri, maka peran masyarakat secara aktif dapat mencari peluang pasar kerja di luar negeri secara mandiri dan Pemerintah memfasilitasi proses pengurusan dokumen penempatannya yang akan dijabarkan dalam petunjuk teknis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia perseorangan.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri secara perseorangan harus melapor pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan perwakilan Republik Indonesia. Dengan mensyaratkan dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, seperti: (UU No. 39 Tahun 2004).

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP), ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kelahiran,
2. Surat keterangan status perkawinan, baik yang telah menikah melampirkan copy buku nikah,
3. Surat keterangan suami atau istri, izin orang tua, atau wali,
4. Sertifikat kompetensi kerja,
5. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi,
6. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat,
7. Visa kerja,
8. Perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia,
9. Perjanjian kerja,
10. Memiliki Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN), yaitu kartu identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Pemerintah Government to Government (G to G) dan Government to Private (G to P). Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh pemerintah adalah penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri yang dilakukan oleh pemerintah atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah negara tujuan penempatan melalui Government to Government (G to G), atau Pemerintah Republik Indonesia dengan pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan melalui Government to Private (G to P) (Peraturan Kepala BNP2TKI, No. Per. 10/KA/IV/2010).

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh Pemerintah, hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pengguna berbadan hukum di negara tujuan.

Prosedur Penempalan Tenaga Kerja Indonesia (fKI) di luar Negeri.

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri, adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara dan pemulangan dari negara tujuan, sedangkan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TK.I) di luar Negeri, adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/ Tenaga Kerja Indonesia (TK.I) dalam mewujudkan terjarninnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan penmdang-undangan (UU No. 39 Tahun 2004).

Prosedur untuk memperoleh izin penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TK.I) di luar negeri sebagaimana diatur oleh Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-14 Tahun 2010, harus mengajukan pennohnan secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 14 Tahun 2010, Pasal 3 Ayat (1)).

1. Copy Perjanjian Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja Indonesia,
2. Surat permintaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari pengguna,
3. Rancangan perjanjian kerja,
4. Rancangan Perjanjian penempatan.

Apabila dokumen pennohnan dinyatakan lengkap dan sah sesuaiperaturan perundang• undangan dengan memperhatikan rencana kerja penempatan yang telah disetujui maka Surat Izin Penempatan (SIP) diterbitkan dalam waktu 1 (satu) hari kerja.

Untuk lebih memastikan pengerahan Tenaga Kerja Indonesia (TK.I) ke luar negeri, maka Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) harus memastikan tentang nama negara dan nama calon pengguna/mitra usaha, serta jumlah, jenis dan kualifikasi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan direkrut oleh pengguna.

Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada setiap diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena harus dilindungi, dihonnati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun.

Dari perkembangan Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia dihubungkan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKJ) di luar negeri, ternyata banyak pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) yang terjadi, mulai pelanggran Hak Asasi Manusia (HAM) kecil yang berkaitan dengan nonna kerja, hingga pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) besar yang bersifat kriminal dan menyangkut keselamatan jiwa, pemerkosaan dan lain sebagainya.

Anis Hidayah Direktur Eksekutif Migrant Care (<http://sp.beritasatu.com/home/sekitar-1502-juta-tki-mengalami-pelanggaran-ham/102378>), mengatakan tidak kurang dari 1.503 juta dari 6.5 juta orang Tenaga Kerja Indonesia (TK.I) mengalami pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) di berbagai negara tujuan selama tahun 2014. Pelanggaran Hak Asasi Manausia (HAM) cukup bervariasi, seperti tidak digaji oleh majikannya, mengalami tindak kekerasan, penganiayaan, pemerkosaan, hingga perdagangan manusia. Pada tahun 2014 hak politik buruh migrant banyak yang terampas, karena mereka tidak boleh pulang ke Indonesia, sehingga hak pilihnya pada Pemilu Presiden dan Pemilu legeslatif tidak dapat dilaksanakan. Di samping itu pelanggaran Hak Asasi Manusia pada tahun 2014, indeks perbudakan modern mengalami peningkatan 300 persen dari sebelumnya sebanyak 204.000 buruh migrant care yang diperbudak di berbagai negara tujuan. Seperti bekerja lebih 18 jam per hari, tidak digaji sesuai dengan kotrak kerja, selama 2 tahun penempatan kerja mengalami perpindahan sebanyak tiga kali majikan, sehingga mereka tidak mendapat upah sama sekali.

Tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan serta bertentangan dengan Hak Asasi Manusia, tidak hanya dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sedang menjalani pekerjaan di luar negeri, tetapi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) juga terjadi pada masa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) masih dalam status calon Tenaga Kerja Indonesia, yaitu pada masa pra penempatan dan purna kerja. Penyebab terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) sebelum pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), seperti penipuan, tindakan kekerasan, pelecehan seksual, pemerkosaan dan lain sebagainya. Pada masa purna kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga selalu mendapatkan penipuan, perlakuan kekerasan dan sebagainya.

Sebagai buruh asing di negara tempat bekerja, para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga diberlakukan secara diskriminatif. Mereka dilarang mendirikan Serikat Buruh atau masuk dalam serikat buruh setempat. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perempuan yang bekerja di sektor domestik (Pembantu Rumah Tangga), memperoleh upah lebih rendah dibanding dengan buruh migrant laki-laki. Lebih dari itu jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sebagian besar perempuan dalam konstreksi masyarakat patriarkis, seperti di Malaysia dan Arab Saudi, rentan terhadap tindak kekerasan yang berbasis pada diskriminasi gender. Kasus-kasus pelecehan seksual, kekerasan fisik, perkosaan yang mengakibatkan kematian masih sering dialami Tenaga Kerja Perempuan. Artinya para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri masih rentan dengan perlakuan yang menginjak hak-hak serta mengabaikan Hak asasi manusia. Untuk itu perlu diupayakan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI), terutama terhadap perlindungan yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia (HAM) (Father Rahman, 2011).

Secara normative kebijakan hukum pemerintah berkenaan dengan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), diatur dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004, namun kenyataannya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) seolah-olah tidak berjalan efektif. Hal tersebut dikarenakan bahwa pasal-pasal yang mengatur perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri hanya terdapat 8 (delapan) pasal (Pasal 77 s/d Pasal 84). Sedangkan yang mengatur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terdiri dari 50 (lima puluh) pasal.

Fathur Rahman, menjelaskan berdasarkan kenyataannya, bahwa rumusan pasal-pasal perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tidak jelas yang menimbulkan dampak terhadap pengaturan yang tidak jelas pula. Sehingga dirasa sangat tidak cukup untuk melindungi hak asasi dan kepentingan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Meskipun dalam pasal 77 ayat (2) disebutkan "perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan", namun dalam pasal-pasal berikutnya mulai pasal 78 sampai dengan pasal 84, semuanya hanya bermakna perlindungan selama masa penempatan di negara tujuan. Pada hal berbicara perlindungan seharusnya tidak hanya berbicara perlindungan di saat tenaga kerja Indonesia (TKI) sudah sampai di negara tujuan, tapi ,mulai dari pra pemberangkatan sudah ada pengaturan yang jelas melalui peraturan perundang-undangan setingkat dengan undang-undang. Di samping itu juga harus diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan terjaminnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari perbuatan yang dapat menyiksa dan merampas hak-haknya sebagai manusia yang memiliki hak yang harus dilindungi secara nyata melalui undang• undang (Father Rahman, 2011).

Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi tenaga kerja di banyak negara berkembang, termasuk di Indonesia seringkali berhadapan dengan persoalan-persoalan politis yang sangat ekstrim. Namun kewajiban pemerintah adalah untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap setiap pekerja, baik pekerja dalam negeri, maupun warga negara yang berkerja di luar negeri.

Lalu Husni menjelaskan bahwa perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya terhadap Tenaga Kerja Indonesia dimaksudkan untuk melindungi dan menjaga harkat dan martabat kemanusiaannya (Lalu Husni 2010). Hal tersebut meliputi Hak Asasi Manusia (HAM) sipil dan Politik, dan Hak Asasi Manusia (HAM) ekonomi sosial, dan budaya. Hak Asasi Manusia (HAM) sipil dan politik antara lain Tenaga Kerja Indonesia bebas dari perbudakan dan penghambaan, bebas dari penyiksaan dan perlakuan maupun hukuman yang kejam, tanpa berperikemanusiaan ataupun yang merendahkan derajat kemanusiaan, hak untuk pengampunan hukum yang efektif, bebas dari penangkapan, penahanan yang sewenang-wenang, hak atas peradilan yang adil dan didengar pendapat yang dilakukan oleh pengadilan yang independen dan tidak memihak, hak atas

praduga tidak bersalah, hak untuk berhimpun dan berserikat, Sedangkan Hak Asasi Manusia (HAM) ekonomi, sosial hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk membentuk dan bergabung kedalam serikat buruh, hak untuk istirahat dan waktu senggang, dan hak atas pendidikan. Mengingat pentingnya hak tersebut, maka dalam konsideran menimbang huruf d Undang-Undang No. 39 tahun 2004, menyebutkan bahwa "negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja, baik yang bekerja di dalam negeri, maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia".

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan pembahasan bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri, salah satu 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, dan Hak Asasi Manusia (HAM). Secara teknis Pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Badan ini merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada presiden, sesuai dengan amanat UU No. 39 Tahun 2004,

Prosedur yang harus diikuti oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri adalah:

- a. Calon Tenaga Kerja (TKI) perseorangan harus mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, dengan mengajukan permohonan kepada pengguna,
- b. Menandatangani Perjanjian kerja,
- c. Menerbitkan Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN) kepada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) atau Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) setempat,
- d. Sebelum pemberangkatan TKI BP3TKI, akan memberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) secara parsial berupa informasi yang harus diketahui oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI),

Terjadinya pelanggaran HAM terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, dapat disebabkan karena tidak terlaksananya sebagian tanggung jawab BNP2TKI terhadap pengawasan TKI terutama mengenai kelengkapan dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), penyelesaian masalah yang dihadapi TKI, pelayanan pemberangkatan sampai pemulangan TKI yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak efektifnya upaya meningkatkan kualitas calon TKI, tidak memberikan informasi yang akurat tentang pelaksanaan penempatan TKI, sehingga tanggung jawab Pemerintah (BNP2TKI), untuk dapat meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya belum berhasil dengan baik.

Untuk dapat terlaksananya pelaksanaan penempatan TKI dengan penuh tanggung jawab

Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), maka Presiden Republik Indonesia perlu mempebaharui regulasi mengenai kedudukan, tugas, kewenangan dan tanggung jawab BNP2TKI. Prosedur penempatan TKI di luar negeri dari regulasinya masih terdapat kelemahan, sebagaimana disebutkan pada angka I (satu) di atas. Untuk itu pemerintah seharusnya selalu mengawasi secara teknis terhadap langkah-langkah yang harus dilaksanakan oleh PPTKIS, dalam rangka penempatan TKI di luar negeri, pada masa penempatan dan pada purna penempatan setelah habis masa kontrak TKI yang bekerja di luar negeri.

Dalam rangka perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, yang melibatkan instansi terkait, baik Pemerintah Pusat maupun

Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Untuk itu Kementerian Tenaga Kerja bersama BNP2TKI terhadap pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri, selalu melaksanakan pengawasan yang lebih ketat agar koordinasi yang terpadu, transparansi, serta komunikasi yang cepat dan tepat dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Atmasasmita. Romli.2001. Reformasi Hukum. Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum. Mandar Maju. Bandung.

Halim. Ridwan.2004. Hukum Perburuhan Aktual. Pradnya Paramitha. Jakarta.

<http://susantnext.blogspot.com/2012/03/teori-keadilan-sosial.html>

[http://www.academia.edu/5210600/Pengertian Keadilan Sosial.](http://www.academia.edu/5210600/Pengertian-Keadilan-Sosial)

[https://diasyuri.wordpress.com/2011/12/16/sosiologi-korporatif-sistem-kesjahteraan-negara-welfare-state-antara-inggris-indonesia.](https://diasyuri.wordpress.com/2011/12/16/sosiologi-korporatif-sistem-kesjahteraan-negara-welfare-state-antara-inggris-indonesia)

Husni. Lalu. 2010. Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang. Malang.

Marzuki. Peter Mahmud .2008.Pengantar Ilmu Hukum. Kencana Prenada. Media Group. Jakarta. Migrant Care. 2009 Sikap Migrant Care Terhadap Problematika Buruh Migran Indonesia. Migrant Care & Cordaid. Jakarta.

Nasution. Bahder Johan.2012Negara Hukum dan hak Asasi Manusia. Mandar Maju. Bandung. Rahardjo. Satjipto.2009. Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis. Genta Publishing. Semarang.

Raharjo. Satjipto. 2000. Ilmu Hukum. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. Rahman. Fathor. 2011. Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI.Pensil-324. Jakarta.

Suryani. Ani. 2014. Tanggung Jawab Negara Terhadap Perdagangan Orang dan Hak Asasi Manusia. Pustaka Bangsa. Mataram.

S. Arief.1986. Undang-Undang Hukum Perburuhan Di Indonesia. Pustaka Tinta Mas. Surabaya.

Saleh .Roeslan. 1968. Perbuatan Pidana Dan Pertanggungjawaban Pidana. Centra. Jakarta.

Saleh. Reoeslan.1974.Di kutip dalam Buku Nawawi Arief. Pidana dan Masalah-Masalah Hukum. Sinar Baru. Bandung.

Salch.Roeslan. 1974. Di kutip dalam Buku Nawawi Arief. Pidana dan Masalah-Masalah Hukum. Sinar Baru. Bandung.

Singgih D. Gunarsa. 1991 Psikologi Remaja. Gunung Mulia. Jakarta:

Soekanto. Soerjono dan Madmuji. 2006. Sri. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Soekanto. Soerjono .1982. Pengantar Penelitian Hukum. UI Press. Jakarta.
- Sujono & Boni. 2011. Komentar dan Pembahasan UU No. 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika, Sinar Grafika. Jakarta.
- Sunarso. Siswanto. 2004. Penegakan Hukum Psicotropika. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. Sunggono. Bambang. 1997. Metodologi Penelitian Hukum. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Surakhmad . Winarno.1985. Pengantar penelitian ilmiah. Dasar metode dan tehnik. Tarsito. Bandung.
- Thalib. Prawira. 2013. Filsafat Hukum Tentang Hak Asasi Manusia. PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera. Bandung.
- Tongat. 2004. Pidana Seumur Hidup dalam Sistem Hukum Pidana di Indonesia. (Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Triwibowo Cs. Darmawan. 2009. Meretas Arah Kebijakan Sosial Baru di Indonesia: Lebih dari Sekedar Pengurangan Kemiskinan. Prakarsa dan LP3ES. Jakarta.
- Tunggal. Hadi Setia. 2011. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Harvarindo. Jakarta. Undang-undang Dasar 1945. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 (Ketenagakerjaan) Undang-Undang Dasar 1945 Negara Rpublik Indonesia. UU No. 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika. UU No. 39 Tahun 2004 (Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri).
- Wahidin. Samsul. 2000. Tanggungjawab Pemberitaan Pers dalam Perspektif Keadilan dan Hak Asasi Manusia di Indonesia. dalam Jurnal Hukum Dinamika Ketatanegaraan Pasca Sidang Umum 1999. No. 14 Vol. 7 - 2000. Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. him. 63-64
- Waluyo. Bambang. 1999. Penelitian Hukum Dalam Praktek. Sinar Grafika. Jakarta.
- Wibowo. Wahyu. 2009. Menuju Jurnalisme Beretika. Peran Bahasa. Bisnis dan Politik di Era Mondial. Penerbit Kompas. Jakarta.
- Winandi. Woro dan Lukito. Indra Rukmana. Penjatuhan Pidana Mati Terhadap Tindak Pidana Narkotika. Jurnal Hukum. Vol. XI.X. No. 19. Oktober 2010: 49 - 62 ISSN 1412 - 0887.
- Wiyono. Eko Hadi.2007. Kamus Bahasa Indonesia Lengkap. Akar Media. Jakarta.