I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur, merata, baik materiil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pelayanan dan penghidupan yang layak. Demikian juga Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kewajiban untuk melaksanakan amanat konstitusi tersebut dilakukan oleh pemerintah dengan tidak saja menerbitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, tetapi juga menciptakan badan-badan atau dinas-dinas daerah yang bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja.

Kemajuan teknologi dan industri membawa dampak kepada kehidupan masyarakat, tidak terkecuali terhadap keselamatan bagi tenaga kerja.

Terjadinya resiko keselamatan kerja, kebakaran, peledakan, penyakit kerja dan pencemaran lingkungan timbul karena kebijaksanaan dan keputusan manajemen, faktor manusia atau pribadi, faktor pengertian bahaya yang timbul dan kurang memadainya perlindungan diri terhadap tenaga kerja.

Dalam rangka mengurangi faktor-faktor yang merugikan baik pihak pekerja maupun pihak perusahaan maka diperlukan upaya hukum yang pada hakekatnya merupakan tanggung jawab dan kepentingan bersama antara pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah.

Pelaksanaan pengawasan keselamatan kerja merupakan suatu bagian yang strategis yang tidak terpisahkan demi kebijaksanaan menyeluruh dalam pembinaan kualitas sumber daya manusia. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dengan jelas dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Tenaga Kerja).

Menghadapi era globalisasi bangsa Indonesia dituntut untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja. Dalam menghadapi era bebas tersebut di perlukan suatu kesiapan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang tidak ketinggalan dengan tenaga kerja asing, oleh karena itu pemerintah dituntut untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan professional.

Tenaga yang dimaksud adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Persoalan tenaga kerja khususnya mengenai perlindungan hukum tenaga kerja merupakan persoalan yang tidak mudah karena masalah perlindungan hukum tenaga kerja mempunyai kaitan erat dalam pembentukan, peningkatan tenaga kerja yang berkualitas, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. Tujuan terpenting adalah membangun masyarakat sejahtera, karena tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya.

Kedudukan pekerja sebagai pelaku pembangunan dan peranannya dalam meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan masyarakat harus diberdayakan sehingga mampu bersaing dalam era global untuk itu diperlukan perlindungan hukum terlebih bagi calon tenaga kerja yang akan dipekerjakan diluar wilayah Indonesia (luar negeri).

Maraknya perkembangan di bidang tenaga kerja khususnya pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri selama ini menimbulkan berbagai macam penyimpangan-penyimpangan dan tindak pidana sebagai contoh kekerasan terhadap tenaga kerja, pelecehan seksual, pelanggaran terhadap hak tenaga kerja, penipuan oleh perusahaan jasa tenagakerja terhadap calon tenaga kerja, perdagangan tenagakerja atau orang (*trafficking*) dan lain sebagainya. Terhadap tindak pidana yang terjadi tersebut maka diperlukan upaya hukum perlindungan bagi calon tenaga kerja Indonesia.

Sebagai contoh kasus yang terjadi di Kota Bandar Lampung, berdasarkan laporan Polisi No. Pol : LP/B/1809/IX/2008 SPK Poltabes Bandar Lampung, terdapat laporan terhadap tersangka yang melanggar Pasal 10 ke Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Perdagangan Orang jo Pasal 102 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berdasarkan laporan tersebut tersangka secara orang perorangan melakukan penempatan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri dan pelaksanaan penempatan tenaga kerja tersebut tidak didasarkan atas Surat Izin Pengerahan (SIP) dari Menteri Tenaga Kerja.

Perbuatan tersangka melanggar ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, modus operandi kejahatan ini sering terjadi dengan bentuk penipuan oleh perusahaan jasa tenaga kerja, yang berdalih memiliki izin penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis merasa teratarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : ”Analisis Yuridis Penanggulangan Tindak Pidana Penipuan Terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) di Kota Bandar Lampung.

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

a. Bagaimanakah penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia?
b. apakah yang menjadi penghambat penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia?

2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada permasalahan di atas maka perlu dilakukan pembatasan pada ruang lingkup penelitian ini adalah :

a. Penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia.
b. Faktor yang menjadi penghambat penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia.

Ruang lingkup penelitian dilakukan pada wilayah hukum Poltabes Bandar Lampung, Kejaksaan Negeri Bandar Lampung, Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia.

b. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis faktor yang menjadi penghambat penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

1. Memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan tentang teori – teori yang berhubungan dengan tindakan yang dikategorikan pelanggaran kejahatan tindak pidana di bidang tenaga kerja.

2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dalam rangka pengembangan teori – teori ilmu hukum, khususnya hokum pidana mengenai penaggulangan kejahatan tindak pidana di bidang tenaga kerja.

b. Secara Praktis

1. Memberikan sumbangan (rekomendasi) kepada masyarakat dan pemerintah khususnya Kepolisian dalam penanggulangan kejahatan tindak pidana dibidang tenaga kerja
2. Memberikan kepastian kreteria kepada masyarakat dan kepolisian tentang apa yang dimaksud dengan perbuatan yang dikategorikan pelanggaran kejahatan tindak pidana di bidang tenaga kerja.

D. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Tindak pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barangsiapa melarang larangan tersebut (Muljanto : 1993 : 4)

Muljanto membedakan unsur tindak pidana berdasarkan perbuatan dan pelaku dapat dibagi dalam 2 (dua) bagian yaitu :

a. Unsur Subjektif berupa :
   - Perbuatan manusia
   - Mengandung unsur kesalahan
b. Unsur objektif, berupa :
   - Bersifat melawan
   - Ada aturannya

   (Muljanto : 1993 : 64)

Menurut Iman Supomo, pengertian tenaga kerja adalah meliputi semua orang yang mampu dan boleh melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai siswa pekerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan. (Iman Supomo 1987 : 27)

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan bahwa : Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon tenaga kerja Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Teori yang digunakan dalam penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia, merupakan penanggulangan tindak pidana menurut G.P Hoefnagels, penanggulangan tindak pidana dilakukan dengan cara :

1. Penerapan hukum pidana (*Criminal Law Application*).
2. Pencegahan tanpa pidana (*Prevention Without Punishment*)
3. Mempengaruhi pandangan masyarakat mengenai kejahatan dan pemidanaan lewat media masa (*Influencing Views Of Society On Crime and Punishment / Mass Media*).
   (Barda Nawawi Arief 1996 : 48)

Pada butir (1) diatas menitik beratkan pada upaya yang bersifat Represif (Penindakan/Pemberantasan) yaitu upaya yang dilakukan sesudah kejahatan terjadi upaya ini termasuk dalam sarana Penal, sedangkan pada butir (2 dan 3) menitik beratkan pada upaya yang bersifat Preventif (Pencegahan/ Penangkalan) yaitu upaya yang dilakukan sebelum kejahatan terjadi upaya ini dikelompokkan dalam sarana non penal.

Penanggulangan kejahatan lewat jalur "penal" lebih menitikberatkan pada sifat "represif" (penindasan/penumpasan/pemberantasan) sesudah kejahatan terjadi, sedangkan jalur "nonpenal" lebih menitikberatkan pada sifat "preventif" (pencegahan/pengendalian) sebelum kejahatan terjadi, atau menitikberatkan pada sifat *treatment* (perlakuan) dengan menggunakan hukum pidana, hukum administrasi (tindakan), hukum perdata, dan lain-lain. Dikatakan sebagai perbedaan secara garis besar, karena tindakan represif pada hakikatnya juga dapat dilihat sebagai tindakan preventif dalam arti luas.
(Sudarto 1981 : 118)

Teori yang digunakan dalam membahas faktor-faktor penghambat dalam penegakan hukum pidana terhadap pelaku tindak pidana Penipuan Terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) di Kota Bandar Lampung adalah teori yang dikemukakan Soerjono Soekanto mengenai faktor-faktor penghambat penegakan hukum, yaitu:

1. Faktor hukumnya sendiri.

   Terdapat beberapa asas dalam berlakunya undang-undang yang tujuannya adalah agar undang-undang tersebut mempunyai dampak positif. Artinya, agar undang-undang tersebut mencapai tujuannya secara efektif di dalam kehidupan masyarakat. Suatu Undang-undang harus dapat diterima oleh masyarakat guna menjadi pedoman dalam bertingkah laku di dalam kehidupan

2. Faktor penegak hukum.

   Penegak hukum mempunyai kedudukan (status) dan peran *(role).* Seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu lazimnya dinamakan pemegang peranan *(role occupant).* Suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas.

3. Faktor sarana atau fasilitas.

   Penegakan hukum tidak akan mungkin berlangsung dengan lancar tanpa adanya faktor sarana atau fasilitas. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan seharusnya.

4. Faktor masyarakat.

   Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut.

5. Faktor kebudayaan.

   Kebudayaan (sistem) hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dianut) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari).

   (Soerjono Soekanto, 1983: 34-35, 40)

2. Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungannya antara konsep khusus yang merupakan kumpulan dari arti yang berkaitan dengan istilah yang diinginkan atau ditelitih (Soerjono Soekanto, 1986 : 32)

Dalam konsep ini akan dijelaskan tentang pengertian pokok yang dijadikan konsep dalam penulisan ini, sehingga mempunyai batasan yang jelas dan tepat dalam penafsiran beberapa istilah, hal ini untuk menghindari kesalah pahaman dalam penulisan ini. Adapun pengertian istilah yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis adalah proses penginterprestasian untuk mengungkapkan suatu masalah agar menemukan titik pemecahan permasalahan tersebut. (Gunawan Adi Saputra 152 : 2006)

2. Tindak Pidana adalah dalam bahasa belanda disebut *"Strafbaar Feit"*, yang merupakan istilah resmi dalam *"Straf Wetboek"* atau Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang berlaku di Indonesia Tindak Pidana berarti suatu perbuatan yang pelakunya ini dapat dikatakan merupakan subjek tindak pidana. (Sugianto : 2001 : 18)

3. Penipuan adalah perbuatan menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum dengan memakai nama palsu atau martabat *(hoedaningheid)* palsu dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang/sesuatu kepadanya atau supaya memberi utang maupun menghapuskan piutang (Sugianto : 2003 : 75)

4. Pengertian Calon Tenaga Kerja Indonesia adalah berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

   Adapun pengertian tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

   Sedangkan pengertian pekerja/buruh berdasarkan pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini dibagi kedalam V (lima) Bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang Latar belakang Permasalahan, Permasalahan dan Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Konsepsional dan Sistematika Penulisan.

II Tinjauan pustaka

Bab ini berisi tentang teori-teori hukum sebagai latar belakang pembuktian pembahasan permasalahan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas yang terdiri dari Pengertian dan Jenis-jenis Pidana, Pengertian dan Jenis-Jenis Tindak Pidana, Pengertian Tindak Pidana Penipuan, Pengertian dan Jenis-Jenis Tenaga Kerja, Pengertian Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), serta Upaya Penanggulangan Tindak Pidana

III Metode Penelitian

Merupakan Bab yang menjelaskan Metode Penelitian yang dipakai untuk memperoleh dan mengolah data yang akurat. Adapun metode yang digunakan terdiri dari Pendekatan Masalah, Sumber dan Jenis Data, Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data serta Analisa Data.

IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berisi tentang pembahasan berdasarkan hasil penelitian terhadap permasalahan dalam penelitian ini yaitu Upaya hukum penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia. Faktor yang menjadi penghambat upaya hukum penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia.

V Penutup

Merupakan Bab yang berisi tentang kesimpulan dari hasil pembahasan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan berdasarkan penelitian serta berisikan saran-saran penulis mengenai apa yang harus ditingkatkan dari pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan pemasalahan dan pembahasan.