IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Hakim

   Nama : Jesden Purba, S.H., M.Hum

   Pangkat : IV b

   Masa Kerja : 21 Tahun

   Jabatan : Hakim pada Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang

2. Hakim

   Nama : Sahlan Effendi, S.H.

   Pangkat : IV a

   Masa Kerja : 18 Tahun

   Jabatan : Hakim pada Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang

3. Jaksa Penuntut Umum

   Nama : Adriana, S.H., M.H

   Pangkat : III c

   Masa Kerja : 16 Tahun

   Jabatan : Jaksa pada Kejaksaan Negeri Tanjung Karang

4. Jaksa Penuntut Umum

   Nama : Jumali, S.H., M.H

   Pangkat : IV a

   Masa Kerja : 19 Tahun

   Jabatan : Jaksa pada Kejaksaan Negeri Tanjung Karang

5. Penyidik

   Nama : Hari Sutrisno

   Pangkat : AKP

   Masa Kerja : 12 Tahun

   Jabatan : Komandan Satuan Pengendali Masa Poltabes Bandar Lampung

6. Penyidik

   Nama : Nursandi

   Pangkat : Britu

   Masa Kerja : 5 Tahun

   Jabatan : Anggota Reskrim Poltabes Bandar Lampung.

7. Pegawai Dinas Tenaga Kerja

   Nama : Sukanto, S.Sos.

   Pangkat : IV a

   Masa Kerja : 12 Tahun

   Jabatan : Fungsional Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

8. Pegawai Dinas Tenaga Kerja

Nama : Sam'un, S.H.

Pangkat : IV b

Masa Kerja : 18 Tahun

Jabatan : Fungsional Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

B. Penanggulangan Tindak Pidana Penipuan Terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia

Kemajuan dibidang teknologi dan industri membawa dampak pada kehidupan masyarakat termasuk terhadap perkembangan hukum dibidang ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan suatu bagian strategis yang tidak terpisahkan dalam program pembangunan nasional secara menyeluruh pembinaan kualitas sumber daya manusia. Pengaturan di bidang ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja dilakukan dengan memberikan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, hal ini dapat ditemui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berdasarkan hasil penelitian pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang, menurut Jasden Purba, menyatakan bahwa perkembangan ketenagakerjaan menimbulkan pula tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang dapat berupa

pelanggaran atau kejahatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Berkaitan dengan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia selama ini mengikuti perkembangan teknologi dan industri yang berkembang dalam masyarakat. Perkembangan pembangunan yang terjadi dewasa ini diikuti juga dengan perkembangan dan kebutuhan di bidang ketenagakerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri. Tindak pidana dibidang ketenagakerjaan pada perkembangannya dapat dilakukan oleh perseorangan maupun Badan Hukum yang bergerak dibidang jasa ketenagakerjaan oleh suatu jaringan atau sindikat penyaluran calon tenaga kerja Indonesia baik untuk tujuan di dalam maupun pengiriman calon tenaga kerja di luar negeri. Penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia oleh Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PTKIS) yang melibatkan berbagai pihak secara profesional, apabila pelanggaran atau tindak pidana penipuan terhadap tenaga kerja Indonesia tidak ditanggulangi akan sangat meresahkan masyarakat. Tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia perlu ditanggulangi secara lebih dini dan intensif dan tidak membiarkan jaringan kejahatan tersebut menjadi lebih kuat dan berkembang menyerupai suatu mafia kejahatan yang bersifat internasional.

Berdasarkan hasil penelitian pada Poltabes Bandar Lampung menurut Hari Sutrisno, menyatakan bahwa upaya penanggulangan tindak pidana baik secara pre-emtif, preventif dan represif pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari upaya-upaya penanggulangan kejahatan pada umumnya. Kejahatan yang terjadi ditengah masyarakat begitu kompleks permasalahan dan keterkaitannya dengan sebab dan akibat yang ditimbulkannya, sehingga dibutuhkan suatu

pengetahuan yang lebih mendalam dan kompherehensif dalam mengambil langkah penanggulangan yang akan dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar penanggulangan yang dilakukan mampu mengurangi dan menekan laju angka kejahatan penipuan calon tenaga kerja Indonesia yang terjadi.

Berdasarkan hasil penelitian pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang dan Kejaksaan Negeri Bandar Lampung, menurut Adriana dan Jasden Purba, menyatakan bahwa penanggulangan kejahatan terhadap penipuan calon tenaga kerja Indonesia yang biasanya terjadi dapat dibedakan berdasarkan jenis dan bentuk penanggulangan secara Preemtif, preventif (non penal) dan penanggulangan secara represif (penal), penanggulangan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

a. Upaya preemtif berupa rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menangkal atau menghilangkan faktor kriminogen pada tahap sedini mungkin, termasuk upaya untuk meminimalisasi faktor-faktor kriminogen yang ada dalam masyarakat yang bentuk kegiatannya sangat bervariasi, mulai dari menganalisis terhadap kondisi wilayah berikut potensi kerawanan yang terkandung di dalamnya dengan mengadakan penyuluhan hukum.
b. Upaya preventif meliputi rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mencegah secara langsung terjadinya kejahatan atau tindak pidana, mencakup kegiatan pembinaan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maupun pelatihan dan kursus-kursus, serta kegiatan pembinaan masyarakat yang ditujukan untuk memotivasi segenap

lapisan masyarakat agar dapat berpartisipasi aktif dalam upaya pencegahan, penangkalan dan menanggulangi tindak pidana penipuan terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia.

c. Upaya represif meliputi rangkaian kegiatan penindakan yang ditujukan kepada upaya terhadap pengungkapan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia. Bentuk kegiatan dari penindakan tersebut antara lain penyelidikan, penyidik, penuntutan dan putusan Pengadilan berdasarkan pada Musyawarah Majelis Hakim pada Pengadilan. Sedangkan hasil serta upaya hukum paksa lainnya yang disahkan menurut Undang-Undang.

Sebagaimana contoh kasus pada Perkara Pidana Nomor 1609/PID/B/2008/ PN.TK, dengan duduk perkara sebagai berikut :

Nama	:	Bambang Sutopo bin Tamran
Tempat lahir	:	Malang
Umur/tgl. lahir	:	34 tahun/08 September 1974
Jenis kelamin	:	Laki-laki
Kebangsaan	:	Indonesia
Tempat tinggal	:	Jl. Tamrin No. 17 Tanjungkarang Bandar Lampung
Agama	:	Islam
Pekerjaan	:	Swasta

Setelah mendengar pembacaan dakwaan dari Penuntut Umum Reg. Perkara Nomor: PDM-1500/TJKAR/12/2008, yang pada pokoknya

terdakwa Bambang Sutopo bin Tamran diajukan ke depan persidangan dengan dakwaan yang disusun dalam bentuk alternatif yaitu :

1. Perbuatan terdakwa Bambang Sutopo bin Tamran sebagaimana diatur dan diancam pidana oleh Pasal 10 Jo Pasal 2 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.
2. Perbuatan terdakwa Bambang Sutopo bin Tamran sebagaimana diatur dan diancam pidana oleh Pasal 102 ayat (1) huruf a UU RI No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri Jo Pasal 53 KUHP.
3. Perbuatan terdakwa Bambang Sutopo bin Tamran sebagaimana diatur dan diancam pidana oleh Pasal 378 KUHPd.
4. Perbuatan terdakwa Bambang Sutopo bin Tamran sebagaimana diatur dan diancam pidana oleh Pasal 372 KUHPd.

Surat Tuntutan Pidana dari Penuntut Umum tertanggal 28 Januari 2009 yang pada pokoknya menuntut agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini memutuskan :

Menyatakan terdakwa Bambang Sutopo bin Tamran bersalah melakukan tindak pidana “Penipuan” melanggar Pasal 378 KUHP sebagaimana dimaksud dalam dakwaan ketiga;

Setelah mendengar tuntutan Jaksa Penuntut Umum, maka majelis hakim memberi putusan pada terdakwa dengan isi pokoknya :

Menyatakan terdakwa Bambang Sutopo bin Tamran telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “PENIPUAN” dan Menjatuhkan pidana oleh karena itu terhadap terdakwa dengan pidana penjara selama 2 (dua) tahun;

Berdasarkan uraian tersebut di atas dan hasil penelitian penulis pada Poltabes Bandar Lampung, menurut Hari Sutrisno, menyatakan bahwa dalam rangka menanggulangi tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia pada wilayah hukum Poltabes Bandar Lampung dibedakan berdasarkan pada penanggulangan secara Preemtif, preventif (non penal) dan penanggulangan secara represif (penal), penanggulangan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Upaya preemtif berupa rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menangkal atau menghilangkan faktor kriminogen pada tahap sedini mungkin, termasuk upaya untuk meminimalisasi faktor-faktor kriminogen yang ada dalam masyarakat yang bentuk kegiatannya sangat bervariasi, mulai dari menganalisis terhadap kondisi wilayah berikut potensi kerawanan yang terkandung di dalamnya dengan mengadakan penyuluhan hukum, kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan melaporkan kepada yang berwajib apabila adanya kecurigaan atau indikasi terjadinya timbulnya tindak pidana penipuan calon tenga kerja Indonesia agar tindak pidana yang dapat terjadi dapat dicegah sebelum semuanya terjadi, mengantisipasi timbulnya tindak pidana penipuan calon tenga kerja Indonesia.

2. Upaya preventif

Upaya preventif adalah upaya penanggulangan tindak pidana sebelum terjadinya tindak pidana, upaya ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Koordinasi Kepolisian dengan Dinas Tenaga Kerja

Koordinasi kepolisian dengan pihak Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu kegiatan kepolisian yang dilakukan oleh polri sebagai upaya mencegah terjadinya tindak pidana dibidang tenaga kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan kerjasama mendatangi, menjelajahi, mengamati, mengawasi, memperhatikan, situasi dan kondisi serta membahas permasalahan hukum yang berkaitan uaya penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon tenaga kerja Indonesia. Upaya ini dapat dilakukan dengan melakukan pemeriksaan dan terhadap Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Indonesia, menerima laporan dari masyarakat tindakan atau pelangaran yang diperkirakan akan menimbulkan segala bentuk gangguan kamtibmas (baik kejahatan maupun pelanggaran) serta menuntut kehadiran polri untuk melakukan tindakan-tindakan kepolisian guna memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat.

Koordinasi kepolisian dengan Dinas Tenaga Kerja menjadi upaya utama sebagai bentuk pelayanan polisi dan merupakan ujung tombak operasional kepolisian guna mencegah bertemunya niat dan kesempatan untuk melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan

secara dini. Koordinasi kepolisian merupakan bentuk kerjasama sebagai bagian yang penting dalam pelayanan kepolisian kepada masyarakat karena dapat menghindarkan timbulnya korban penipuan calon tenaga kerja dan penipuan harta benda yang dimiliki calon tenaga kerja.

Koordinasi Kepolisian merupakan kerjasama Kepolisian dengan instansi terkait untuk mencegah bertemunya faktor niat dan kesempatan melakukan tindak pidana. Memelihara dan meningkatkan tertib dan kepatuhan hukum masyarakat serta membina ketentraman masyarakat. Menjaga keselamatan orang, harta benda, hak asasi dan termasuk memberi perlindungan hukum. Memelihara ketertiban, keteraturan dan keamanan umum. Memberikan pelayanan terhadap masyarakat, menerima laporan dan pengaduan. Melakukan tindakan hukum terhadap peristiwa tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia dan melakukan tindakan hukum lainnya. Memberikan penerangan atau penyuluhan pada masyarakat guna meningkatkan pengetahuan masyarakat dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Poltabes Bandar Lampung menurut Hari Sutrisno dan Sukanto selaku Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung menyatakan bahwa supaya koordinasi kepolisian yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal, efisien dan efektif maka perlu diperhatikan beberapa asas koordinasi seperti asas

keterpaduan, artinya perlu dilakukan koordinasi secara terpadu, terus-menerus dan terarah terkait dalam sistem operasional upaya pencegahan terjadinya tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia. Upaya penanggulangan tindak pidana sebagai penegakan hukum dilakukan dengan koordinasi secara keterpaduan antara fungsi-fungsi operasional sehingga pelaksanaan koordinasi betul-betul efektif dan efisien.

Lebih lanjut menurut Hari Sutrisno menyatakan bahwa koordinasi kepolisian dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai bentuk upaya pencegahan terjadinya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan termasuk penipuan calon tenaga kerja Indonesia terdiri dari 2 (dua) macam bentuk yaitu :

a) Koordinasi Rutin, yaitu koordinasi yang dilaksanakan pada waktu tertentu secara rutin yang dilakukan dengan cara melakukan penyuluhan hukum kepada masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat dibidang ketenagakerjaan.
b) Koordinasi Insidental yaitu koordinasi yang dilakukan apabila terjadi peristiwa atau tindak pidana dibidang ketenagakerjaan atau koordinasi yang dapat menimbulkan efek rasa hormat/penghormatan (*deference effect*) terhadap suatu tindak pidana penipuan calon Tenaga Kerja Indonesia.

b. Bimmas (Bimbingan Masyarakat)

Salah satu upaya penegakan hukum kepolisian adalah melakukan bimbingan, penyuluhan, pengarahan kepada masyarakat agar dapat memahami perannya dalam rangka kamtibmas. Melalui pemahaman yang benar diharapkan masyarakat dapat berpartisipasi dan bersama-sama dengan aparat penegak hukum lainnya menciptakan suasana kamtibmas. Bimbingan kemasyarakatan dan penyuluhan hukum sangat penting dan urgen untuk dilakukan karena dengan demikian antara tugas kepolisian dan masyarakat, sehingga terciptanya suatu hubungan hukum yang baik dan saling pengertian yang mendalam tentang perannya masing-masing dalam rangka menjaga ketertiban hukum.

Kondisi kemasyarakatan merupakan salah satu potensi yang sangat besar yang bila tidak dimanfaatkan dengan baik justru akan menjadi beban yang berat bagi Polri dalam menegakkan hukum. Di dalam masyarakat yang pengetahuan hukumnya masih kurang, partisipasi masyarakat di dalam membangun suatu kondisi atau keadaan masyarakat yang aman dan tertib perlu dirangsang secara aktif untuk bahu membahu bersama aparat penegak hukum, khususnya polisi untuk menciptakan suatu suasana ketertiban dan keamanan yang dinamis.

Penyuluhan hukum dari kesatuan sistem operasional kepolisian mempunyai peran yang sangat strategis dalam rangka membangun

suatu sikap mental dan budaya masyarakat untuk patuh pada hukum dan sekaligus menjembatani fungsi atau kedudukan polri di satu pihak dan masyarakat pada pihak lain. Hubungan yang kooperatif antara keduanya merupakan suatu modal dasar yang sangat kondusif untuk membangun suatu keadan masyarakat yang aman dan tertib.

c. Tertib Administrasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Pencatatan dan pendaftaran administrasi pada Perusahan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang teratur dan tertib dapat menciptakan tertib administrasi perusahan yang menyediakan jasa tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, bila terjadi penyimpangan atau terjadinya tindak pidana penipuan tenaga kerja Indonesia dapat dengan mudah ditanggulangi dengan melakukan upaya penyelidikan dan penyidikan yang diperlukan atas pelanggaran dan tindak pidana dibidang ketenagakerjan yang menyangkut penipuan calon tenaga kerja Indonesia oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Menurut Sukanto selaku Fungsional Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, menyatakan bahwa perizinan, pengawasan dan upaya hukum terhadap Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penetapan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, menyatakan

bahwa lembaga yang diperbolehkan melaksanakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri adalah Pemerintah dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Swasta.

Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, ditentukan untuk dapat memperoleh SIPPTKI, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2) Memiliki modal di sektor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp.3.000.000.000,-(tiga milyar rupiah);
3) Menyetor uang jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah,
4) Memiliki rencana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
5) Memiliki unit latihan kerja dan sarana prasarana pelayanan penepatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

d. Partisipasi masyarakat dalam upaya penanggulangan

Dengan mendayagunakan segenap potensi penegakan hukum oleh rakyat perlu digalakkan sistem swakarsa masyarakat dan Polri sebagai tulang punggung kamtibmas perlu mengambil langkah-langkah agar masyarakat dapat mengambil peran aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan keamanan dan ketertiban masyarakat langkah-langkah sebagaimana yang dinyatakan oleh Hari Sutrisno yaitu :

1) Meningkatkan Peran Bimmas Polri

Untuk maksud ini Polri perlu melakukan pendekatan masyarakat (*sosial approach*) dengan berbagai metode seperti penyuluhan hukum, sambang kampung, simulasi, metode bimastral, metode tatap muka, ceramah dan lain-lain.

2) Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan bentuk perkumpulan yang diadakan atas dasar prakarsa masyarakat bekerjasama dengan aparat kepolisian yang peduli akan penegakan hukum dan menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, contohnya Forum Komunity Pemolisian Masyarakat (FKPM) dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dibidang Ketenagakerjaan

3) Laporan Masyarakat

Partisipasi masyarakat dalam penanggulangan tindak pidana penipuan tenaga kerja Indonesia perlu ditanggapi dengan pelaporan oleh masyarakat umum atau oleh korban penipuan jasa tenaga kerja Indonesia. Laporan masyarakat merupakan tindakan yang dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam membantu polisi mencegah dan menangulangi tinda pidana penipuan jasa tenaga kerja Indonesia. Karena itu laporan masyarakat merupakan bentuk tanggapan dan partisipasi masyarakat secara swakarsa perlu tetap ditingkatkan kegiatannya maupun kemampuan-kemampuan secara teknis yang minimal meliputi :

a) Kemampuan dalam melakukan penjagaan keamanan terhadap tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia.
b) Kemampuan untuk melaporkan terjadinya penipuan atau pengadan jasa tenaga kerja Indonesia secara illegal atau melanggar hukum kepada aparat kamtibmas terdekat.
c) Kemampuan memberikan informasi kepada petugas baik langsung maupun melalui sarana komunikasi yang ada terhadap apa yang dilihat, didengar, disaksikan yang memungkinkan terjadinya tindak pidana penipuan tenaga kerja Indonesia.
d) Kemampuan untuk membantu polisi dalam mengamankan TKP dan barang bukti maupun saksi-saksi, tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia.
e) Kemampuan melakukan tindakan hukum terhadap pelaku atau Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Indonesia dan segera menyerahkan pelaku yang atau melaporkan kepada kepolisian setempat.

3. Upaya Represif

Menurut Hari Sutrisno menyatakan bahwa penanggulangan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia secara represif merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh aparat kepolisian setelah terjadinya suatu tindak pidana. Upaya-upaya itu meliputi tugas-tugas penyelidikan, penyidikan dan kemudian melimpahkan berita acara pemeriksaan kepada Kejaksaan, untuk selanjutnya oleh Kejaksaan diajukan ke Pengadilan

supaya diproses melalui sidang pidana pada tingkat pertama. Upaya-upaya hukum ini dilakukan berturut-turut oleh polisi, jaksa dan Hakim.

Dalam hal penanganan suatu kejahatan menurut hukum pidana aparat kepolisian mempunyai peran yang sangat menentukan untuk mengungkapkan kejahatan dan selanjutnya diproses secara yuridis. Proses yuridis yang dimaksudkan merupakan pelaksanaan dari fungsi-fungsi yang telah ditentukan berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum acara pidana sebagaimana telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana, peraturan-peraturan pelaksananya, serta peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Disamping tugas pokok yang demikian aparat kepolisian mempunyai tugas dan tanggungjawab sekaligus kewajiban untuk melakukan langkah-langkah strategis dan represif bilamana kejahatan terjadi di dalam masyarakat, termasuk terhadap penipuan calon tenaga kerja Indonesia sudah tereklarasi baik secara kualitas maupun kuantitas. Di dalam hal dijumpai adanya tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia, maka upaya-upaya berupa tindakan-tindakan penyelidikan dan penyidikan harus segera dilakukan. Upaya hukum penyidikan terhadap tindak pidana dilakukan untuk mengumpulkan alat bukti supaya dapat dilanjutkan dengan upaya penuntutan dan pemeriksaan pengadilan terhadap pelakunya, sehingga dapat dikenakan sanksi hukum yang setimpal upaya ini

merupakan bagian dari upaya-upaya penyelesaian perkara sekaligus pelaksanaan penegakan hukum secara nyata dalam hal adanya peristiwa konkrit. Hukum harus ditegakkan, dan pelaku tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia harus dihukum.

Tindakan Represif yang dilakukan selama ini Sebagai contoh kasus yang terjadi di Kota Bandar Lampung, berdasarkan laporan Polisi Nomor Polisi : 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 Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, yang berdalih memiliki izin penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Berdasarkan hasil penelitian pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang menurut Jasden Purba, menyatakan bahwa terhadap pelimpahan perkara tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia kepada pengadilan termasuk dalam upaya hukum yang bersifat represif yaitu penegakan hukum pidana yang menggunakan sarana hukum pidana (penal).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dianalisis bahwa upaya hukum ini dilakukan untuk memberikan sanksi pidana dan upaya penghukuman supaya pelaku tindak pidana jera dan tidak melakukan lagi kejahatan tersebut. Penghukuman terhadap pelaku tindak pidana dilakukan juga dimaksudkan memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap calon tenaga kerja Indonesia. Upaya hukum dalam bentuk represif yang telah dilakukan oleh aparat penegak hukum (Polisi, Jaksa dan Hakim) yaitu terlihat dari proses penyelidikan, penyidikan, pembuatan berkas acara pemeriksaan, penyitaan barang bukti, penyerahan tersangka dari Penyidik Polisi kepada Jaksa Penuntut Umum, pembuatan surat dakwaan, pelimpahan tersangka beserta barang bukti ke Pengadilan, penuntutan dari Jaksa Penuntut Umum di muka persidangan sampai pada akhirnya penjatuhan sanksi pidana terhadap terdakwa. Dalam putusan Majelis Hakim tersebut di atas, dapat dilihat bahwa terdakwa dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana penipuan sebagaimana diatur dalam Pasal 378 KUHP dengan pidana penjara selama 2 (dua) tahun. Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang tersebut dirasakan kurang optimal apabila dibandingkan dengan ancaman pidana penjara sebagaimana diatur dalam Pasal 378 KUHP

yaitu dengan pidana penjara selama 4 (empat) tahun. Kurang optimalnya pidana penjara yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim tersebut tidak sebanding dengan kerugian yang diderita korban, baik dari segi materi maupun non materi, sedangkan Majelis Hakim sendiri tidak menetapkan terdakwa untuk mengganti kerugian materi yang telah diderita korban dengan pidana denda.

C. Faktor Penghambat Penanggulangan Tindak Pidana Penipuan Terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian pada Poltabes Bandar Lampung menurut Hari Sutrisno, menyatakan bahwa faktor yang menghambat dalam penanggulangan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia adalah :

a. Dalam mengungkap dan mengumpulkan alat-alat bukti harus cermat dan teliti sehingga memerlukan waktu.
b. Kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh pihak kepolisian dan instansi terkait untuk melakukan penyidikan dan penyelidikan terhadap tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia.
c. Sebagian masyarakat yang enggan untuk dijadikan saksi walaupun sebenarnya saksi mengetahui tentang terjadinya tindak pidana penipuan jasa tenaga kerja Indonesia dan pemerasan dengan alasan malas berurusan dengan polisi sehingga pihak kepolisian mengalami kesulitan untuk mendapatkan keterangan mengenai tindak pidana tersebut.
d. Keterlambatan pihak korban dalam melaporkan peristiwa tindak pidana penipuan jasa tenaga kerja Indonesia, sehingga pihak kepolisian

mengalami kesulitan dalam melakukan penangkapan maupun penyelidikan.

e. Tingkat profesionalisme serta kualitas aparat hukum penegak hukum (polri) dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dinilai kurang, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang berbeda serta kurangnya pendidikan hukum dibandingkan dengan perkembangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dianalisa bahwa dalam membahas mengenai penanggulangan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia, maka tidak terlepas dari penegakan hukum dimana penegakan hukum itu adalah suatu usaha kegiatan atau pekerjaan agar hukum itu tegak dan ketertiban itu berdiri. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya tidak sederhana apa yang diungkapkan untuk mencapai atau mengkongkritkan tujuan tersebut akan banyak dipengaruhi berbagai faktor.

Lebih lanjut menurut Hari Sutrisno, menyatakan bahwa dalam melakukan penyidikan tindak pidana penipuan jasa tenaga kerja Indonesia terhadap beberapa faktor dihadapi polisi dalam menjalankan hukum dalam arti penegakan hukum yaitu :

1. Kesulitan-kesulitan yang bersifat teknis dalam usaha penegak hukum, seperti keterbatasan personil, waktu dan peralatan untuk penyidikan.
2. Kepentingan yang bersifat keorganisasian pada polisi setempat baik untuk dijalankan.

3. Masalah-masalah yang bersifat adi cipta dan nilai-nilai yang dijadikan dalam dasar memilih undang-undang yang dijalankan.
4. Sejumlah tekanan dan tuntutan masyarakat untuk dapat menjalankan undang-undang secara penuh.

Faktor-faktor yang dapat menghambat penanggulangan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia, berdasarkan hasil penelitian pada Kejaksaan Negeri Kota Bandar Lampung dan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang adalah : Faktor Hukum (Undang-Undang) aparat penegak hukum dan instansi terkait dalam melakukan penanggulangan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia telah menjalankan peraturan perundang-undangan yang ada misalnya Undang-Undang dan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Dengan demikian dapat dikatakan peraturan perundang-undangan sudah dilaksanakan, namun dalam menghadapi keadaan tertentu atau situasi dimana tidak ada peraturan yang jelas dan tegas yang mengatur tentang keadaan yang dihadapi maka aparat tidak dapat mengambil suatu keputusan yang benar-benar dianggap tepat dan benar. Dilihat dari upaya pre-emtif, pada dasarnya faktor penghambat penanggulangan tindak pidana penipuan terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia, yaitu belum adannya keseriusan Pemerintah Kota Bandar Lampung melalui Dinas Tenaga Kerja terkait khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat baik melalui media massa maupun media elektronik atau pun

mengunjungi perusahaan-perusahaan terkait dengan pemberangkatan dan penempatan TKI di luar negeri. Selain upaya tersebut yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui dinas-dinas terkait, maka faktor penghambat lainnya datang dari kurangnya koordinasi dan kerjasama yang intensif dari instansi-instansi/dinas terkait dengan aparat penegak hukum, baik pembinaan maupun pengawasan terhadap Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PTKIS). Hal tersebut terlihat masih banyak beroperasinya jasa-jasa penempatan TKI yang *illegal* (tidak resmi). Dan yang terakhir, proses penanganan tersangka/terdakwa oleh Kepolisian, Kejaksaan serta Pengadilan dirasakan masih kurang optimal dan terkesan lambat. Hal ini akan semakin menjadikan masyarakat merasa enggan dan malas berurusan dengan aparat penegak hukum, karena proses yang berbelit-belit dan menunjukkan pesan yang negatif yaitu “Kalau Nggak Ada Uang, Maka Nggak Jalan”.

Berdasarkan pada hal sebagaimana tersebut di atas, maka dapat diketahui faktor-faktor yang menghambat penanggulangan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia adalah :

1. Faktor hukum (Undang-Undang)

   Sudah ada peraturan yang jelas dan tegas yang mengatur tentang syarat - syarat untuk dapat menjadi tenaga kerja Indonesia di luar negeri seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, tetapi di dalam

pelaksanaan masih jauh apa yang diharapkan oleh pemerintah dan penegak hukum.

2. Faktor penegak hukum

   Sudah adanya koordinasi dan kerjasama yang intensif dari instansi-instansi/dinas terkait dengan aparat penegak hukum, baik pembinaan maupun pengawasan terhadap Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PTKIS), tetapi di dalam pelaksanaan masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh pemerintah.

3. Faktor sarana atau fasilitas

   sudah adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, dan badan-badan/balai-balai/yayasan yang dapat mendidik calon tenaga kerja untuk menjadi terampil dan professional, tetapi masih banyak sekali para calon tenaga kerja pingin mengambil jalan pintas untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan mereka.

4. Faktor masyarakat

   Masyarakat tidak mau belajar dan berlatih terlebih dahulu sebelum menjadi tenaga kerja keluar negeri dikarenakan calon tenaga kerja tidak sabar dan ingin segera mencari rejeki di negeri orang yang sebagian orang mengatakan bahwa penghasilan di luar negeri cukup menjanjikan dari pada di Indonesia

5. Faktor kebudayaan

   Tenaga kerja berangkat untuk bekerja keluar negeri hanya bersifat ikut-ikutan yang sebenarnya tenaga kerja tidak mengetahui cara kerja dan cenderung malas-malasan.