V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan oleh penulis yaitu :

1. Penanggulangan tindak pidana penipuan tenaga kerja Indonesia dilakukan dengan cara-cara :
   a. Upaya Pre-emtif yaitu Dinas tenaga kerja Indonesia menganalisis terhadap kondisi wilayah berikut potensi kerawanan yang terkandung di dalamnya dengan mengadakan penyuluhan hukum.
   b. Upaya preventif yaitu koordinasi kepolisian dengan Dinas Tenaga Kerja, 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 yaitu penindakan yang ditujukan ke arah pengungkapan, penghukuman, dan pemidanaan pelaku tindak pidana penipuan tenaga kerja Indonesia.
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat penanggulangan tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia adalah :

a. 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 tetapi di dalam pelaksanaan masih jauh apa yang diharapkan oleh pemerintah dan penegak hukum.

b. 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

c. 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.

d. 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.

e. Faktor budaya

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

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran penulis adalah :

1. Hendaknya perlu ditumbuhkembangkankan kesadaran hukum dan pemahaman yang baik tentang peran serta masyarakat dalam berbagai upaya penanggulangan kejahatan serta tanggung jawabnya dalam penanggulangan tindak pidana.
2. Hendaknya aparat penegak hukum dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung lebih meningkatkan kualitas dan tingkat profesionalisme anggotanya dalam mengungkap dan memproses kasus pelaku penipuan calon tenaga kerja Indonesia yang sangat beraneka ragam dan mengalami perkembangan dengan melakukan upaya-upaya peningkatan penyuluhan hukum (pre-emtif) melakukan pembinaan dan pengawasan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (upaya preventif) dan melakukan penindakan terhadap pelaku tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia (represif), sehingga dengan upaya-upaya tersebut dapat meminimalisir terjadinya tindak pidana penipuan calon tenaga kerja Indonesia.