

***THE PROBLEMATIC OF THE RISE OF BROUGHT IN PRIVATE COMPANY
WORKFORCE RECRUITMENT AND ITS LEGAL ANALYSIS***

**PROBLEMATIKA MARAKNYA CALO DALAM PEREKRUTAN TENAGA KERJA
PERUSAHAAN SWASTA DAN ANALISIS HUKUMNYA**

Anita Dwi Lestari

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang
anitadwlstr@gmail.com

Imam Budi Santoso

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang
Imambudi1977@gmail.com

ABSTRACT

Job vacancies that can't accommodate the number of applicants and the problems that occur with the increase of brokers in job recruitment became a posh interest discuss. With numerous cases regarding this brokering, there are still few or maybe rare ones who bring it up in journal writings. Although this discussion is highly relevant to raised in published papers, especially within the realm of law, job seekers are often more careful in following the selection process for recruiting workers. This writing uses descriptive-analytical and empirical methods to corroborate the paper supported the particular situation supported by the legal elaboration. This case is regarding brokering never expected because it disturbed and harmed job seekers regarding the proper to urge employment through equity and justice. The applicable legal umbrella should be ready to protect it. Not only tied to the corporate but also has ranged from the recruitment process. Legal certainty is required as prohibitions and sanctions. No more brokers can handle legal certainty, which is necessary as prohibitions and sanctions. As a result, no more brokers can take ad legal certainty. It required embargoes and sanctions so that no more brokers could cash in on things.

Keywords: *brokers; Company; private; Labor.*

ABSTRAK

Lowongan pekerjaan yang tidak dapat menampung jumlah pelamarnya serta permasalahan yang terjadi dengan maraknya percaloan dalam perekrutan kerja dewasa ini, telah menjadi suatu hal yang kompleks untuk dibahas. Dengan banyaknya kasus mengenai percaloan ini, ternyata masih sedikit bahkan jarang yang mengangkatnya dalam tulisan jurnal ataupun artikel. Padahal pembahasan ini sangat relevan untuk diangkat dalam tulisan yang terpublikasi, khususnya dalam ranah hukum, agar pencari kerja bisa lebih berhati-hati dalam mengikuti proses seleksi penerimaan tenaga kerja. Penulisan ini menggunakan metode deskriptif analitis dan empiris untuk menguatkan tulisan berdasarkan keadaan sebenarnya dengan didukung oleh penjabaran hukumnya. Kasus mengenai percaloan ini tentu sangat tidak diharapkan karena telah meresahkan dan merugikan pencari kerja, mengenai hak untuk mendapatkan pekerjaan dengan cara pemerataan dan keadilan. Payung hukum yang berlaku juga seharusnya dapat menaungi, bukan hanya ketika sudah terikat dengan perusahaan saja, tetapi mulai dari proses perekrutannya dibutuhkan kepastian hukum serta larangan maupun sanksi agar tidak ada lagi oknum calo yang dapat memanfaatkan keadaan.

Kata Kunci: *Calo; Perusahaan; Swasta; Tenaga Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Tercatat dalam Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) jumlah penduduk Indonesia berdasarkan data Administrasi Kependudukan (Adminduk)¹ per Juni 2022 adalah sebanyak 275.361.267 jiwa, dimana 138.999.996 jiwa adalah laki-laki dan 136.361.271 jiwa adalah perempuan. Sementara menurut data pada Worldometers² jumlah penduduk Indonesia per Oktober 2021 mencapai 280,829,472 jiwa. Berdasarkan data tersebut, Indonesia dijadikan sebagai negara dengan penduduk terbanyak peringkat ke-4 di dunia.

Pada dasarnya secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yakni tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Umumnya penduduk yang tergolong pada kelompok tenaga kerja yaitu jika penduduk tersebut telah berusia 15 sampai dengan 64 tahun. Sedangkan penduduk yang berusia dibawah 15 tahun dan lebih dari 64 tahun itu termasuk kelompok bukan tenaga kerja. Dalam kelompok tenaga kerja terbagi lagi menjadi, penduduk yang termasuk angkatan kerja dan penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja. Yang membedakan adalah penduduk yang termasuk angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja (15

tahun lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran, dengan arti lain yaitu penduduk yang telah bekerja atau masih mencari pekerjaan. Sementara itu penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi, dengan arti lain yaitu penduduk yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan (contohnya: pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga dan pensiunan). Berdasarkan pada laman Satu Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia³ komposisi Angkatan Kerja adalah sebesar 68,08% sedangkan Bukan Angkatan Kerja adalah sebesar 31,92%.

Kenaikan jumlah penduduk yang semakin pesat tidak diiringi dengan bertambahnya lapangan pekerjaan yang mencukupi, sehingga terjadi ketidakseimbangan dan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Badan Pusat Statistik (BPS) telah mencatat besaran pengangguran sampai pada Februari 2021 telah mencapai 8,75 juta jiwa dengan indikasi Penduduk Usia Kerja sebanyak 205,36 juta jiwa dan jumlah angkatan kerja mencapai 139,81 juta jiwa. Tingkat Pengangguran

¹ Dukcapil Kemendagri, <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/1396/dukcapil-kemendagri-rilis-data-penduduk-semester-i-tahun-2022-naik-054-dalam-waktu-6-bulan#:~:text=Dirjen%20Dukcapil%20Zudan%20Arif>

² <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>

³ <https://satudata.kemnaker.go.id/infograpik>

Terbuka (TPT) Agustus 2022 sebesar 5,86 persen, turun sebesar 0,63 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2021.⁴ Hal tersebut dipicu karena ketatnya persaingan dalam penerimaan kerja dan minimnya *skill* yang dimiliki oleh pencari kerja serta ditambah dengan kondisi saat ini yang tidak asing lagi dengan wabah Pandemi COVID-19 yang telah menjerahi dunia, khususnya Indonesia selama 3 tahun ini.

Tenaga kerja didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2 bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja juga merupakan orang yang bekerja dan/atau mengerjakan sesuatu atau sebagainya. Tenaga kerja hadir untuk memaksimalkan setiap faktor produksi yang dimiliki untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa serta memiliki usia yang sesuai dengan yang termasuk kelompok tenaga kerja. Lebih lanjut dari itu pekerja atau buruh didefinisikan dalam UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Jauh sebelum adanya ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, konstitusi negara Republik Indonesia yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945 telah mengamanatkan di dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “*tiap-tiap warga negara Indonesia berhak untuk menyejahterakan hidupnya dengan memiliki pekerjaan yang layak*”. Pasal ini menegaskan bahwa secara konstitusional pemerintah berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan dalam jumlah yang cukup.

Namun pada kenyataannya, lapangan pekerjaan yang tersedia itu terbatas dan menimbulkan banyak permasalahan. Sulitnya mencari pekerjaan membuat sebagian penduduk kelompok tenaga kerja memilih untuk bekerja di luar negeri menjadi TKI dan sebagian lagi tetap menjadi pengangguran. Sebenarnya masalah ketenagakerjaan khususnya pengangguran masih menjadi fokus utama sampai saat ini di beberapa negara berkembang. Hal ini merupakan satu kesatuan yang menghadirkan dualisme yang saling bertolak belakang satu dengan lainnya. Terjadinya dualisme ini diakibatkan jika pemerintah sebagai unsur utama dalam penyedia lapangan pekerjaan kurang mampu memanfaatkan dan meminimalisasi dampak yang timbul dari kedua permasalahan tersebut dengan efektif dan efisien, sehingga

⁴ Badan Pusat statistik,
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt-->

[sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html](https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--)

menciptakan dampak negatif berupa terganggunya pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya jika pemerintah dalam hal ini mampu mengatasi dan memanfaatkan kelebihan tenaga kerja dengan baik maka dualisme permasalahan ini tidak akan terjadi, bahkan akan memberikan dampak yang positif dalam hal percepatan pembangunan.⁵

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam maksud pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam pelaksanaannya itu, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri. Dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan

keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kenyataannya, substansi di atas tidak terealisasikan sepenuhnya dengan baik dan jauh dari kata sempurna. Lapangan pekerjaan tidak merata dan kesempatan kerja sangat sulit untuk didapatkan serta masih adanya ketidaksamaan dan perlakuan diskriminasi yang terjadi. Penduduk Indonesia dengan usia kerja dan termasuk pada Angkatan Kerja masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan. Ditambah minimnya rasa percaya diri dan merasa putus asa yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan yang dimiliki untuk mengikuti proses penerimaan kerja dengan bersaing secara adil dan jujur. Serta dengan adanya wabah Pandemi COVID-19 ini menyebabkan beberapa perusahaan pailit (bangkrut) dan ada pula beberapa pengurangan tenaga kerja. Dari berbagai permasalahan tersebut, terciptalah ruang yang mendukung serta oknum-oknum yang mengambil kesempatan untuk memperkaya dirinya dan/atau kelompok tertentu.

Permasalahan ketenagakerjaan semakin sulit, kemudian didukung adanya peluang dari beberapa pihak dengan niat menguntungkan dirinya yang mengatasnamakan pekerjaan, biasanya disebut "calo". Calo adalah orang atau kelompok yang memberikan jasanya dan/atau menjadi perantara untuk mengurus sesuatu dan

⁵ Hendra Wijayanto dan Samsul Ode, "*Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*", *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi*

Publik dan Pembangunan, Volume 10 Nomor 1, 2019, hlm. 1

mendapatkan imbalan berupa upah. Sebenarnya praktik illegal calo ini telah tersebar diberbagai penerimaan tenaga kerja, baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Dalam kasus ini, calo bertindak sebagai perantara yang akan mengantarkan atau memenuhi keinginan dari pencari kerja agar dapat masuk atau lolos dalam proses penerimaan pekerja untuk selanjutnya dapat bekerja pada perusahaan tertentu yang dituju. Calo disini ada yang dari luar perusahaan (biasanya perorangan atau lembaga penyalur kerja) lalu bekerjasama dengan oknum yang sudah menjadi karyawan dalam perusahaan, ada juga calo yang memang orang tersebut bekerja langsung di perusahaan itu. Oleh karena itu tidak sedikit dari pencari kerja tergiur dan memilih untuk mengikuti proses seleksi penerimaan kerja menggunakan jasa calo. Calo dalam hal ini telah bertindak tidak sesuai dengan peraturan undang-undang yang ada. Penggunaan jasa calo jelas telah melanggar pemerataan dan keadilan dalam perekrutan kerja.

Sudah berlangsung lama, hingga saat ini tidak sedikit jasa calo digunakan. Permasalahannya adalah penggunaan jasa calo ini merupakan bentuk suap, yang mana suap adalah suatu bentuk kejahatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang ada dan berlaku di Indonesia. Masalah suap adalah salah satu masalah yang sudah sangat lama terjadi dalam masyarakat. Biasanya suap

diberikan kepada orang yang berpengaruh atau pejabat agar berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang berhubungan dengan jabatannya. Orang yang memberi suap biasanya memberikan suap agar keinginannya tercapai dan mendapatkan keuntungan tertentu. Semakin berkembangnya zaman, Suap juga ditemukan dalam penerimaan pegawai, mutasi ataupun promosi, bahkan saat ini suap telah menjarah ke dalam dunia pendidikan baik untuk tahap penerimaan mahasiswa/siswi baru, kenaikan kelas, kelulusan dan/atau untuk mendapatkan nilai tertentu dalam ujian mata kuliah atau mata pelajaran. Dari masalah suap pada calo ini, tidak jarang juga terjadinya kasus penipuan. Biasanya pencari kerja sudah membayarkan sejumlah uang yang ditawarkan oleh calo, tetapi kemudian calo ini justru membawa kabur uang dari pencari kerja yang menyebabkan kerugian *financial* pada pencari kerja yang tertipu.

Kejahatan di dalam masyarakat berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat itu sendiri, karena kejahatan merupakan produk dari masyarakat dan ini perlu ditanggulangi.⁶ Hal tersebut menegaskan bahwa kejahatan tidak akan dapat hilang dengan sendirinya, sebaliknya kasus pidana semakin bertambah dan sering terjadi, yang paling dominan adalah jenis tindak pidana terhadap harta kekayaan, khususnya yang termasuk didalamnya adalah tindak pidana penggelapan. "Bahwa kejahatan terhadap harta

⁶ Kumanto Sunarto, *Pengantar Sosiologi*, (Jakarta: Akademika Presindo, 2000), hlm 187

benda akan tampak meningkat di negara-negara sedang berkembang. Kenaikan ini sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi”.⁷

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang pasti membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun keluarganya. Pekerjaan juga dapat diartikan sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga dan bermanfaat baik untuk dirinya, keluarga, maupun lingkungan sekitarnya. Oleh sebab itu, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dihormati dan dijunjung tinggi. Oleh karena itu tindakan suap kepada calo ini tidak seharusnya terjadi dan menjerah, bahkan sampai menjadi budaya dalam sebagian besar penerimaan tenaga kerja. Hal ini tentu harus segera diberantas dan ditiadakan karena telah merugikan dan meresahkan, serta di dalamnya juga terdapat beberapa tindak pidana. Dengan kompleksnya permasalahan suap ini, yang telah menodai pemaknaan dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menjadi alasan penulis tertarik dan membuat tulisan terkait suap calo dalam penerimaan tenaga kerja.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dimana penulis bermaksud menggambarkan kejadian yang ada sebelumnya dan masih terjadi sampai sekarang melalui kalimat-kalimat beserta pemberian edukasi kepada pembaca mengenai hal yang akan dibahas dan menghasilkan penelitian yang preskriptif. Metode yang digunakan adalah normatif-empiris dimana penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat dan menggabungkan unsur hukum normatif dengan penambahan data atau unsur empiris. Serta bersifat deskriptif analisis yang artinya memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian. Sumber data atau bahan hukum primer berupa wawancara responden dan peraturan perundang-undangan, Sekunder berupa literatur-literatur yang dapat memperjelas sumber hukum primer seperti: buku-buku, jurnal, berita, dan internet. Metode analisis ini menggunakan metode kualitatif dan adapun jenis dan data penelitian ini diperoleh dengan kajian kepustakaan.

Pengambilan sample dilakukan secara purposive sampling yaitu, dari keseluruhan populasi akan diambil

⁷ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Press, 2005), hlm 2.

beberapa orang yang dianggap dapat menjawab permasalahan yang sedang diteliti dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Responden adalah orang yang memberi keterangan dan informasi yang berdasarkan pengalamannya secara langsung. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para pekerja yang menggunakan jasa calo dan pekerja yang pernah ditawarkan untuk menggunakan calo.

III. PEMBAHASAN

3.1 Faktor pencari kerja lebih memilih menggunakan calo

Ada beberapa hal yang menjadi faktor pencari kerja lebih memilih jasa calo daripada bersaing secara adil dan jujur, antara lain sebagai berikut:

1) Ketidakseimbangan Lapangan Kerja dengan Pencari Kerja

Berdasarkan pada data survei Bank Indonesia (BI) pada 4 bulan terakhir antara lain Indeks Kondisi Ekonomi (IKE) pada bulan September 2022 yaitu sebesar 108.3, Oktober 2022 adalah 112.3, November 2022 yaitu 110.3 dan pada Desember 2022 yaitu sebesar 112.4.⁸ Dari data tersebut terlihat bahwa dari bulan ke bulan mengalami peningkatan. IKE itu sendiri telah mengalami naik dan turun,

walaupun IKE pada bulan Oktober telah mengalami kenaikan, namun belum bisa melebihi dari data di bulan Desember. Indeks tersebut dibuat berdasarkan tiga komponen, yaitu Indeks Penghasilan Saat Ini, Indeks Ketersediaan Lapangan Kerja, dan Indeks Pembelian Barang Tahan Lama. Indeks Ketersediaan Lapangan kerja itu sendiri juga menyentuh angka pesimis masyarakat, yaitu per Agustus 2022 menurun hingga mencapai angka 90,1. Berdasarkan data dari Kementerian Tenaga Kerja, sejauh ini yang masih mendominasi sebagai penyumbang lapangan kerja terbesar adalah sektor informal. Dimana tenaga kerja yang bekerja di bekerja disektor formal lebih sedikit dibandingkan dengan sektor informal yang jauh lebih besar. Selain itu, sebagian besar berada pada sektor jasa, pertanian dan manufaktur untuk struktur tenaga kerja Indonesia dalam perekonomian⁹.

Hal tersebut disebabkan karena adanya wabah Pandemi COVID-19, banyak perusahaan yang mengalami permasalahan ekonomi, sehingga tidak sedikit perusahaan terpaksa tidak memperpanjang kontrak dengan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan memutus PHK bagi sebagian karyawan tetap. 6 (enam) sektor ketenagakerjaan yang berpotensi terkena dampak dari pandemi COVID-19¹⁰, yaitu

⁸ Bank Indonesia. "Survei Konsumen November 2022: Optimisme Konsumen Tetap Terjaga" https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_2433122.aspx

⁹ Hendra Wijayanto, Samsul Ode. "Dinamika permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di

Indonesia", *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol. 10 No. 1 tahun 2019, hlm. 3

¹⁰ Webinar *the SMERU Research Institute* yang bertema "Dampak COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan: Merancang Strategi Pemulihan Perekonomian Indonesia" dengan pembicara Agung

penyedia akomodasi dan makanan & minuman, perdagangan, transportasi dan pergudangan, konstruksi, industri pengolahan dan jasa lainnya. Selanjutnya mengenai perubahan lanskap pasar tenaga kerja pasca pandemi COVID-19, antara lain:

1. Tingkat penyerapan tenaga kerja tidak akan sebesar jumlah tenaga kerja yang ter-PHK
2. Perusahaan hanya akan merekrut tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan mampu berperan ganda.
3. Kemampuan di bidang teknologi sebagai kebutuhan baru.
4. Sistem alih daya (*outsourcing*) dan kontrak menjadi lebih menarik bagi pelaku usaha.

Lebih lanjut lagi, pandemi COVID-19 di tahun 2022 ini dengan masih memberlakukan *hybrid working methods*, masyarakat Indonesia dari segala kalangan sulit untuk melakukan kegiatan seperti biasanya. Kesulitan untuk keluar rumah menjalankan aktifitas atau mencari pekerjaan minim untuk dilakukan. Masih sedikit perusahaan yang melakukan proses seleksi penerimaan tenaga kerja secara online, merupakan salah satu faktor ketidakseimbangan ini terjadi. angka pengangguran menjadi melonjak karena gabungan dari angkatan kerja yang belum/sedang mencari kerja dengan pekerja yang habis kontrak atau baru saja di PHK.

Meningkatnya jumlah tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan dengan rendahnya peningkatan pasar kerja (lowongan pekerjaan), walaupun dalam 5 tahun terakhir hingga 2019 menambahnya lapangan kerja cukup banyak dibandingkan penambahan angkatan kerja, akan tetapi dengan adanya faktor wabah COVID-19 terjadinya penurunan lapangan pekerja dan peningkatan angkatan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya kelebihan tenaga kerja (*labour surplus economy*). Selain itu juga, kondisi pasar kerja berada pada pasar yang kurang berkualitas sehingga menimbulkan rendahnya produktivitas dari tenaga kerja.

Berdasarkan hal tersebut, para pekerja lebih memanfaatkan penggunaan calo, untuk mendapatkan slot atau kemungkinan lolos dalam seleksi penerimaan tenaga kerja pada perusahaan tertentu. Tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini sebagian besar dari perekrutan tenaga kerja ada jasa calo nya, ketidakseimbangan antara lowongan pekerjaan dan pelamar lah yang membuka peluang tersebut.

2) Kurangnya Skill (Kemampuan)

Berdasarkan beberapa survei yang dilakukan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) dapat disimpulkan bahwa relatif masih rendah daya saing tenaga kerja Indonesia dibandingkan dengan daya saing negara tetangga. Rendahnya daya saing tenaga kerja tersebut disebabkan rendahnya mutu SDM

(Sumber Daya Manusia), yaitu sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan serta rendahnya kompetensi kerja maupun kecocokan antara kemampuan (*skill*) dengan kecocokan pekerjaan.¹¹

Saat ini dalam Angkatan Kerja lebih sedikit yang lulus dengan gelar sarjana (S1) dibandingkan dengan yang hanya menempuh pendidikan di bawah SMA/SMK/setaranya. Kesadaran akan pentingnya pendidikan di Indonesia masih terbilang cukup rendah, khususnya di daerah. Banyak yang memilih tidak meneruskan pendidikannya padahal baru mempunyai ijazah SMP, alasannya sebagian besar karena faktor ekonomi. Alasan pendukung lainnya adalah faktor keluarga, pergaulan, bahkan faktor dalam dirinya sendiri. Biasanya anak yang seharusnya masih menempuh pendidikan itu, lebih memilih untuk bekerja sebagai asisten rumah tangga, pengasuh anak, dan berjualan. Setelah usianya berada pada usia Angkatan Kerja dan pekerjaan yang dahulu dilakukan tidak tetap, disitulah angka pengangguran bertambah.

Kurangnya kemampuan (*skill*) ini juga dikarenakan tidak memiliki pengalaman kerja atau biasanya lulusan baru (*fresh graduate*), tidak banyak dari perusahaan itu merekrut *freshgraduate* hanya sedikit. Freshgraduate itu merasa tersaingi dengan yang sudah memiliki

pengalaman kerja dibidangnya. Yang seperti inilah yang biasanya dijadikan mangsa oleh calo.

Berdasarkan laman Satu Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia¹² per 2020 lalu terdapat 17.113¹³ Lembaga Pelatihan Kerja baik Pemerintah maupun swasta, 5.020¹⁴ diantaranya adalah Lembaga Pelatihan Swasta dibawah binaan Kementrian Ketenagakerjaan. dimana 130 LPK atau sekitar 15.72 persen dikelola pemerintah pusat, dan 697 LPK atau sekitar 84.28 persen dikelola pemerintah daerah. Sedangkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan Kementerian Ketenagakerjaan terdiri atas 21 LPK yang dikategorikan sebagai BLK UPTP (Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat) yang lokasinya tersebar di seluruh Indonesia. Selain BLK UPTP, terdapat sebanyak 284 LPK yang dikategorikan sebagai BLK UPTD (Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah).

Banyaknya tempat berupa lembaga atau balai latihan kerja yang saat ini dimiliki oleh Indonesia kurang dimanfaatkan oleh Angkatan Kerja yang khususnya sedang mencari pekerjaan. kurangnya kemampuan yang dimiliki tidak membuatnya tergerak untuk mengikuti pelatihan kerja, dengan alasan tidak mengetahui informasi dan/atau sudah malas

¹¹ *ibid*, hlm. 4

¹² <https://satudata.kemnaker.go.id/data-pelatihan-dan-produktivitas>

¹³ *Ibid*, <https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Terdapat%20sebanyak%2017.113%20Lembaga%20Pelatihan%20Kerja%20baik%20Pemerintah%20maupun%20Swasta>

¹⁴

Ibid, <https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Terdapat%205.020%20Lembaga%20Pelatihan%20Swasta%20dibawah%20binaan%20Kementriaan%20Ketenagakerjaan>

untuk belajar, yang mana sebenarnya dari pelatihan kerja itulah *skill* bertambah dan bahkan seringkali mendapatkan sertifikat kompetensi yang dapat mendukung lampiran ketika melamar kerja. Sebagian dari pekerja itu lebih memilih untuk mengeluarkan sejumlah uang untuk menggunakan jasa calo dibandingkan mengeluarkan uang untuk mengikuti latihan kerja. Padahal LPK atau BLK tidak sedikit yang membebaskan pembayaran (gratis) bagi pesertanya, namun hal tersebut juga kurang dimanfaatkan dengan baik. Selain itu juga informasi mengenai BLK atau LPK ini kurang diketahui oleh pencari kerja, jadisemakin mendukung kurangnya pemanfaatan dari pelatihan kerja ini.

3) Persyaratan yang Memberatkan dan Mendiskriminasi

Tidak jarang kita menjumpai *pamphlet* atau pemberitahuan lowongan pekerjaan dengan beberapa persyaratan sebagai kriteria perusahaan untuk dapat dipenuhi oleh pelamarnya. Diantaranya adalah mengenai jenis kelamin, pendidikan, batas usia, tinggi badan, kemampuan, nilai, pengalaman, dan sebagainya. Sebenarnya wajar dan sah saja perusahaan itu menentukan kriteria bagi tenaga kerjanya, tetapi jika persyaratan tersebut relevan terhadap pekerjaan atau *job desk* dari posisi yang kosong tersebut. Namun permasalahannya adalah ada beberapa yang mencantumkan persyaratan yang dianggap tidak relevan dengan posisi tersebut, ada juga yang beranggapan bahwa karena adanya persyaratan tersebut, sehingga yang memiliki

kemampuan jadi merasa minder atau terdiskriminasi, yaitu adalah persyaratan 'good looking'.

Substansi dari *good looking* ini sangat luas diartikan, bagaimana yang dimaksud dengan *good looking* tersebut masih menjadi kontroversi bagi beberapa pihak. Menurut sebagian besar pencari kerja, bahwa dengan mencantumkan persyaratan tersebut merupakan salah satu bentuk diskriminasi fisik. Penempatan tenaga kerja seharusnya berdasarkan asas tanpa diskriminasi, dengan adanya persyaratan tersebut menjadi permasalahan yang serius. Seharusnya tidak ada diskriminasi apapun dalam perekrutan dan/atau ketika sudah bekerja sekalipun.

Kemudian selain *good looking*, adanya persyaratan tinggi badan juga menurut sebagian pencari kerja merupakan suatu bentuk diskriminasi. Orang yang memiliki tinggi badan kurang dari yang ditentukan dalam persyaratan kerja tentu tidak dapat melamar posisi kosong tersebut. Tetapi dengan kegagalan itu, calo bisa meloloskan pencari kerja yang tidak memenuhi persyaratan tersebut.

Selain itu ada beberapa persyaratan yang memberatkan adalah mengenai kemampuan yang dimiliki serta batas umur. Tidak jarang perusahaan memberikan persyaratan begitu banyak yang sebenarnya hal tersebut kurang relevan, bagi pelamar yang tidak memenuhi persyaratan tersebut kemungkinan besar gagal. Untuk batas umur hal tersebut tidak dapat dipenuhi oleh pencari kerja karena biasanya

mereka sebelumnya telah bekerja disuatu perusahaan, namun tidak diangkat menjadi karyawan tetap atau masa kontrak kerjanya habis. Terlebih lagi UU cipta kerja mengenai batas kontrak kerja adalah tidak boleh lebih dari 5 tahun, yang sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan adalah tidak boleh lebih dari 2 tahun. Tentunya dengan ketentuan tersebut, untuk nantinya ketika masa kontrak 5 tahun itu selesai, hanya ada 2 pilihan antara lain menjadi karyawan tetap atau tidak diperpanjang lagi kontrak kerjanya. Untuk ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK).

4) Peluang Lolos Kerja Lebih Besar

Terhadap penerimaan tenaga kerja, perusahaan diberi kebebasan dalam perekrutannya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Dewasa ini, sebagian besar perusahaan lebih memilih melakukan perekrutan melalui yayasan atau BKK sekolah. Meski demikian tidak berarti bahwa tidak adanya calo tenaga kerja, justru diberberapa yayasan banyak terdapat calo.

Pada umumnya proses tahapannya, yaitu pendaftaran member pada BKK atau yayasan, dengan kisaran pembuatan kartu anggota BKK Rp 35 ribu dan yayasan sebesar Rp 150 ribu. Dengan mendaftar member, pencari kerja

mendapat keuntungan mengetahui lowongan pekerjaan yang tersedia di beberapa perusahaan. Untuk kemudian jika terdapat lowongan pekerjaan, surat lamaran dari pencari kerja itu disalurkan melalui yayasan atau BKK tersebut. Pencari kerja lebih memilih melalui yayasan daripada mendaftar sendiri dikarenakan kemungkinan ada panggilan untuk mengikuti tes seleksi lebih besar jika melalui yayasan. Jika mendaftar secara pribadi atau mandiri, biasanya dengan mengirim email atau lewat pos belum tentu ada panggilan tes.

Selanjutnya, tidak sedikit dari yayasan itu adalah orang-orang calo. Dimana sebelum test psikotest, biasanya pencari kerja diberikan kisi-kisi dari soal yang akan muncul nantinya. Sampai disitu jika hanya melalui yayasan murni tanpa bayar calo. Namun jika menggunakan calo yayasan atau calo yang bekerjasama dengan yayasan itu, test psikotest itu bisa dikatakan hanya formalitas untuk sebagian perusahaan karena sebelum test itu dilaksanakan, pencari kerja yang menggunakan calo sudah diberitahu kunci jawaban dari soal tersebut. Lalu ada test wawancara/*interview*, pada tahap ini ada yang hanya formalitas dan ada juga yang tidak formalitas. Terakhir yaitu Medical Check Up (MCU), jika sudah sampai tahap ini, biasanya kemungkinan lolos kerja adalah 85-90%. Lalu kemudian jika semua tahapan sudah dilalui, tinggal penandatanganan kontrak. Setelah tahap tersebutlah, biasanya kesepakatan

pembayaran antara calo dengan pencari kerja dilakukan.

Terdapat kasus dari narasumber, dimana pihak terkait pernah menggunakan jasa calo, yang mana semua persyaratan dari mulai psikotest sampai wawancara tidak dilalui, namun langsung pada MCU yang dilakukan menggunakan uang pribadi untuk selanjutnya tidak lama dari MCU, pihak terkait dipanggil untuk melakukan tandatangan kontrak. Proses menggunakan calo tersebut dapat dikenai biaya Rp 6-8 juta rupiah.

Dari penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa, alasan pencari kerja lebih memilih menggunakan jasa calo adalah karena prosesnya lebih mudah dan cepat. Sehingga tidak perlu sulit untuk melewati prosesnya. Hal ini tentu saja merupakan perbuatan yang negative, karena pandangan simbiosis mutualisme yang dikedepankan. Pencari kerja tidak merasa keberata asal keinginan kerjanya sudah tercapai dan mereka rela untuk membayarkan sejumlah uang untuk itu. Dengan adanya pandangan tersebut, membuat sebagian pencari kerja terbiasa melakukan tindakan tidak jujur tersebut dan kasus mengenai percaloan ini tidak kunjung terselesaikan.

3.2 Resiko dan Sanksi yang ditimbulkan Kerugian Finansial dan Penipuan

Maraknya percaloan dalam proses perekrutan tenaga kerja ini sejatinya tidak menjamin lolos masuk kerja dan tidak semua berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Pencari kerja yang menggunakan jasa calo ini sebenarnya paling besar terdampak kerugian *financial*. Bagaimana tidak, biasanya pencari kerja yang sudah putus asa dan memilih menggunakan calo ini mengusahakan segala cara mendapatkan sejumlah uang untuk dapat membayar nominal yang ditawarkan calo agar bisa masuk ke perusahaan tertentu yang dituju. Bagi pencari kerja yang memang memiliki keadaan ekonomi yang mencukupi, tentu hal tersebut bukanlah suatu hal yang sulit atau memberatkan. Tetapi bagi pencari kerja yang memang berasal dari keluarga yang kurang mampu atau memiliki ekonomi yang kurang mencukupi, tentu saja hal itu sangat memberatkan. Pada dasarnya mereka mencari pekerjaan pastinya untuk mendapatkan penghasilan berupa upah, namun jika menggunakan calo untuk dapat masuk ke perusahaan tertentu, pencari kerja itu harus mengeluarkan sejumlah nominal yang mana hal tersebutlah sumber kesulitan bagi pencari kerja yang kurang mencukupi dalam hal ekonomi khususnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, pencari kerja yang mengusahakan agar mendapat sejumlah uang untuk membayar calo tidak sedikit yang terlibat dan terlilit hutang. Mulai dari hutang kepada orang terdekat, hutang di bank maupun hutang pinjaman online. Pencari kerja yang memilih untuk berhutang biasanya mengedepankan pemikiran bahwa hutang tersebut akan lunas jika sudah mendapat upah setelah masuk kerja nanti. Yang sebenarnya jika dilihat lebih dalam, hal itu merupakan

awal dari kesulitan finansial yang sesungguhnya. Terlebih lagi jika pinjaman itu dari bank atau pinjaman online. Tentunya jika pencari kerja yang berhutang tersebut belum mampu membayar, maka akan dikenakan bunga dan besaran pinjaman tersebut akan terus bertambah. Belum lagi jika pinjaman online itu merupakan website atau aplikasi ilegal yang tidak terdaftar dan tidak diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan, maka tindakan penagihan pun akan semakin krusial seperti penyebaran informasi pribadi, pengancaman, pengenaan bunga dan denda yang tidak wajar maupun bocornya data pribadi.

Lebih lanjut lagi, tidak berhenti sampai terlibat dan terlilitnya hutang. Risiko terjadinya penipuan pun tidak dapat dihindari, karena tidak ada yang dapat memastikan *mens rea* (sikap batin/niatan) dari seseorang dan/atau orang lain. Penipuan berkedok jalan pintas untuk lolos seleksi pada perekrutan kerja telah terjadi hampir di seluruh Indonesia. Ditambah dengan berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini. Perkembangan dan kemajuan pada pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) tidak pasti akan selalu memberi dampak positif, namun memberi dampak negatif yang ditimbulkan dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penipuan ini biasanya meyakinkan pencari kerja dengan berbagai modus. Bentuk penipuan ini pada umumnya, calo sebagai pemeran utama memberikan lowongan pekerjaan kepada para pencari kerja baik di media sosial maupun di

yayasan penyalur kerja. Kemudian calo tersebut ada yang meminta atau menawarkan tes terlebih dahulu kepada pencari kerja lalu setelah tanda tangan kontrak kerja baru pembayaran sejumlah nominal yang ditawarkan itu dilakukan, adapula yang langsung menawarkan nominal yang harus dibayarkan jika ingin mengikuti tes seleksi perekrutan kerja. Calo yang meminta sejumlah nominal untuk dibayarkan oleh pencari kerja di akhir setelah tes seleksi biasanya risiko terjadinya penipuan itu lebih kecil. Sedangkan calo yang meminta sejumlah nominal di awal sebelum dilakukannya tes seleksi atau tanda tangan kontrak kerja itu dilakukan, biasanya memiliki risiko penipuan yang besar. Tindak lanjut dari itu calo akan membawa kabur atau menghilang tanpa kabar setelah pencari kerja itu sudah memberikan uang/nominal yang ditawarkan calo untuk tes seleksi atau bahkan dengan iming-iming lolos kerja.

Adapun beberapa kasus yang tidak terkuak di media berita, beberapa orang menggunakan jasa calo dengan iming-iming masuk kerja langsung menjadi karyawan tetap yang dikenai nominal Rp 15-30 juta rupiah. Kemudian setelah membayar DP dari kesepakatan tersebut sebesar Rp 10-15 juta, hingga saat ini korban belum di panggil kerja. Terdapat juga kasus dimintai uang diawal sbelum adanya test kerja, dengan modus DP kisaran Rp 1-1.5 juta, namun hingga kini belum ada pemanggilan test juga.

Sistem pembayaran calo itu kebanyakan pada zaman sekarang ini dilakukan dengan

cara transfer uang online, transfer bank, atau memberikannya secara langsung (*cash*). Penyebab besarnya risiko penipuan adalah sebagai berikut:

1. Terlalu mudah memberi kepercayaan. Pencari kerja yang awam dan sangat menginginkan pekerjaan tidak akan berpikir bahwa mereka akan di tipu, mereka merasa percaya kepada pihak penyalur ini dengan keinginan kuat untuk mendapatkan pekerjaan.
2. Kurang mencari dan berbagi informasi. Sebenarnya penipuan ini dapat dihindarkan jika pencari kerja sebelumnya melakukan pencarian informasi mengenai kebenaran lowongan kerja tersebut, informasi kebenaran bahwa calo tersebut *trusted*, dan informasi lainnya yang dapat ditemukan di situs grup lowongan kerja di media sosial atau *sharing* dengan orang terdekat yang memang mengetahui dunia kerja.

Sebagaimana penjelasan di atas, terdapat beberapa kasus mengenai maraknya penipuan calo tenaga kerja yang mengatasnamakan PT, diantaranya adalah kasus pada tahun 2018 di Karawang¹⁵, warga Desa Margakarya, Kecamatan Telukjambe Barat AR, 42, ditahan Polres Karawang ditangkap dengan kasus

penipuan dengan modus operandi calo tenaga kerja. Pria yang berprofesi sebagai tukang ojeg ini menipu puluhan warga Karawang yang ingin bekerja di sejumlah perusahaan ternama di kawasan industri. Menurut Kapolres Karawang, sekitar 20 warga Karawang ditipu. AR mengaku kepada para korban sebagai pengurus Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) setempat, dia mengiming-mingimi para korban bisa memasukan mereka ke sejumlah perusahaan ternama. Kemudian, para korban dimintai sejumlah uang senilai Rp 2 juta hingga Rp 6 juta. Untuk meyakinkan kepada para korban, pelaku membuat sejumlah kertas berinformasikan lowongan kerja palsu.

Desember 2018 di Batam¹⁶ juga telah menangkap pelaku calo penipuan tenaga kerja, dengan kerugian korban mencapai Rp 315 juta. Yang menggunakan jasanya sebagian sudah bekerja dan adapula yang ditinggal begitu saja tanpa kepastian.

2021 di Serang Banten¹⁷, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Serang meminta para pencari kerja untuk tidak segan melaporkan adanya calo yang melakukan pungutan liar (pungli) dengan menawarkan sejumlah nominal jika ingin masuk ke perusahaan tertentu, kasus tersebut tidak sedikit memakan korban. Dikutip dari

¹⁵ Cikwan Suwandi, Media Indonesia “Polres Karawang Tangkap Calo Tenaga Kerja”, Juli 2018, <https://mediaindonesia.com/nusantara/174154/polres-karawang-tangkap-calo-tenaga-kerja> diakses pada 30 Oktober 2021

¹⁶ Dewi Agustina, Tribunnews “65 Pencari Kerja Tertipu Calo, Kerugian Hingga Rp 315 Juta”, Desember 2018, <https://www.tribunnews.com/regional/2018/12/06/65->

[pencari-kerja-tertipu-calo-kerugian-hingga-rp-315-juta](https://www.tribunnews.com/regional/2018/12/06/65-pencari-kerja-tertipu-calo-kerugian-hingga-rp-315-juta) diakses pada 30 Oktober 2021

¹⁷ Anonim, Bantennews “Marak Calo Tenaga Kerja, Disnakertrans Kabupaten Serang: Jangan Langsung Percaya!”, Oktober 2021, <https://www.bantennews.co.id/marak-calo-tenaga-kerja-disnakertrans-kabupaten-serang-jangan-langsung-percaya/> diakses pada 30 Oktober 2021

BantenNews.co.id, pada awal 2021 tepatnya pada 23 Februari 2021 lalu, Polsek Baros berhasil menangkap pelaku dugaan calo kerja yang telah mengiming-imingi puluhan pencaker di Desa Baros, Kabupaten Serang untuk mendapatkan pekerjaan dan membayar sejumlah uang. Akibat kejadian tersebut, sekitar 40 korban merugi hingga Rp 60 juta.

2021 di Tangerang¹⁸, Puluhan warga pencari kerja di Kabupaten Tangerang ditipu calo yang mengaku bisa memasukkan mereka bekerja di sejumlah pabrik ternama di daerah itu. Setelah memberikan uang pelicin hingga belasan juta rupiah, namun korban tidak kunjung dipekerjakan. Dua tersangka pelaku yang diamankan yakni Suherwin (40) dan Muslifah alias Ipong (44). Keduanya diduga melakukan penipuan dengan modus menjadi calo pekerjaan di pabrik. Sejauh ini ada 20 orang usia kerja korban penipuan kedua tersangka dan diperkirakan masih ada puluhan korban lainnya.

Selanjutnya kesulitan untuk membuktikan kejahatannya itu disebabkan beberapa hal, antara lain:

1. Transaksi atau komunikasinya secara online menjadikan kesulitan utama untuk membuktikan atau menangkap calo tersebut. Dengan mudah memberi kepercayaan itu lah para pencari kerja tidak mungkin terpikir untuk merekam

segala jejak percakapan atau transaksi antara dirinya dengan calo itu.

2. Penghilangan jejak digital sangat besar kemungkinan. Mengingat teknologi saat ini yang semakin canggih, semakin banyak pula yang memanfaatkannya untuk kegiatan negatif, seperti melakukan kejahatan digital (*cybercrime*).
3. Keraguan untuk melaporkan mengenai penipuan dari pencari kerja kepada pihak yang berwajib (dalam hal ini adalah Kepolisian RI). Pencari kerja yang tertipu oleh calo itu kebanyakan merasa malu untuk melaporkannya kepada pihak berwajib, sebagian besar dari pencari kerja itu lebih memilih untuk menerima dan mengikhlasakannya. Justru hal itu lah yang semakin memicu calo tersebut untuk terus melakukan perbuatan jahat (penipuan).

Terkait tindak pidana penipuan sebagaimana yang terjadi dalam proses perekrutan tenaga kerja di atas. Perbuatan tersebut dapat dijerat pidana sesuai dengan peraturan yang ada di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) tentang perbuatan curang, yang mana termaktub pada Pasal 378 KUHP yang berbunyi "Barangsiapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum dengan menggunakan nama palsu atau martabat (*hoedanigheid*) palsu; dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan,

¹⁸ Kirom, Merdeka.com "Setor Uang untuk Bisa Kerja di Pabrik, Puluhan Warga Tangerang Tertipu Calo", Agustus 2021, <https://www.merdeka.com/peristiwa/setor-uang-untuk->

[bisa-kerja-di-pabrik-puluhan-warga-tangerang-tertipu-calo.html](#) diakses pada 30 Oktober 2021

menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi utang maupun menghapuskan piutang, diancam karena penipuan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun." Sesuai dan sehubungan dengan rumusan tersebut, dapat dimaknai beberapa unsur di dalamnya terkait penipuan yang dilakukan oleh calo, antara lain sebagai berikut:

1. "Barangsiapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum..." dapat diartikan setiap orang perorangan atau kelompok tertentu yang dengan maksud (diartikan sebagai tujuan atau niat utama yang paling terdekat) untuk mendapatkan suatu keuntungan bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Keuntungan disini berarti sebagai maksud utama dari tindakannya tersebut, keuntungan yang didapatkan dari pencari kerja yang terkena perangkapnya, bertindak untuk diri sendiri, dirinya sendiri bersama orang lain, dan/atau untuk keuntungan orang lain. Secara melawan hukum yang berarti tindakan calo jelas dilarang dalam hukum yang berlaku dan calo itu menyadari bahwa tindakannya tersebut merupakan tindakan yang bertentangan dari ketentuan hukum.
2. "...dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya..." bahwa kegiatan tersebut menggunakan cara kebohongan,

tipu daya untuk dapat memerangkap pencari kerja yang tergiur. Memberi ucapan bohong dengan modus akan lolos kerja, asalkan sudah membayar sejumlah uang kepada calo.

3. Berdasarkan perbuatannya tersebut, calo yang seperti itu dapat dijerat dengan hukuman pidana karena tindak penipuan, maksimal 4 (empat) tahun penjara.

Penyuapan dalam Kejahatan Jabatan

Kerugian yang diakibatkan suap di sektor privat, tidak hanya soal jumlah uang, tetapi memperburuk citra, menciptakan inefisiensi, memperlamban pertumbuhan dan memperbanyak kejahatan. Tidak heran jika dalam konvensi PBB tentang pemberantasan korupsi (UNCAC), menganjurkan agar suap sektor swasta dikriminalisasikan karena parahnya dampak yang diciptakan. Akan tetapi, sampai saat ini di Indonesia belum memberlakukan bahwa suap pada sector swasta merupakan bentuk tindak pidana korupsi. Oleh karena itu, setiap tindakan suap pada sector swasta tidak dapat dijerat dengan Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Sehingga tidak jarang masyarakat bingung dalam menjerat pelaku suap swasta ini. Walaupun begitu, bukan berarti suap di sector swasta dapat dibebaskan begitu saja, Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 11 tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap jauh sebelum lahirnya UNCAC.

Namun sayangnya, aturan tersebut seperti dilupakan dan hampir jarang digunakan.¹⁹

Singkatnya, suap pada sektor swasta itu pada dasarnya sama seperti suap pada sektor publik, hanya saja pihak yang menerima suap (*passive bribery*), bukanlah berprofesi sebagai pejabat publik dan pihak yang menerima suap tersebut bertindak sesuatu (*commission*), maupun tidak bertindak sesuatu (*omission*) yang berlawanan dengan kewajibannya.²⁰

Selanjutnya secara empiris terbukti bahwa kemungkinan keterkaitan antara suap dan bentuk kejahatan lain, khususnya kejahatan terorganisasi (terorisme, perdagangan orang, penyelundupan migran gelap dan lain-lain) dan kejahatan ekonomi termasuk tindak pidana pencucian uang, yang menempatkan tindak pidana korupsi termasuk suap sebagai salah satu kejahatan yang menghasilkan atau merupakan sumber dana yang bisa dicuci (*predicate crime*). Suap dalam kasus calo ini, ditujukan kepada orang yang bekerja di dalam perusahaan tersebut yang dengan sengaja bekerja sama untuk mendapatkan keuntungan dari memasukan atau meloloskan beberapa pencari kerja untuk dapat masuk ke dalam perusahaan tertentu.

Mengenai pengaturan tindak pidana suap ini, dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap, menerangkan bahwa “Barangsiapa memberi atau menjanjikan sesuatu kepada seseorang

dengan maksud untuk membujuk supaya orang itu berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum, dipidana karena memberi suap dengan pidana penjara selama-lamanya 5 (lima) tahun dan denda sebanyak-banyaknya Rp.15.000.000,- (lima belas juta rupiah).”

Selanjutnya dalam Pasal 3 Undang-Undang tersebut menyebutkan sanksi bagi pihak yang menerima suap “Barangsiapa menerima sesuatu atau janji, sedangkan ia mengetahui atau patut dapat menduga bahwa pemberian sesuatu atau janji itu dimaksudkan supaya ia berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum, dipidana karena menerima suap dengan pidana penjara selama-lamanya 3 (tiga) tahun atau denda sebanyak-banyaknya Rp.15.000.000,- (lima belas juta rupiah).”

Suap dalam hal ini, terjadi pada sector swasta, Meski demikian, ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 UU 11/1980 tidak mensyaratkan klasifikasi pelaku tertentu dalam pemberian suap. Namun, pemberian suap dalam pasal-pasal tersebut harus dimaksudkan “untuk membujuk orang yang diberi agar berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan

¹⁹ Andrean Nataniel Marbun, “Suap di Sektor Privat: Dapatkah Dijerat?”, Jurnal Integritas: Jurnal KPK, Vol. 3 No. 1, Tahun 2017, hlm. 53-54 <https://jurnal.kpk.go.id/Dokumen/Jurnal->

[INTEGRITAS-Volume-3-No-1-tahun-2017/Jurnal-INTEGRITAS-Volume-3-No-1-tahun-2017-03.pdf](#)

²⁰ Ibid, hlm. 57

kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum.” Sehingga, unsur-unsur berikut ini harus dipenuhi agar pemberian ‘komisi’ kepada pekerja tersebut dapat dikategorikan sebagai suap dalam UU 11/1980, yaitu:

1. tujuannya adalah membujuk orang yang diberi agar berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya;
2. perbuatan tersebut bertentangan dengan kewenangan atau kewajibannya;
3. perbuatan tersebut menyangkut kepentingan umum.

Perihal unsur kepentingan umum, UU 11/1980 tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan ‘kepentingan umum’. Namun, terdapat sejumlah pasal dalam peraturan perundang-undangan lain yang mendefinisikan kepentingan umum, antara lain:

1. Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum mendefinisikan kepentingan umum sebagai kepentingan bangsa, negara, dan masyarakat yang harus diwujudkan oleh pemerintah dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat; dan
2. Penjelasan Pasal 35 huruf c Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia mengartikan kepentingan umum sebagai kepentingan bangsa dan negara dan/atau kepentingan masyarakat luas.

‘Kepentingan umum’ dalam UU 11/1980 tidak secara spesifik mencakup kepentingan bangsa dan negara, namun setidaknya tidaknya menyangkut kepentingan orang lain atau orang banyak. Berkaitan dengan kasus calo ini, kepentingan umum adalah menyangkut pelamar kerja yang mengikuti eleksi penerimaan tenaga kerja di perusahaan tertentu secara jujur dan adil. Dalam kasus ini pula, telah nyata-nyata unsur dalam tindak pidana suap terpenduhi, baik untuk pemberi suap dalam hal ini adalah pencari kerja, dengan penerima suap (dalam hal ini calo yang bekerja langsung di perusahaan tertentu atau karyawan yang bekerjasama dengan calo). Risiko lain yang kemungkinan timbul adalah pemecatan, sesuai dengan kebijakan perusahaannya.

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Masih adanya faktor atau pemikiran pencari kerja untuk lebih memilih menggunakan calo dalam proses penerimaan tenaga kerja berarti pertanda kurangnya perwujudan dari pemerataan dan keadilan tenaga kerja. Kurang pula kesadaran mengenai pendidikan dan pelatihan kerja guna mempersiapkan *skill* (kemampuan) untuk bersaing secara jujur dan adil dalam perekrutan kerja. Banyaknya kasus penyimpangan dan tindak pidana pada proses perekrutan kerja ini tidak diiringi dengan peraturan mengenai larangan, sanksi dan/atau hukumannya. Bentuk larangan atau kejahatan pada saat proses perekrutan kerja tidak

termaktub baik tersirat maupun tersurat dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja. Sanksi atau hukumannya masih mengacu pada tindak pidana dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) sebagai peraturan umum. Padahal mengenai perbuatan curang, penipuan, suap, dan permasalahan lainnya yang terdapat pada perekrutan tenaga kerja seharusnya dapat termaktub dalam UU Ketenagakerjaan dan/atau perubahannya di bagian larangan dan bisa dikenai sanksi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

V. SARAN

Diperlukannya perubahan atau penambahan pasal atau sub bagian dalam UU Ketenagakerjaan dan/atau perubahannya dalam UU Cipta kerja, mengenai larangan, sanksi atau hukuman dalam perekrutan tenaga kerja, agar keresahan maupun kesulitan para pencari kerja dapat teratasi, dan mengenai hak untuk mendapat pekerjaan dapat terealisasikan secara merata dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Kumanto Sunarto, *Pengantar Sosiologi*, (Jakarta: Akademika Presindo, 2000)
Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Press, 2005)

2. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap

1.

2. Jurnal

- SITANGGANG, M. K. (2019). Tuntutan Jaksa Penuntut Umum Terhadap Agen Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Bagi Anak Sebagai Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang Dengan Cara Pemalsuan Dokumen. *e-journal.uajy.ac.id*. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/17683>
Indah, S. (2018). Layanan Informasi Perekrutan Dan Penyalur Tenaga Kerja Berbasis Short Message Service. *ILKOM Jurnal Ilmiah*. <http://jurnal.fikom.umi.ac.id/index.php/ILKOM/article/view/359>

3. Jurnal

- Indah, S. (2018). Layanan Informasi Perekrutan Dan Penyalur Tenaga Kerja Berbasis Short Message Service. *ILKOM Jurnal Ilmiah*. <http://jurnal.fikom.umi.ac.id/index.php/ILKOM/article/view/359>
Sitanggang, M. K. (2019). Tuntutan Jaksa Penuntut Umum Terhadap Agen Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Bagi Anak Sebagai Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang Dengan Cara Pemalsuan Dokumen. *e-journal.uajy.ac.id*. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/17683>

4. Skripsi dan Thesis

- FEDRI, F. (2021). Sistem Pemotongan Gaji Sebagai Jasa Bagi Penyalur Tenaga Kerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Pada Yayasan Tunas Karya Unit 1 Di Desa Tegal Mukti Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Waykanan). Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. <repository.radenintan.ac.id>.

- <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/16332>
- Pratama, W. (2018). Pertanggungjawaban Agen Penyalur Tenaga Kerja Ilegal Terhadap Korban Perdagangan Orang Berdasarkan Undang-Undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri. Undang – undang nomor 21 tahun 2007 tentang pemberantasan tindak pidana perdagangan orang. Skripsi Fakultas Hukum Unpas. repository.unpas.ac.id.
<http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/37213>
- Rahma, P. (2022). Pertanggung Jawaban Hukum Terhadap Pelaku Penyalur Tenaga Kerja Ilegal. Thesis. erepository.uwks.ac.id.
<https://erepository.uwks.ac.id/12775/>
- Saputra, D. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia Formal Dan Informal Di Penyalur Tenaga Kerja Pt Phinisi Sumber Daya Semarang. Thesis. repository.unissula.ac.id.
<http://repository.unissula.ac.id/21039/>
- ### 5. Internet dan Website
- Andrean Nataniel Marbun, “Suap di Sektor Privat: Dapatkah Dijerat?”, Jurnal Integritas: Jurnal KPK, Vol. 3 No. 1, Tahun 2017
<https://jurnal.kpk.go.id/Dokumen/Jurnal-INTEGRITAS-Volume-3-No-1-tahun-2017/Jurnal-INTEGRITAS-Volume-3-No-1-tahun-2017-03.pdf>
- Anonim, Bantennews “Marak Calo Tenaga Kerja, Disnakertrans Kabupaten Serang: Jangan Langsung Percaya!”, Oktober 2021,
<https://www.bantennews.co.id/marak-calo-tenaga-kerja-disnakertrans-kabupaten-serang-jangan-langsung-percaya/>
- Bidara Pink, "Indeks Keyakinan Konsumen kembali meningkat, ini pendorongnya", Oktober 2021,
<https://www.google.com/amp/s/amp.kontan.co.id/news/indeks-keyakinan-konsumen-kembali-meningkat-ini-pendorongnya>
- Cikwan Suwandi, Media Indonesia “Polres Karawang Tangkap Calo Tenaga Kerja”, Juli 2018,
<https://mediaindonesia.com/nusantara/174154/polres-karawang-tangkap-calo-tenaga-kerja>
- Dewi Agustina, Tribunnews “65 Pencari Kerja Tertipu Calo, Kerugian Hingga Rp 315 Juta”, Desember 2018,
<https://www.tribunnews.com/regional/2018/12/06/65-pencari-kerja-tertipu-calo-kerugian-hingga-rp-315-juta>
- Hendra Wijayanto dan Samsul Ode, “Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia”, Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Volume 10 Nomor 1, 2019
- Kementerian Dalam Negeri "Distribusi Penduduk Indonesia Per Juni 2021: Jabar Terbanyak, Kaltara Paling Sedikit",
<https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit>
- Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, Satu Data,
<https://satudata.kemnaker.go.id/infograpiik>;
<https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Terdapat%20sebanyak%2017.113%20Lembaga%20Pelatihan%20Kerja%20baik%20Pemerintah%20maupun%20Swasta>;
<https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Terdapat%205.020%20Lembaga%20Pelatihan%20Swasta%20dibawah%20binaan%20Kementerian%20Ketenagakerjaan>
- Kirom, Merdeka.com “Setor Uang untuk Bisa Kerja di Pabrik, Puluhan Warga Tangerang Tertipu Calo”, Agustus 2021,
<https://www.merdeka.com/peristiwa/setor-uang-untuk-bisa-kerja-di-pabrik-puluhan-warga-tangerang-tertipu-calo.html>

M Nurhadi, "Data BI: Jumlah Lowongan Kerja Indonesia Makin Sedikit Selama Wabah COVID-19", September 2021, <https://www.google.com/amp/s/amp.suara.com/bisnis/2021/09/07/105756/d-ata-bi-jumlah-lowongan-kerja-indonesia-makin-sedikit-selama-wabah-covid-19>

Webinar *the SMERU Research Institute* yang bertema "Dampak COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan: Merancang Strategi Pemulihan Perekonomian Indonesia" dengan pembicara Agung Pambudhi (Direktur, APINDO Research Institute) yang dilaksanakan pada 10 Juli 2020.

Worldometers, "*Population of Indonesia*", <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>