

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat mempunyai tujuan yang besar untuk bangsa ini kedepannya. Salah satu tujuan pembentukan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana Disebutkan pada alinea keempat Pembukaan UUD 1945 adalah untuk memajukan kesejahteraan umum.¹ Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan merata. Dalam mewujudkannya, perlu dilaksanakan pembangunan nasional guna rangka pembangunan masyarakat Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya.

Indonesia memiliki potensi yang cukup besar untuk mewujudkan pembangunan nasional. Banyaknya jumlah penduduk Indonesia yang apabila dapat digunakan secara optimal dan efisien, akan menjadi asset yang sangat menguntungkan dalam kemajuan pembangunan.² Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia diproyeksikan sebanyak 275,77 juta jiwa pada 2022. Jumlah tersebut naik 1,13% dibandingkan pada tahun lalu yang sebanyak 272,68 juta jiwa.³ Menurut usianya, 69,25% penduduk Indonesia berada di jenjang usia 15-64 tahun yang dalam hal ini bisa disebut sebagai penduduk usia kerja dan angkatan kerja. Menurut BPS, penduduk usia kerja merupakan penduduk yang berusia 15 tahun dan

¹ Mardenis, "Aspek Ketenagakerjaan pada Politik Hukum Penanaman Modal Asing (PMA) di Indonesia berdasarkan Undang Undang nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal", Jurnal ilmu hukum yustisia : volume 22 nomor 2 tahun 2015, hlm 94

² Djumadi, *Jakarta: Sejarah Keberadaan Buruh di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 4

³ Monavia Ayu Rizatty, *BPS: Jumlah Penduduk Indonesia Sebanyak 275,77 Juta pada 2022*, <https://dataindonesia.id/ragam/detail/bps-jumlah-penduduk-indonesia-sebanyak-27577-juta-pada-2022>, (diakses hari kamis tanggal 5 januari 2023 pukul 11.00 WIB)

lebih. Sedangkan angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.⁴

Pancasila dan Pembukaan UUD 1945 memberikan landasan filosofis mengenai perlunya jaminan atas pekerjaan yang layak bagi setiap warga Negara. Hak atas pekerjaan adalah hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati, yang pada hakekatnya merupakan implementasi Sila kedua Pancasila “Kemanusiaan yang adil dan beradab”. Dengan memperoleh pekerjaan maka seseorang akan dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga hidupnya akan lebih merasa berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja atau pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. perlindungan hukum terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.⁵

Meskipun hak untuk bekerja dilindungi oleh UUD 1945, pada faktanya dalam dunia kerja terdapat berbagai permasalahan. Permasalahan yang timbul terjadi antara para tenaga kerja/pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. Hubungan yang terjadi antar kedua belah pihak tersebut juga tidak sesederhana ketika pekerjaan para pekerja

⁴ *Ibid*

⁵ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2016, hlm 86-87

tersebut telah selesai.⁶ Hubungan antar tenaga kerja dan pengusaha selaku pemberi kerja tersebut dapat dikatakan selesai ketika pihak pengusaha pemberi kerja ini telah memberikan imbalan sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati dalam kontrak, maka akan terselesaikan pula permasalahan atau hubungan antar pihak pekerja dan pengusaha pemberi kerja yang ada dalam dunia ketenagakerjaan. Perjanjian kerja (*employment agreement/employment contract*) merupakan jantung bagi suatu hubungan kerja (*employment relationship*).⁷

Tenaga kerja merupakan bagian dari langkah pembangunan ekonomi yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktifitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.⁸ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹ Pengertian ini sangat umum karena meliputi orang yang sudah bekerja (dalam hubungan kerja) maupun orang yang belum bekerja tetapi sudah mampu melakukan pekerjaan.

Meskipun adanya perjanjian kerja yang harusnya mengikat dan melindungi perusahaan dan tenaga kerja, namun masih terjadi berbagai pelanggaran yang cenderung menguntungkan perusahaan dan merugikan para tenaga kerja. Hal ini dapat dikategorikan sebagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Menurut Sahala

⁶ Fitria Puspita Rachmandita, "Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja: Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula", *Rawang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.2. No.5(Mei 2021), hlm 357

⁷ Romi, "Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu dari perspektif kepastian hukum di Indonesia dan gagasan pengaturannya ke depan", *Jurnal ilmu hukum yustisia* : volume 22 nomor 2 tahun 2015, hlm 151

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 47

⁹ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan Dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja)*, Rajawali Pers, Depok, 2021, hlm 6

Aritonang, Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja/tenaga kerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan yang diancam dengan sanksi pidana berdasarkan KUHP, Undang-undang Ketenagakerjaan, dan/atau Undang-Undang lainnya, baik yang dilakukan sendiri sendiri maupun bersama-sama.¹⁰ Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum yang dilakukan oleh pekerja/tenaga kerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan yang diancam dengan sanksi pidana berdasarkan KUHP, Undang-undang Ketenagakerjaan, dan/atau Undang-Undang lainnya, baik yang dilakukan sendiri sendiri maupun bersama-sama.

Dalam Tindak pidana dibidang ketenagakerjaan yang biasanya terjadi yaitu mengenai upah, kecelakaan kerja, perlindungan tenaga kerja asing dan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan (WLKP) serta berbagai tindak pidana yang termasuk dalam lingkup tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan definisi ini dapat dipahami bahwa Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan tidak hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan saja, tetapi terdapat juga tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dalam Undang-undang lain seperti UU Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dan juga UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan.

Penyidikan menurut Pasal 1 butir 2 KUHP adalah serangkaian tindakan yang dilakukan pejabat penyidik sesuai dengan cara dalam undang-undang untuk mencari serta mengumpulkan bukti, dan dengan bukti itu membuat atau menjadi terang tindak pidana yang terjadi serta sekaligus menemukan tersangkanya atau pelaku tindak pidananya. Dalam tindak pidana umum, penyidik adalah penyidik Polisi Republik

¹⁰ Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Bekasi, Permata Aksara, 2020, hlm 22

Indonesia. Sementara dalam tindak pidana tertentu adalah penyidik PNS, sebagaimana diatur dalam UU tersendiri.¹¹

Penyidik polisi pun dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kewenangan yang terdapat dalam Pasal 7 ayat (1) KUHAP yaitu sebagai berikut:

- a. menerima-laporan atau pengaduan dari seorang tentang adanya tindak pidana;
- b. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian;
- c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
- d. melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan dan penyitaan;
- e. melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat;
- f. mengambil sidik jari dan memotret seorang;
- g. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- h. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
- i. mengadakan penghentian penyidikan;
- j. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.

Adapun kedudukan maupun eksistensi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam sistem peradilan pidana dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1 butir 1 KUHAP, yang menyatakan bahwa penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. Secara fungsional, pengangkatan PPNS dimaksudkan khusus untuk melakukan penyidikan dalam bidang-bidang tertentu sesuai dengan Undang-undang yang menjadi dasar hukum dalam melakukan penyidikan keluar tugasnya.¹²

Pasal 6 ayat (1) KUHAP menyatakan bahwa penyidik adalah Penyidik Polri dan PPNS tertentu yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang. Pasal 1 angka 6 PP No. 58 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas PP No. 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan KUHAP memberikan pengertian PPNS adalah pegawai negeri sipil

¹¹ Aria Zurnetti, *Hukum Pidana Khusus*, Andalas University press, Padang, 2019, hlm 52

¹² Fanila Kasmita Kusuma, "Peran PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) dalam penegakan Perda sebagai penyidik dalam tindak pidana tertentu dengan Peraturan Perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya", *Jurnal media ilmiah* Vol.15 No.9 April 2021, hlm 5228

tertentu sebagaimana dimaksud dalam KUHAP, baik yang berada di pusat maupun daerah yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang. Kemudian Pasal 1 angka 11 dan Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia juga memberikan pengertian dan pengaturan mengenai PPNS, yaitu:

Pasal 1 angka 11

Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang berdasarkan peraturan perundang-undangan ditunjuk selaku penyidik dan mempunyai wewenang untuk melakukan penyidikan tindak pidana dalam lingkup Undang-Undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.

Pasal 3

(1) Pengemban fungsi kepolisian adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh:

- a. kepolisian khusus;
- b. penyidik pegawai negeri sipil; dan/atau
- c. bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.

(2) Pengemban fungsi kepolisian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, b, dan c, melaksanakan fungsi kepolisian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.

Mengenai hal tersebut, di dalam KUHAP sebagaimana telah mengatur bagaimana kewenangan penyidikan yang dilakukan oleh PPNS agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan penyidikan dengan penyidik Polri, antara lain:

- a. Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b (PPNS) mempunyai wewenang sesuai dengan undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing dan dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah koordinasi dan pengawasan penyidik tersebut dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a (Polri).
- b. Untuk kepentingan penyidikan, penyidik Polri memberikan petunjuk kepada penyidik pegawai negeri sipil tertentu dan memberikan bantuan penyidikan yang diperlukan (Pasal 107 ayat (1) KUHAP).

- c. Penyidik pegawai negeri sipil tertentu, harus melaporkan kepada penyidik Polri tentang adanya suatu tindak pidana yang sedang disidik, jika dari penyidikan itu oleh penyidik pegawai negeri sipil ditemukan bukti yang kuat untuk mengajukan tindak pidananya kepada penuntut umum (Pasal 107 ayat (2) KUHAP).
- d. Apabila penyidik pegawai negeri sipil telah selesai melakukan penyidikan, hasil penyidikan tersebut harus diserahkan kepada penuntut umum. Cara penyerahan hasil penyidikan tersebut kepada penuntut umum dilakukan penyidik pegawai negeri sipil melalui penyidik Polri (Pasal 107 ayat (3) KUHAP).
- e. Apabila penyidik pegawai negeri sipil menghentikan penyidikan yang telah dilaporkan kepada penyidik Polri, penghentian penyidikan itu harus diberitahukan kepada penyidik Polri dan penuntut umum (Pasal 109 ayat (3) KUHAP).

Dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 perubahan atas Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Penyidik Pegawai Negeri Sipil yaitu:

“Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut PPNS Ketenagakerjaan adalah Pengawas ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan”

Dalam pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil. Penyidik Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dilaksanakan berdasarkan kewenangan yang terdapat dalam Undang-undang ketenagakerjaan dan juga sesuai dengan manajemen penyidikan yang ada pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri

Sipil (PPNS). Dalam hal ini dapat dipahami bahwa penyidikan yang dilakukan oleh PPNS Disnakertrans juga berkoordinasi dengan kepolisian.

Munculnya Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sebagai institusi diluar kepolisian untuk membantu tugas-tugas kepolisian dan melakukan penyidikan dengan tegas diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam konteks tinjauan filosofis peraturan perundang-undangan di Indonesia maka dapat dipahami bahwa didalam pembentukan peraturan perundang-undangan haruslah mempertimbangkan cita-cita dan falsafah bangsa Indonesia yang bersumber pada Pancasila dan UUD RI 1945. Penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan juga mengacu kepada Hukum Acara Pidana (KUHAP). Sebagaimana yang terdapat pada KUHAP, terdapat 3 mekanisme penegakan hukum yaitu Acara Pemeriksaan Biasa, Acara Pemeriksaan Singkat dan Acara Pemeriksaan Cepat.¹³ Dalam hal ini, PPNS mempunyai kewenangan penyidikan dalam upaya sebagai pengawas ketenagakerjaan yang diberikan kewenangan untuk melakukan penyidikan guna melaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri.

Dalam Peraturan Presiden nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka penegakan hukum nasional di bidang ketenagakerjaan, yang pelaksanaannya harus sama dan seragam di seluruh Indonesia. Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dan administrasi ketenagakerjaan di tempat kerja. Perannya adalah untuk menyakinkan mitra sosial

¹³ Oktantiani Dyah Pramudya, "Efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan", Jurnal Idea Hukum Vol. 8 No. 1, hlm 136

atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum. Dalam dunia kerja pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran Negara dan intervensi untuk merancang dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensi berada di bawah pengawasannya.¹⁴

Pemerintah mengambil kebijakan pidana dalam membuat peraturan ketenagakerjaan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita, keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mementingkan pelaku usaha, akan tetapi juga memperhatikan dan memberikan perlindungan kepada pekerja.¹⁵ Ketentuan pidana dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pengusaha dan menjadi salah satu upaya penanggulangan pada pelanggaran tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.

Dalam Penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan, peran Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS sangat vital mengingat penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) saat ini masih dinilai kurang efektif oleh masyarakat.¹⁶ Penyidik Pegawai Negeri Sipil akan melakukan penyidikan dan memilah-milah sesuai laporan pemeriksaan langsung dari pengawas ketenagakerjaan

¹⁴ Silvia Agustin Suyandi dan Asri Wijayanti, “Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan”, Wijayakusuma Law Review Faculty of Law Vol. 2 No. 1, hlm 46

¹⁵ R A Aisyah Putri Permatasari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”, Jurnal Mimbar Keadilan Februari 2018, hlm 111

¹⁶ Ahmadi Rahmat, Muh. Syarif Nuh & Nur Fadhillah Mappaselleng, “Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan”, Journal of Lex Generalis (JLG) Vol.3 No.2 Februari 2022, hlm 362

serta aduan dari pekerja secara langsung mengenai tindak pidana ketenagakerjaan yang dialami oleh pekerja.

Dalam upaya penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan, disetiap daerah yang ada diatur berdasarkan peraturan daerah masing masing mengenai organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Hal ini bertujuan untuk mengatur bagaimana cara organisasi dan tata kerja dari setiap dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang ada di setiap tempat disuatu daerah tertentu. Di Sumatera Barat, hal tersebut diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Pasal 22 (2) dijelaskan, Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b. pelaksanaan/mengelola pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan;
- c. pelaksanaan memeriksa bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan;
- d. pelaksanaan menyusun bahan pelaporan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Pasal 2 huruf c dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, menjelaskan bahwa

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan, yang terdiri atas 3 (tiga) UPTD yaitu : 1. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I; 2. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II; dan 3. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III. Dalam pasal 27, Wilayah kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, meliputi :

- a. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I berkedudukan di Padang, meliputi wilayah Kota Padang, Kota Pariaman, Kabupaten Padang Pariaman, Kabupaten Pesisir Selatan dan Kabupaten kepulauan Mentawai.
- b. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II berkedudukan di Payakumbuh, meliputi wilayah Kota Payakumbuh, Kota Bukittinggi, Kota Padang Panjang, Kabupaten Agam, Kabupaten Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, Kabupaten Tanah Datar.
- c. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III berkedudukan di Sijunjung, meliputi wilayah Kota Solok, Kota Sawahlunto, Kabupaten Sijunjung, Kabupaten Solok, Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan.

Dengan dibagi dalam beberapa wilayah tertentu, setiap UPTD dapat bekerja dengan optimal dalam upaya pelaksanaan penegakan hukum tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja/tenaga kerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan yang diancam dengan sanksi pidana berdasarkan KUHP, Undang-undang Ketenagakerjaan, dan/atau Undang-Undang lainnya, baik yang dilakukan sendiri sendiri maupun bersama-sama.¹⁷ Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tindak pidana di bidang ketenagakerjaan itu tidak hanya diatur dalam KUHP dan UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tetapi ada Undang-Undang lain juga yang perbuatannya masuk dalam ranah lingkup tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Contohnya seperti, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari

¹⁷ Sahala Aritonang, *Loc.Cit*

Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Salah satu contoh kasus tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang terjadi di kota Padang yaitu terjadi pada tahun 2022 yang dilakukan oleh direktur perusahaan LKP English School Indonesia bernama Arlan Yuliandre. Dalam penyidikan kasus tersebut, Arlan Yuliandre menunjukkan surat bahwa ia ditunjuk sebagai direktur perusahaan LKP English School Indonesia oleh Pemilik Perusahaan Kevin Marsel. Arlan Yuliandre menjelaskan bahwa belum memberikan keterangan yang dibutuhkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dikarenakan kesibukannya. Meskipun Arlan Yuliandre sudah diberi nota I dan nota II, Arlan Yuliandre belum juga melaksanakan kewajibannya selaku yang bertanggung jawab dalam Perusahaan. Berdasarkan penyidikan yang dilakukan, Arlan Yuliandre selaku direktur perusahaan terbukti melakukan tindak pidana ketenagakerjaan setelah melalui hasil penyidikan yang dilakukan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil putusan perkara nomor 61/Pid C/2022/PN Padang, Arlan Yuliandre terbukti melanggar Pasal 3 ayat 1 jo Pasal 6 ayat 4 Undang-undang nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia. Arlan Yuliandre selaku direktur perusahaan English School Indonesia dalam kasus ini tidak memberikan keterangan yang jelas secara lisan dan tertulis yang dianggap perlu oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. AY dikenakan pidana denda sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) dan apabila tidak dibayarkan diganti dengan pidana kurungan selama tujuh hari.¹⁸

¹⁸ Putusan Nomor: 61/Pid C/2022/PN Padang

Selain itu ada juga kasus yang terjadi pada tahun 2022 juga yang dilakukan oleh *general manager* perusahaan Gapura Angkasa cabang Padang bernama Supriyana. Dalam penyidikan kasus tersebut, berdasarkan keterangan dari Supriyana selaku *General Manager* Perusahaan Gapura Angkasa menjelaskan selaku *General Manager* ia memiliki tugas dan tanggung jawab dalam operasional, administrasi dan keuangan serta seluruh aktifitas di Perusahaan Gapura Angkasa. Supriyana mengetahui bahwa nota I dan nota II sudah diterima pada bulan Juni 2022. Supriyana juga memberikan pendelegasian secara tertulis kepada saksi Davil Putra selaku *Supervisor* Administrasi dan Keuangan untuk menginstruksikan saksi Davil Putra untuk menindak lanjuti dan melengkapi data nota I dan nota II. Meskipun sudah, menginstruksikan pada saksi Davil Putra, Supriyana tidak memantau dan meminta laporan dari bawahannya tersebut dikarenakan kesibukannya pekerjaan. Supriyana tidak mengetahui bahwa pelaporan tersebut belum terlaksana sesuai ketentuan. Tersangka menyadari kelalaiannya dan bertanggung jawab selaku *General Manager* Perusahaan Gapura Angkasa. Berdasarkan hasil penyidikan, Supriyana selaku *General Manager* bertanggung jawab dan terbukti bersalah karena tidak melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan dalam waktu 30 hari setelah perusahaan itu berdiri, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan. Berdasarkan hasil Putusan Nomor: 61/Pid C/2022/PN Padang, Supriyana terbukti melanggar Pasal 6 ayat (1) jo Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan. Supriyana terbukti bersalah karena tidak melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan dalam waktu 30 hari setelah perusahaan itu berdiri, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.

Supriyana dikenakan sanksi denda sebesar Rp.800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah) subsider 1 bulan kurungan.¹⁹

Dari kedua kasus tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang terjadi, terdapat permasalahan yang membuat proses penyidikan tidak berjalan semestinya. Hal ini berkaitan dengan tidak adanya kepastian tentang siapa yang bertindak sebagai atasan penyidik yang mengakibatkan proses penyidikan menjadi terganggu. Selain itu, mengenai penerbitan Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan (SPDP) yang dirasa perlu oleh Penyidik PPNS Disnakertrans, namun dalam dua kasus tersebut SPDP dirasa tidak perlu oleh Penyidik Kepolisian karena kasus tersebut merupakan tindak pidana ringan (tipiring) dalam tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan masalah koordinasi yang ada dari kedua belah pihak penyidik PPNS dan Kepolisian. Dalam hal ini berkaitan dengan Pasal 21 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang menyatakan bahwa SPDP wajib diterbitkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk membahas bagaimana pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan oleh PPNS Disnakertrans serta bagaimana koordinasi pelaksanaan penyidikan dengan kepolisian dan apa yang menjadi faktor penghambat, yang akan dibahas dalam suatu karya ilmiah yang berbentuk proposal yang akan dituangkan menjadi tesis dengan judul, **“Penyidikan Tindak Pidana di bidang Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat (STUDI KASUS NOMOR : 61/Pid C/2022/PN Padang dan 79/Pid C/2022/PN Padang)”**

¹⁹ Putusan Nomor: 79/Pid C/2022/PN Padang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, guna mendapatkan hasil yang intensif dan tidak menyimpang dari judul yang telah ditetapkan adapun beberapa masalah yang diangkat yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera barat (STUDI KASUS NOMOR : 61/Pid C/2022/PN Padang dan 79/Pid C/2022/PN Padang)?
2. Apakah hambatan dalam pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera barat (STUDI KASUS NOMOR : 61/Pid C/2022/PN Padang dan 79/Pid C/2022/PN Padang)?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian dalam penulisan ilmiah pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, demikian halnya dalam penelitian ini juga mempunyai tujuan penulisan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan Pelaksanaan Penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan serta sebagai bahan referensi tambahan bagi program studi Magister Ilmu Hukum Universitas Andalas khususnya tentang “Penyidikan Tindak Pidana Di bidang Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”.

2. Manfaat praktis

- a. Untuk memberikan sumbangsih pemikiran dan penelitian terutama kepada pihak-pihak yang memiliki perhatian dalam perkembangan hukum pidana;
- b. Agar hasil penelitian ini dapat digunakan oleh semua pihak baik bagi pemerintah, masyarakat umum, maupun pihak penegak hukum;
- c. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi aparat penegak hukum khususnya pelaksana Penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian menjadi jaminan atau konsekuensi konkrit dari sikap jujur yang merupakan salah satu ciri-ciri atau sikap ilmiah yang harus dimiliki seorang calon peneliti. Penelitian yang akan dilakukan hendaknya asli, dalam artian yang dipilih merupakan masalah yang belum pernah diteliti sebelumnya atau sedang diteliti oleh peneliti terdahulu, maka harusnya dinyatakan dengan tegas perbedaannya dengan penelitian sebelumnya tersebut.²⁰ Berdasarkan informasi dan penelusuran peneliti, penelusuran yang peneliti lakukan pada beberapa referensi yang ada di perpustakaan Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Andalas untuk menunaikan ke dalam penelitian ini, maka penelitian dengan judul “Penyidikan

²⁰ Elisabeth Nurhaini Butar Butar, *Metode Penelitian Hukum Langkah-Langkah Untuk Menemukan Kebenaran Dalam Ilmu Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung, 2018, hlm 124

Tindak Pidana di bidang Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat” belum pernah dilakukan oleh peneliti lainnya, sehingga dengan demikian penelitian ini adalah asli dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah. Adapun judul tesis lain yang berkaitan dengan Penyidikan Tindak Pidana ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang pernah ditulis sebelumnya adalah:

1. Penelitian pada tahun 2021 oleh Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya atas nama Mohammad Idhor, nim 1321900032 dengan judul “Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Kehutanan Dalam Penyidikan Tindak Pidana Pencucian Uang Terkait Tindak Pidana Pembakan Liar” adapun pembahasan yang dikaji dari tesis tersebut yaitu:
 - a. Kewenangan PPNS Kehutanan Dalam Penyidikan TPPU Terkait Pembalakan Liar (Illegal Logging).
 - b. Konsep pengaturan kewenangan penyidik PPNS Kehutanan dalam penyidikan TPPU.
2. Penelitian pada tahun 2021 oleh Universitas Jenderal Soedirman atas nama Efendi Susanto, nim E2A019017 dengan judul “Penyidikan tindak pidana kecelakaan kerja oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil bidang ketenagakerjaan berbasis keadilan restoratif” Adapun pembahasan yang dikaji dari tesis tersebut yaitu:
 - a. Apakah proses penyidikan tindak pidana kecelakaan kerja oleh penyidik PPNS Ketenagakerjaan sudah berbasis keadilan restoratif?
 - b. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi oleh penyidik PPNS bidang ketenagakerjaan dalam mewujudkan penyidikan tindak pidana kecelakaan kerja yang berbasis keadilan restoratif?

3. Penelitian pada tahun 2017 oleh Universitas Hasanuddin atas nama Ryan Fahrezi, nim P0902214013 dengan judul “Efektivitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil pada proses penyidikan tindak pidana dalam Peraturan Daerah di Kota Makassar Nomor 10 tahun 1990 tentang Pembinaan Pedagang Kaki Lima” Adapun pembahasan yang dikaji dari tesis tersebut yaitu:

- a. Bagaimana Efektivitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil pada proses penyidikan tindak pidana dalam peraturan daerah di kota Makassar Nomor 10 Tahun 1990 Tentang Pembinaan Pedagang Kaki Lima?
- b. Apakah faktor-faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan tugas Penyidik Pegawai Negeri Sipil pada Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 10 Tahun 1990 Tentang Pembinaan Pedagang Kaki Lima?

Penelitian pertama dari Mohammad Idhor membahas mengenai kewenangan dan konsep pengaturan kewenangan PPNS kehutanan yang diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang. Dalam hal ini, seharusnya dapat melakukan penyidikan TPPU selain melakukan penyidikan di bidang kehutanan walaupun dalam penjelasan Pasal 74 Undang-Undang TPPU tidak termasuk penyidik yang disebut didalamnya. PPNS kehutanan sebagai penyidik tindak pidana asal sudah jelas diatur dalam Undang-Undang TPPU bahwa frasa penyidik tindak pidana asal dalam pasal 74 adalah penyidik yang terdapat dalam Pasal 2 ayat (1) huruf w.

Penelitian kedua dari Efendi Susanto membahas mengenai proses penyidikan tindak pidana kecelakaan kerja oleh penyidik PPNS Ketenagakerjaan sudah berbasis keadilan restoratif dan apa hambatan dalam pelaksanaannya. Dalam hal ini dijelaskan bahwa penyidikan yang dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan belum lah berbasis pada keadilan restoratif. Belum dilakukannya penyidikan yang berbasis keadilan

restoratif oleh PPNS Ketenagakerjaan karena adanya kendala dalam struktur hukum yaitu pola pikir dari PPNS Ketenagakerjaan yang berpusat pada peraturan perundang-undangan saja, dimana peraturan internal bidang ketenagakerjaan tidak mengamanatkan hal tersebut dan tidak ada keberanian dari PPNS Ketenagakerjaan untuk melakukan tindakan lebih progresif dalam melakukan penegakan hukum.

Penelitian ketiga dari Ryan Fahrezi membahas mengenai efektifitas dan hambatan dalam pelaksanaan penyidikan dalam Peraturan Daerah di Kota Makassar Nomor 10 tahun 1990 tentang Pembinaan Pedagang Kaki Lima. Dalam hal ini dijelaskan bahwa faktor penegak hukumnya, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) merupakan ujung tombak penegakan hukum di daerah atas terjadinya suatu pelanggaran terhadap Peraturan Daerah, sehingga PPNS memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam upaya menegakkan peraturan daerah.

Berdasarkan dengan tiga judul tesis di atas, dalam perbedaan judul “Penyidikan Tindak Pidana di bidang Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat” dengan judul tesis di atas, ditemukan banyak sekali perbedaan. Adapun yang saya tulis dimana lebih membahas tentang penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Penyidik pegawai negeri sipil. Dalam hal ini berkaitan dengan pelaksanaan penyidikan dan hambatan yang ditemukan dalam proses pelaksanaannya.

F. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teori dalam penelitian hukum sangat diperlukan untuk membuat jelas nilai-nilai hukum sampai kepada landasan filosofisnya. Fungsi teori dalam penelitian adalah untuk memberikan arahan atau petunjuk dan meramalkan serta

menjelaskan gejala yang diamati.²¹ Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka teori dapat diartikan sebagai kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis dari peneliti mengenai sesuatu kasus ataupun permasalahan (problem), yang menjadi bahan perbandingan, pegangan yang mungkin disetujui atau tidak disetujui,²² yang merupakan masukan eksternal dalam penelitian ini.

a. Teori Penegakan hukum

Penegakan hukum merupakan suatu tahapan dengan pada faktanya melaksanakan pelaksanaan struktur yang berkaitan dalam mengambil suatu keputusan yang longgar dan diatur oleh aturan hukum dan mempunyai penilaian unsur pribadi. Secara konsep, tujuan dan maksud penegakan hukum terlaksana pada pola aktivitas yang menyelaraskan koneksi nilai-nilai yang teratur didalam norma-norma yang telah dibuat dan sikap tindakan untuk penerapan nilai akhir, serta membuat, menjadikan dan untuk dipertahankan demi keserasian pergaulan hidup.²³

Penegakan hukum adalah suatu proses dan tata cara pemerintah dalam menciptakan keseimbangan untuk hidup bermasyarakat, melainkan penegakan hukum yang ada tidak sesuai dengan prinsip penegakan hukum yang sesuai dengan aslinya. Para anggota masyarakat bisa diberi perlindungan hukum terhadap bagiannya dan berubah dengan tertindas. Suatu kejadian yang menjadikan hukum tidak sepenuhnya memberikan rasa keamanan, keadilan, dan keyakinan perlu dikaji dengan kehati-hatian.

Dalam pembahasan yang akan dikaji lebih lanjut diatas, teori ini merupakan teori penegakan hukum. Teori ini merupakan teori yang cukup

²¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm 35

²² M Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm 80

²³ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, Hlm 5

relevan untuk digunakan. Penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan dalam memberantas tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal penyidikan tentu terdapat bagaimana pelaksanaan dari penyidikan serta apa saja yang menjadi hambatan dalam upaya penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Menurut Lawrence M. Friedman dalam upaya penegakan hukum pelaksanaan hukum diibaratkan sebuah organisme kompleks yang berjalan sistematis. sistem hukum (*legal system*) adalah satu kesatuan hukum yang terdiri dari tiga unsur yakni struktur hukum, substansi hukum dan kultur hukum. Secara sederhana, struktur hukum berkaitan dengan lembaga-lembaga atau institusi-institusi pelaksana hukum atau dapat dikatakan sebagai aparat penegakan hukum. Dalam hal hukum pidana, maka lembaga yang bertugas melaksanakannya terwujud dalam suatu sistem peradilan pidana (*criminal justice system*), yang pada hakikatnya merupakan sistem kekuasaan menegakkan hukum pidana yang terdiri atas kekuasaan penyidikan, kekuasaan penuntutan, kekuasaan mengadili dan menjatuhkan putusan serta kekuasaan pelaksanaan putusan/pidana oleh badan/aparat pelaksana/eksekusi. Penegakan hukum dapat berjalan dengan baik bila ketiga unsur yang ada berjalan dengan baik dalam sistem dan bersinergi dengan baik.²⁴ Adapun ketiga unsur tersebut yaitu sebagai berikut.²⁵

1. Substansi hukum (*Legal substance*)

²⁴ Barda Nawawi Arif, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm 28

²⁵ Lawrence M. Friedman, *The Legal System A social Science Perspective*, Russell Sage Foundation New York, 1975, hlm 25

Merupakan keseluruhan asas hukum, norma hukum dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan dalam hal substansi hukum pidana Indonesia, maka induk perundang-undangan pidana materil kita adalah Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), sedangkan induk perundang-undangan pidana formil adalah (Hukum acara) dalam hal ini kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP).

2. Struktur hukum (*Legal structure*)

Berkaitan dengan lembaga-lembaga atau institusi-institusi pelaksana hukum atau dapat dikatakan sebagai aparat penegak hukum. Dalam hal hukum pidana, maka lembaga yang bertugas melaksanakan terwujudnya dalam suatu sistem peradilan pidana (criminal justice system), yang pada hakikatnya merupakan sistem kekuasaan menegakan hukum pidana terdiri atas kekuasaan penyidikan, kekuasaan penuntutan, kekuasaan mengadili dan menjatuhkan putusan serta kekuasaan pelaksanaan putusan/pidana oleh badan/aparat pelaksana eksekusi.

3. Budaya hukum (*Legal culture*)

Unsur ketiga adalah budaya hukum, yakni kebiasaan atau budaya masyarakat yang menyertai dalam penegakan hukum. Budaya hukum berada pada masyarakat maupun pada para penegak hukum.

Oleh karena itu Friedman menggambarkan bahwa sistem hukum seperti pabrik dimana struktur hukum adalah mesin, substansi hukum adalah apa yang dihasilkan oleh mesin dan kultur hukum adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan dan mematikan

mesin serta memutuskan bagaimana mesin itu dapat bekerja dengan baik. Pada penelitian ini, teori dari Lawrence M. Friedman sangat berhubungan dengan masalah yang akan dikaji oleh penulis.

b. Teori kewenangan

Dalam konsep Hukum Tata Negara, kewenangan atau wewenang dideskripsikan sebagai “*rechtsmacht*” (kekuasaan hukum). Dalam hukum publik, wewenang terkait kekuasaan.²⁶ terdapat sedikit perbedaan antara kewenangan (*Authority, gezag*) adalah apa yang disebut sebagai kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari yang diberikan oleh undang-undang atau legislatif. Sedangkan wewenang (*competence, bevoegdheid*) hanya mengenai suatu “*onderdeel*” (bagian) tertentu dari kewenangan. Kewenangan dalam bidang kekuasaan kehakiman atau kekuasaan mengadili lazim disebut kompetensi atau yurisdiksi.

Di Belanda konsep *bevoegdheid* dipergunakan baik dalam lapangan hukum publik, oleh karena itu *bevoegdheid* tidak memiliki watak hukum. Sedangkan di Indonesia, konsep wewenang selalu dimaknai sebagai konsep hukum publik, sebab wewenang selalu dikaitkan dengan penggunaan kekuasaan. Sesuai dengan pendapat di atas, Prajudi Atmosudirdjo menyatakan : “wewenang merupakan kekuasaan untuk melakukan semua tindakan di dalam lapangan hukum publik, sedangkan kekuasaan untuk melakukan tindakan dalam lapangan hukum privat disebut hak”.²⁷

²⁶ Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang*, Yuridika, Volume No.5 & 6, Tahun XII, September-Desember, 1997, hlm1

²⁷ Prajudi Admosudirjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, cet.9. Jakarta, 1998, Hlm 76

Wewenang sekurang-kurangnya terdiri atas tiga komponen, yaitu : pengaruh, dasar hukum dan konformitas hukum. Komponen pengaruh dimaksudkan, bahwa penggunaan wewenang bertujuan untuk mengendalikan perilaku subyek hukum; komponen dasar hukum dimaksudkan, bahwa wewenang itu harus didasarkan pada hukum yang jelas; dan komponen konformitas hukum menghendaki bahwa wewenang harus memiliki standart yang jelas (untuk wewenang umum), dan standart khusus (untuk jenis wewenang tertentu). Secara yuridis, wewenang merupakan kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk melakukan perbuatan yang menimbulkan akibat hukum.²⁸

Setiap penggunaan wewenang harus memiliki dasar legalitas di dalam hukum positif untuk mencegah terjadinya perbuatan sewenang-wenang. Penggunaan wewenang pemerintahan selalu dalam batas-batas yang ditetapkan sekurang-kurangnya oleh hukum positif. Dalam kaitannya dengan konsep negara hukum, penggunaan Kewenangan tersebut dibatasi atau selalu tunduk pada hukum yang tertulis maupun tidak tertulis, yang selanjutnya untuk hukum tidak tertulis di dalam hukum pemerintahan di Indonesia disebut dengan “asas-asas umum pemerintahan yang baik” hal ini sesuai dengan penjelasan Pasal 4 huruf a Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman, yang berbunyi : “Negara hukum adalah Negara yang dalam segala aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara, termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan harus berdasarkan hukum dan asas-asas umum pemerintahan yang baik yang

²⁸ Indroharto, Usaha Memahami Peradilan Tata Usaha Negara, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2002, hlm 68

bertujuan untuk meningkatkan kehidupan demokratis yang sejahtera, berkeadilan dan bertanggung jawab”.

Philipus M. Hadjon, mengatakan bahwa setiap tindakan pemerintahan disyaratkan harus bertumpu atas kewenangan yang sah. Kewenangan itu diperoleh melalui tiga sumber, yaitu atribusi, delegasi, dan mandat. Kewenangan atribusi lazimnya digariskan melalui pembagian kekuasaan negara oleh undang-undang dasar. Kewenangan atributif bersifat permanen atau tetap ada, selama undang-undang mengaturnya. sedangkan kewenangan delegasi dan mandat adalah kewenangan yang berasal dari pelimpahan. Philipus M. Hadjon pada dasarnya membuat perbedaan antara delegasi dan mandat. Dalam hal delegasi mengenai prosedur pelimpahannya berasal dari suatu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan yang lainnya dengan peraturan perundang-undangan, dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih ke delegataris. Pemberi delegasi tidak dapat menggunakan wewenang itu lagi, kecuali setelah ada pencabutan dengan berpegang dengan asas “*contrarius actus*”. Artinya, setiap perubahan, pencabutan suatu peraturan pelaksanaan perundang-undangan, dilakukan oleh pejabat yang menetapkan peraturan dimaksud, dan dilakukan dengan peraturan yang setaraf atau yang lebih tinggi. Dalam hal mandat, prosedur pelimpahan dalam rangka hubungan atasan bawahan yang bersifat rutin. Adapun tanggung jawab dan tanggung gugat tetap pada pemberi mandat. Setiap saat pemberi mandat dapat menggunakan sendiri wewenang yang dilimpahkan itu.²⁹ Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji pelaksanaan kewenangan PPNS Ketenagakerjaan yang terdapat

²⁹ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 108-109

dalam KUHAP dan aturan lainnya dalam lingkup tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

2. Kerangka Konseptual

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai pokok permasalahan, akan diberikan batasan dari kata istilah dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Pembatasan ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang terkait dengan penelitian ini dan supaya terjadi persamaan persepsi dalam memahami permasalahan yang ada.

a. Penyidikan

Penyidikan suatu istilah yang dimaksudkan sejajar dengan pengertian *opsporing* (Belanda) atau *investigation* (Inggris).” Sedangkan pada Pasal 1 butir 2 KUHAP menjalankan mengenai pengertian penyidikan, sebagai berikut: Penyidikan mengandung arti serangkaian tindakan yang dilakukan pejabat penyidik sesuai dengan cara dalam undang-undang untuk mencari serta mengumpulkan bukti, dan dengan bukti itu membuat atau menjadi terang tindak pidana yang terjadi serta sekaligus menemukan tersangkanya atau pelaku tindak pidananya.³⁰

b. Penyidik

Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 KUHAP, penyidik adalah pejabat polisi Negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.

c. Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PPNS)

³⁰ M. Nasir Djamil, *Anak Bukan untuk Dihukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm 154

Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PPNS) merupakan penyidik yang berasal dari PNS untuk melakukan penyidikan tindak pidana tertentu. Biasanya tindak pidana tersebut bukan tindak pidana umum yang biasa ditangani oleh penyidik Kepolisian. Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, dan Bentuk-Bentuk Pengamanan Swakarsa, yang dimaksud dengan PPNS adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang berdasarkan peraturan perundang-undangan ditunjuk selaku Penyidik dan mempunyai wewenang untuk melakukan penyidikan tindak pidana dalam lingkup undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.

Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil dijelaskan dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b Pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang KUHAP:

“Yang dimaksud dengan penyidik dalam ayat ini misalnya adalah pejabat bea cukai, pejabat imigrasi, pejabat kehutanan yang melakukan tugas penyelidikan sesuai dengan wewenang khusus yang diberikan oleh undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.”

Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PPNS) tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tertentu.

d. Tindak Pidana

Istilah tindak pidana berasal dari hukum pidana belanda yaitu strafbaarfeit. Straf artinya pidana atau hukum, baar artinya dapat atau boleh, sedangkan feit artinya tindak, peristiwa, pelanggaran atau perbuatan.³¹ Menurut Moeljatno, Tindak Pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, yang mana disertai sanksi berupa pidana tertentu bagi yang melanggar larangan tersebut.³² Unsur-unsur tindak pidana adalah:

- 1) Perbuatan.
- 2) Yang dilarang (oleh aturan hukum).
- 3) Ancaman Pidana (bagi yang melanggar larangan).

Tindak Pidana menurut Simons adalah perbuatan melawan hukum yang berkaitan dengan kesalahan (*schuld*) seseorang yang mampu bertanggung jawab.³³ Tindak pidana adalah merupakan terjemahan dari “starafbaar feit” perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan dengan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu bagi barangsiapa yang melanggar larangan tersebut.³⁴

e. Tindak Pidana di bidang ketenagakerjaan

Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan yang ancaman sanksi pidananya berdasarkan KUHP, Undang-undang Ketenagakerjaan, dan/atau Undang-Undang lainnya, baik yang dilakukan sendiri-sendiri maupun bersama-sama.³⁵

³¹ Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002 hlm 69

³² *Ibid*, hlm 71

³³ Laden Marpaung, *Proses Penanganan Perkara Pidana (Penyelidikan dan Penyidikan) Bagian Pertama*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 11

³⁴ Abdulah Mustafa dan Ruben Achmad, *Intisari Hukum Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2004, hlm 6

³⁵ Sahala Aritonang, *Loc.cit*

G. Metode Penelitian

1. Tipe/Jenis Penelitian

Tipe/Jenis penelitian ini yaitu, Yuridis Empiris dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan bisa juga disebut penelitian lapangan, yakni mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan apa yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Atau bisa disebut juga, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap situasi atau kondisi nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta dan data yang diperlukan, setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul, maka mengarah pada hasil akhir dari masalah yang pada akhirnya mengarah pada pemecahan masalah.³⁶

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai keadaan objek yang diteliti.³⁷ Penelitian deskriptif analitis merupakan penelitian yang memaparkan secara menyeluruh, sistematis dan logis, objek penelitian dalam hal ini mengenai penetapan dispensasi perkawinan, serta menjelaskan fakta-fakta yang terjadi dilapangan ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan bersifat analitis, karena data yang diperoleh akan dianalisis terhadap aspek-aspek yang diteliti untuk mendapatkan gambaran sistem hukum yang komprehensif, sistematis, dan akurat. Menurut Sugiyono, deskriptif analitis adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data sesuai dengan tujuan yang sebenarnya, kemudian data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang ada.³⁸

³⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm 16

³⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2008, hlm 10

³⁸ Salim HS dan Elies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Pada Penelitian Tesis dan Desertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 9

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari lapangan, dengan melakukan wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan dan Penyidik PPNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera barat serta dokumen yang didapatkan dari penyidik PPNS Disnakertrans. Selain itu juga data primer didapatkan juga dengan wawancara yang dilakukan dengan penyidik Kepolisian Daerah Sumatera Barat dan beberapa dokumen yang didapatkan langsung dari penyidik kepolisian yang dilengkapi dengan catatan tertulis atau menggunakan alat bantu rekam, seperti, *handphone* dan lain sebagainya.

b. Data sekunder

Data sekunder menjadi bahan hukum yang mendukung dan melengkapi data primer yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data sekunder meliputi antara lain dokumen dinas, buku, hasil penelitian berupa laporan dan sebagainya.³⁹ Data sekunder yaitu data yang berhubungan dengan penelitian yang terdiri:

a. Bahan hukum primer

Bahan Hukum Primer yaitu berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bahan lainnya yang mempunyai hubungan dengan penulisan seperti;

- a) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

³⁹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2016, hlm 30

- b) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan
- c) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana
- d) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- e) Undang-undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 1 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- g) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)
- h) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan atau keterangan-keterangan mengenai Peraturan Perundang-Undangan, berbentuk buku, literatur, hasil penelitian maupun jurnal-jurnal hukum.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum yang memberikan informasi, penjelasan, terhadap bahan hukum primer dan sekunder yaitu kamus, internet dan informasi lainnya yang mendukung penelitian, bahan-bahan hukum lain yang memberikan penjelasan lebih lanjut tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁴⁰ Seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.⁴¹ Wawancara yaitu melakukan tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sample peneliti dengan sistematis. Dalam metode ini terdapat dua pihak yang menempati kedudukan berbeda, yaitu penanya yang berkedudukan sebagai pencari informasi dan responden/informan yang berkedudukan sebagai pemberi informasi. Hubungan antara keduanya bersifat sementara⁴², berlangsung dalam jangka waktu tertentu. Penanya harus bisa mendekati responden guna memperoleh informasi atau data yang diinginkan. Data yang diberikan informan bersifat pribadi dan subjektif, tujuannya untuk menemukan prinsip yang lebih objektif agar bisa menjelaskan masalah penelitian. Jika responden bersikap defensif, informasi yang diperoleh tidak akan memberikan gambaran sebenarnya. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, yaitu pertemuan di

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm 61

⁴¹ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011, hlm 105

⁴² Elisabeth Nurhaini Butar butar, *Op.cit*, hlm 143

mana wawancara dilakukan tidak secara ketat mengikuti pertanyaan formal dimana peneliti dan responden melakukan pertanyaan terbuka untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Wawancara dalam hal ini dilakukan dengan seorang Penyidik PPNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera barat dan juga Penyidik dari Kepolisian.

b. Studi dokumen

Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumen yang ada. Tujuan dan kegunaan studi dokumen pada dasarnya adalah untuk menunjukkan cara pemecahan masalah penelitian. Ketika peneliti mengetahui apa yang telah dilakukan orang lain, peneliti akan lebih siap dengan pengetahuan yang lebih dalam dan lebih lengkap.⁴³

Metode ini didefinisikan sebagai bentuk pengumpulan data dengan cara mencari buku, catatan (dokumen) yang dapat dijelaskan, oleh Sanafiah Faesal sebagai berikut: metode dokumen, dan informasinya berupa suatu bahan tertulis dan tercatat. Pada metode ini pengumpulan data tinggal mengirim bahan yang tertulis secara relevan pada arsip yang telah disiapkan untuk peneliti.⁴⁴ Adapun dengan metode ini, dokumen yang dibutuhkan yaitu Berita acara pemeriksaan (BAP) dari Disnakertrans Sumatera Barat dan beberapa dokumen pendukung lain dari Disnakertrans dan Kepolisian.

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Teknik pengolahan data

Data-data yang di peroleh setelah penelitian diolah dengan proses penyuntingan yaitu, merapikan kembali data yang diperoleh untuk selanjutnya

⁴³ Bambang Sunggono, *Op.Cit*, hlm 112

⁴⁴ Sanafiah Faesal, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial, Usaha Nasional, Surabaya, 2002,* Hlm 42-43

diklasifikasikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah yang diteliti kebutuhan dan tujuan sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan akhir yang bersifat umum yang nantinya dapat dilengkapi dengan fakta-fakta yang ada. Ada 3 tahap dalam proses penyuntingan data, yaitu:

1. Reduksi data, proses pemilihan atau penyaringan data yang telah terkumpul.
 2. Penyajian data, membuat penjelasan informasi dalam bentuk narasi (deskripsi kalimat).
 3. Verifikasi data (kesimpulan), proses analisis data untuk membuat kesimpulan atau memverifikasi temuan lapangan.
- b. Teknik analisis data

Setelah data diperoleh dan diolah, selanjutnya data tersebut dianalisis. Analisis data menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu menganalisis data dengan menganalisis, menarik kesimpulan, dan menuangkannya ke dalam bentuk kalimat. Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdan menyatakan dalam bukunya Sugiono bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang peting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴⁵

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm 241