

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara hukum dan bukan Negara kekuasaan sebagaimana yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 1 ayat (3), maka segala pengelolaan Negara harus berdasarkan hukum bukan berdasarkan kekuasaan. Karena tujuan dari Negara hukum adalah melindungi seluruh rakyatnya, hal ini tercermin dalam pembukaan Undang-undang dasar tahun 1945 alinea ke IV sebagai tujuan didirikannya pemerintah Indonesia. Dalam alinea ke IV pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan tujuan pembentukan pemerintah Indonesia adalah:¹

Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Negara dan segenap unsur pemerintahannya dalam menjalankan pemerintahan haruslah mengacu dan berpedoman pada kaidah-kaidah hukum yang secara substansional dibentuk bukan dengan dasar kepentingan lain selain dari kepentingan bangsa, Negara dan rakyat. Untuk mengatur segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pemerintah membentuk peraturan perundang-undangan. Undang-undang menjadi jantung segala aktivitas pemerintah sebab tanpa undang-undang, pemerintah tidak boleh melakukan sesuatu perbuatan (tindakan).

Untuk menghindari terjadinya tindakan kesewenang-wenangan penguasa maupun masyarakat maka pemerintah membentuk Undang-undang untuk mengatur supaya terjadi ketertiban di dalam masyarakat. Undang-undang ada yang bersifat sebagai hukum publik dimana pemerintah mewakili kepentingan warga Negara yang menjadi korban atau yang dirugikan, seperti Hukum Pidana, dan ada juga sebagai hukum prihat yang mengatur kepentingan antar warga masyarakat, seperti hukum perdata. Kitab Undang-undang hukum pidana dan kitab undang-undang hukum

¹ Republik Indonesia, UUD 1945

perdata merupakan hukum materiil yang harus ditaati oleh seluruh warga Negara, termasuk penguasa maupun pemerintah.

Pemerintah membuat ketentuan dalam norma hukum tentang jenis tindak pidana dan sanksi pidana, termasuk tatacara penegakan hukum pidana oleh kekuasaan pemerintah. Untuk menegakkan hukum supaya bisa terlaksana dalam masyarakat, pemerintah juga membentuk hukum formil yaitu kitab Undang-undang hukum acara pidana. Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) no. 8 Tahun 1981 mengatur tentang cara penegakan hukum pidana mulai dari penyelidikan, penyidikan, penuntutan, sampai dengan vonis hukuman yang dijatuhkan oleh hakim dalam sebuah persidangan dipengadilan.

Langkah awal dalam penegakan hukum pidana adalah proses penyelidikan dan penyidikan yang dilakukan oleh kepolisian maupun oleh pejabat pegawai negeri sipil. Penyidik menurut KUHAP pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa penyidik adalah pejabat Polisi Negara Republik Indonesia atau pejabat Polisi Negara Republik Indonesia atau pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.² Sedangkan pada KUHAP pasal 6 ayat (1) menyebutkan “ Penyidik adalah :³

- a. Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia
- b. Pejabat Pegawai Negeri Sipil yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang.

Penyidikan merupakan bagian dari sistem peradilan pidana yang hakikatnya merupakan sistem kekuasaan menegakkan hukum pidana atau sistem kekuasaan kehakiman di bidang hukum pidana. Dalam proses penyelesaian perkara pidana untuk menegakan hukum pidana aparat penegak hukum yang terkait adalah kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan lembaga pemasyarakatan. Instansi-instansi penegak hukum ini kendatipun mempunyai tugas yang sama, namun satu sama lain berdiri sendiri, dan mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban masing-masing.

² Republik Indonesia, *UU No. 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.*

³ ibid

Polisi, sebagai penegak hukum pidana adalah aparat pertama dalam proses penegakan hukum, ia menempati posisi sebagai penjaga, yaitu melalui kekuasaan yang ada (*police direction*) ia merupakan awal mula proses pidana. Karena keahliannya maka polisi merasa lebih tahu dalam menjalankan tugasnya. Selain dari Polisi untuk proses penyelesaian tindak pidana khusus, ada Pejabat Pegawai Negeri Sipil yang diberi wewenang khusus oleh Undang-undang, untuk melakukan tindakan-tindakan yang dimungkinkan dalam rangka penyelidikan dan penyidikan. Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang dimaksud seperti pejabat Bea dan Cukai, Pejabat Imigrasi, Pejabat Kehutanan dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Dalam perkara pidana di bidang ketenagakerjaan, pejabat yang berwenang untuk melakukan penyidikan dilakukan oleh pihak kepolisian dan pihak instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Undang-undang nomor 8 tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana pasal 7 ayat (2) mengatur bahwa PPNS merupakan penyidik yang memiliki kewenangan untuk melakukan penegakan hukum pada Departemen atau Dinas di bawah koordinasi Kepolisian Republik Indonesia.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil atau 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 Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu pengemban fungsi kepolisian yang membantu Kepolisian Negara Republik Indonesia dan melaksanakan kewenangan berdasarkan Undang-undang masing-masing. PPNS Menjalankan penyidikan berdasarkan KUHAP tetapi berdasarkan kewenangan yang diberikan undang-undang spesifik masing-masing.

Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pasal 1 ayat (11) menyebutkan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (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.⁴

Pada pasal 1 ayat (5) Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, dan Pembinaan Teknis terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, dan Bentuk-bentuk Pengamanan Swakasa, dalam peraturan ini menyebutkan bahwa Penyidik Pegawai Negeri Sipil (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.⁵

Tentang kewenangan penyidik PPNS sebagaimana yang diatur dalam pasal 7 ayat (2) Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana No. 8 Tahun 1981 Lembar Negara Tahun 1981 nomor 76, Tambahan Lembar Negara nomor 32091, dalam hubungan industrial diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun yang menjadi wewenang khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003 Pasal 182 adalah :⁶

Ayat (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

⁴ Republik Indonesia, *UU No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia*

⁵ Republik Indonesia, *PP No. 43 Tahun 2012*

⁶ Republik Indonesia, *UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- Ayat (3) kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyidik tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan dalam menjalankan penyidikan diatur dalam pasal 9 ayat (1) Peraturan Kepolisian No. 6 Tahun 2010 tentang manajemen penyidik oleh PPNS. Bentuk-bentuk kegiatan dalam proses penyidikan oleh PPNS sebagai berikut:⁷

- a. pemberitahuan dimulainya penyidikan;
- b. pemanggilan;
- c. penangkapan;
- d. penahanan;
- e. pengeledahan;
- f. penyitaan;
- g. pemeriksaan;
- h. bantuan hukum;
- i. penyelesaian berkas perkara;
- j. pelimpahan perkara;
- k. penghentian penyidikan;
- l. administrasi penyidikan; dan
- m. pelimpahan penyidikan.

Hubungan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dengan Polri secara umum tergambar dalam pasal 7 ayat (2) dan Pasal 107 KUHAP. Pasal 7 ayat (2) menegaskan dalam rangka melaksanakan wewenang penyidikan selalu dan tetap berkoordinasi dengan penyidik Polisi. Sedangkan pada pasal 107 ayat (2) menjelaskan Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu, melaporkan adanya tindak pidana yang sedang disidik kepada penyidik Polri. Begitu pula Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu menyerahkan hasil penyidikan yang telah selesai kepada penuntut umum melalui penyidik Polri, hal ini diatur dalam Pasal 107 ayat (3).

Dari keseluruhan hubungan kerja di atas, meskipun PPNS mempunyai hubungan kerja dengan aparat penegak hukum lainnya, tetapi yang paling penting

⁷ Republik Indonesia, *Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. 6 Tahun 2010*

dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan peradilan pidana secara terpadu adalah hubungan kerja antara PPNS dengan Polri. Hal itu karena PPNS sebagai penyidik harus selalu berkoordinasi dan di bawah pengawasan Polri. Kegiatan koordinasi merupakan suatu bentuk hubungan kerja antara Penyidik Polri dengan PPNS dalam rangka pelaksanaan tugas dan wewenang yang menyangkut bidang penyidikan atas dasar sendi-sendi hubungan fungsional. Akan tetapi implementasinya seyogianya memperhatikan hirarki masing-masing instansi.

Percabangan hukum yang ada dalam hukum ketenagakerjaan ternyata banyak menimbulkan permasalahan, salah satunya tentang kewenangan penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam melakukan penyidikan atas laporan yang disampaikan terkait tindak pidana di bidang ketenagakerjaan harus selalu berkoordinasi dengan Penyidik Polri sehingga menghambat proses penyidikan yang diharapkan cepat, murah dan adil. Hal ini berbeda dengan wewenang PPNS pada beberapa Undang-undang yang memiliki PPNS sebagai penyidik tindak pidana khusus tersebut diantaranya :

1. PPNS pada Kepabeanan

Undang-undang No. 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan dimana PPNS dalam melakukan penyidikan tidak wajib dan tidak harus berkoordinasi dengan penyidik kepolisian, bahkan PPNS pada Kepabeanan dapat langsung berkoordinasi dengan Jaksa Penuntut Umum apabila seluruh berkas pemeriksaan dalam penyidikan telah lengkap sebagaimana disebutkan dalam pasal 112 Undang-undang No. 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan sebagai berikut :⁸

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang Kepabeanan.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud ayat (1) karena kewajibannya berwenang :

⁸ Republik Indonesia, *UU No. 10. Tahun 1995 Tentang Kepabeanan*

- a. menerima laporan atau keterangan dari seseorang tentang adanya tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - b. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - c. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan dengan tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - d. melakukan penangkapan dan penahanan terhadap orang yang disangka melakukan tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - e. meminta keterangan dan bukti dari orang yang sangka melakukan tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - f. memotret dan/atau merekam melalui media audiovisual terhadap orang, barang, sarana pengangkut, atau apa saja yang dapat dijadikan bukti adanya tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - g. memeriksa catatan dan pembukuan yang diwajibkan menurut Undang-undang ini dan pembukuan lainnya yang terkait;
 - h. mengambil sidik jari orang;
 - i. menggeledah rumah tinggal, pakaian, atau badan;
 - j. menggeledah tempat atau sarana pengangkut dan memeriksa barang yang terdapat di dalamnya apabila dicurigai adanya tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - k. menyita benda-benda yang diduga keras merupakan barang yang dapat dijadikan sebagai bukti sehubungan dengan tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - l. memberikan tanda pengaman dan mengamankan apa saja yang dapat dijadikan sebagai bukti sehubungan dengan tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - m. mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara tindak pidana di bidang Kepabeanean;
 - n. menyuruh berhenti orang yang disangka melakukan tindak pidana di bidang Kepabeanean serta memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - o. menghentikan penyidikan;
 - p. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang Kepabeanean menurut hukum yang bertanggung jawab.
- (3) Penyidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

2. PPNS pada Kementerian Kehutanan

Ketentuan hukum mengenai hutan diatur terutama dalam UU No. 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 19 Tahun 2004

jo. Perpu No. 1 Tahun 2004 (“UU Kehutanan”). Penyidikan terhadap tindak pidana di bidang kehutanan tidak hanya dapat ditangani oleh penyidik Kepolisian, tetapi juga Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya meliputi pengelolaan hutan, diberi wewenang khusus sebagai penyidik Pasal 77 ayat (1) Undang-undang Kehutanan. Kewenangan PPNS di bidang kehutanan selanjutnya diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-undang Kehutanan sebagai berikut :

(2) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil berwenang untuk :

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan atau keterangan yang berkenaan dengan tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
- c. memeriksa tanda pengenal seseorang yang berada dalam kawasan hutan atau wilayah hukumnya;
- d. melakukan penggeledahan dan penyitaan barang bukti tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
- f. menangkap dan menahan dalam koordinasi dan pengawasan penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana;
- g. membuat dan menandatangani berita acara;
- h. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti tentang adanya tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan.

(3) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikannya kepada penuntut umum, sesuai Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana.

3. PPNS pada Kementerian Komunikasi dan Informatika

Berdasarkan Pasal 44 ayat (1) UU No. 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi (UU Telekomunikasi), penyidikan terhadap tindak pidana telekomunikasi, juga dapat dilakukan oleh Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Departemen yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang telekomunikasi yang diberi

wewenang khusus sebagai penyidik. Kewenangan PPNS telekomunikasi diatur dalam Pasal 44 ayat (2) UU Telekomunikasi.

- (1) Selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Departemen yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang telekomunikasi, diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang telekomunikasi.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan atau keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang telekomunikasi;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang dan atau badan hukum yang diduga melakukan tindak pidana di bidang telekomunikasi;
 - c. menghentikan penggunaan alat dan atau perangkat telekomunikasi yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku;
 - d. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
 - e. melakukan pemeriksaan alat dan atau perangkat telekomunikasi yang diduga digunakan atau diduga berkaitan dengan tindak pidana di bidang telekomunikasi;
 - f. menggeledah tempat yang diduga digunakan untuk melakukan tindak pidana di bidang telekomunikasi;
 - g. menyegel dan atau menyita alat dan atau perangkat telekomunikasi yang digunakan atau yang diduga berkaitan dengan tindak pidana di bidang telekomunikasi;
 - h. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang telekomunikasi; dan
 - i. mengadakan penghentian penyidikan
- (3) Kewenangan penyidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-undang Hukum Acara Pidana.

Pada dasarnya, setiap penyidikan harus mengacu pada ketentuan Undang-undang No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP) dan dalam melaksanakan kewenangannya, PPNS dalam bidang apapun harus berkoordinasi dengan Penyidik Kepolisian. Jadi, PPNS merupakan pejabat PNS yang ditunjuk dan diberi kewenangan untuk melakukan penyidikan dalam tindak pidana tertentu yang menjadi lingkup peraturan Undang-undang yang menjadi dasar hukumnya. Oleh karena itu, instansi/lembaga atau badan pemerintah tertentu memiliki PPNS masing-

masing. Dalam melaksanakan tugasnya PPNS diawasi serta harus berkoordinasi dengan penyidik Kepolisian.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun fungsi pemerintah melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) masih sangat minim karena terbatasnya wewenang PPNS dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kewenangan PPNS antara Undang-undang ketenagakerjaan dengan undang-undang Kepabeanan, Undang-undang kehutanan memiliki perbedaan yang sangat mendasar, Kewenangan PPNS pada Ketenagakerjaan selalu terikat dengan koordinasi dan laporan pada penyidik polri, sedangkan kewenangan PPNS pada Undang-undang Kepabeanan dan undang-undang kehutanan dapat langsung berhubungan dengan jaksa penuntut umum. Pada hal kewenangan PPNS pada kedua lembaga tersebut mengacu pada undang-undang yang sama, yaitu undang-undang no. 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana.

Fenomena yang sering terjadi dalam hubungan industrial menjadi berita media masa, banyak terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha terkait adanya pelanggaran baik yang dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja. Pelanggaran-pelanggaran tersebut ada yang berdampak pada sanksi administrasi bahkan ada juga yang berdampak pada sanksi pidana. Pelanggaran tindak pidana bila dilakukan pelaporan pada PPNS ketenagakerjaan, beresiko berbelit-belit karena PPNS akanselalu berkoordinasi dengan penyidik Polri dalam setiap tindakan penyelidikan dan penyidikan. Sedangkan pelanggaran pidana bila penyelesaiannya melalui penyidik Polri dianggap lebih efektif dan cepat walau harus mengeluarkan biaya.

Proses penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan tentu akan memakan waktu yang lama dan biaya yang mahal bila melalui PPNS Ketenagakerjaan, karena ada 3 (tiga) birokrasi yang saling berkoordinasi, yaitu PPNS Ketenagakerjaan, Penyidik Polri, dan Jaksa Penuntut Umum. Disisi yang lain menurut M. Yahya Harahap,

beberapa ketentuan KUHAP sebagai penjabaran asas peradilan yang cepat, tepat, sederhana, dan biaya yang murah, antara lain :⁹

- a. Segera mendapatkan pemeriksaan dari penyidik;
- b. Segera diajukan kepada penuntut umum;
- c. Segera diajukan ke pengadilan oleh penuntut umum;
- d. Berhak segera diadili oleh pengadilan.

Sedangkan landasan atau garis-garis tujuan yang hendak dicapai KUHAP masih menurut M. Yahya Harahap adalah mengacu pada konsederansnya huruf c yang berbunyi “ bahwa pembangunan hukum nasional yang demikian itu di bidang hukum acara pidana adalah agar masyarakat menghayati hak dan kewajibannya dan untuk meningkatkan pembinaan sikap para pelaksana penegak hukum sesuai dengan fungsi dan wewenang masing-masing; kearah tegaknya hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, ketertiban, serta kepastian hukum sesuai dengan pancasila dan Undang-undang Dasar Tahun 1945”¹⁰

Kalau dibaca di dalam Undang-undang ketenagakerjaan, banyak pasal-pasal yang mengandung tindak pidana pelanggaran maupun tindak pidana kejahatan yang menjadi perhatian dan pengawasan dari Penyidik Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran ketentuan hukum ketenagakerjaan sangat beragam yang terjadi dalam hubungan industrial, baik yang bersifat administrasi maupun yang bersifat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang berakibat pada sanksi administrasi bahkan sanksi pidana.

Pidana pelanggaran maupun pidana kejahatan dalam hubungan industrial termuat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, dan Undang-undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berikut tindak pidana dalam Undang-undang tersebut :

- a. Pidana menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

⁹ Yahya Harahap, *Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP Penyidikan dan Penuntutan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, Hal. 53

¹⁰ *Ibid*, Hal. 58-59

1. Lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak memperoleh ijin atau tidak mendaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan serta tidak berbadan hukum sebagaimana ketentuan pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pelanggaran tindak pidana kejahatan sehingga di kenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Pengusaha yang tidak memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sejak rekrutmen sampai dengan penempatan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik adalah pelanggaran tindak pidana kejahatan terhadap ketentuan pasal 35 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga di kenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 186 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Pelaksana penempatan tenaga kerja swasta yang melakukan praktek tidak berbadan hukum dan tidak memperoleh izin tertulis dari Menteri terkait melanggar ketentuan pasal 37 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikategorikan melakukan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Lembaga penempatan tenaga kerja yang memungut biaya selain dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu baik langsung atau tidak langsung, sebagian atau seluruhnya kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja sebagaimana yang diatur pasal 38 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

merupakan tindak pidana pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing serta tidak memiliki ijin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana yang diatur dalam pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) merupakan tindak pelanggaran pidana yang dapat dijatuhi sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).
6. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku dan tidak menunjuk tenaga kerja warga Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, serta tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing merupakan tindak pidana pelanggaran terhadap ketentuan pasal 44 dan pasal 45 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
7. Pengusaha yang tidak membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara lisan sebagaimana yang diatur dalam pasal 63 ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
8. Pengusaha yang tidak memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecatatannya sebagai mana

yang diatur oleh pasal 67 ayat (1) UU N. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tidak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus ratus juta rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

9. Pengusaha yang mempekerjakan anak dibawah umur 13 tahun, serta mempekerjakan anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun tidak memenuhi persyaratan :

- 1) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- 2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- 4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 5) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Adanya hubungan kerja yang jelas;
- 7) Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.

10. Hal ini diatur dalam pasal 68 dan 69 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

11. Pengusaha yang mempekerjakan anak yang tidak memenuhi syarat :

- 1) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- 2) Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
- 3) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosila, dan waktu sekolah.

Hal ini dikategorikan melanggar ketentuan pasal 71 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sehingga dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling

banyak Rp. 100.000.000,- (seratus ratus juta rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

12. Siapapun yang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk yang meliputi antara lain :
 - 1) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakkan atau sejenisnya;
 - 2) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukkan porno atau perjudian;
 - 3) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dan/atau ;
 - 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Hal ini dikategorikan melanggar ketentuan pasal 74 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta ribu rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sesuai ketentuan pasal 183 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

13. Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, perempuan hamil, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 tidak memberkan makan dan minimum bergizi, tidak menjaga kesusilaan dan keamanannya serta tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00 merupakan tindak pidana pelanggaran sebagaimana yang diatur di dalam pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sanksi tindak pidana pelanggaran tersebut berupa kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,-(seratus ratus juta

rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

14. Pengusaha yang memaksa pekerja/buruh bekerja melebihi waktu kerja normal lebih dari 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu sebagaimana yang diatur dalam pasal 78 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
15. Pengusaha yang tidak membayar upah lembur sebagaimana yang diatur dalam pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana berupa kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
16. Pengusaha yang tidak memberikan kesempatan secukupnya atau menghalangi pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama sebagaimana yang diatur di dalam pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).
17. Pengusaha yang tidak memberikan istirahat selama 3 bulan kepada pekerja/buruh perempuan melahirkan yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan serta tidak memberikan istirahat 1,5 bulan kepada pekerja/buruh yang mengalami keguguran kandungan sebagaimana yang diatur di dalam pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling

sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

18. Pengusaha yang tidak membayar upah kerja lembur pekerja/buruh pada hari libur resmi sebagaimana yang diatur di dalam pasal 85 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah), hal ini diterangkan dalam pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
19. Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang diatur di dalam pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).
20. Pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang tidak melakukan pekerjaan karena hal-hal sebagaimana yang diatur dalam pasal 93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :
 - 1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - 2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - 3) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - 4) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;

- 5) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan perusahaan; dan
- 9) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) ketentuan ini disebutkan pada pasal 186 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

21. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang tidak membuat peraturan perusahaan (PP) dan tidak disahkan oleh Menteri atau pejabat terkait sebagaimana yang diatur di dalam pasal 108 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
22. Pengusaha yang tidak memperbaharui peraturan perusahaan (PP) setelah masa berlaku berakhir sebagaimana yang diatur di dalam pasal 111 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

23. Pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta tidak membagikan peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja sebagaimana yang dituangkan di dalam pasal 114 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
24. Pengusaha yang menghalang-halangi atau melarang pekerja menggunakan mogok kerja secara sah, tertib dan damai akibat gagalnya perundingan sesuai dengan pasal 137 UU13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) ketentuan ini disebutkan pada pasal 186 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
25. Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saa mogok kerja berlangsung dengan melanggar hokum sebagaimana yang disebutkan di dalam pasal 138 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,-(empat ratus juta rupiah) ketentuan ini disebutkan pada pasal 186 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
26. Siapapun yang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok secara sah, tertib dan damai, serta siapapun yang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok secara sah, tertib dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana yang dijabarkan pada pasal 143 UU No. 13 Tahun 2003

Tentang ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

27. Pengusaha yang tidak memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana ketentuan pasal 148 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran sehingga dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) hal ini disebutkan dalam pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
28. Pengusaha yang tidak mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang ditahan pihak yang berwajib dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah serta pengusaha yang tidak membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah 6 (bulan) tidak dapat melakukan pekerjaan karena dalam proses perkara pidana dan pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah dan pengusaha memutuskan hubungan kerja berupa pengharagaan masa kerja dan penggantian hak sebagaimana yang dituangkan pada pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).
29. Pengusaha yang tidak membayar kompensasi pension berupa uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156

ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang dituangkan dalam pasal 167 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana kejahatan sehingga dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diatur juga mengenai ancaman sanksi pidana yang berpedoman pada Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP). Perbuatan melawan hukum berupa tindak pidana umum yang berkaitan dengan dengan hubungan kerja dituangkan dalam pasal 158 ayat (1) Undang-undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Tindak pidana umum dalam hubungan kerja tersebut sebagai berikut :

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

2. Pidana menurut Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja sebagai berikut :

Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a) melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b) tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c) melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d) melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) berdasarkan pasal 28 Jo pasal 43.

3. Pidana menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pasal 12 ayat (1), pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), pasal 90 ayat (2), pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan, dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Dari uraian diatas, penulis dalam Tesis ini akan meneliti atau mengkaji masalah Wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam penegakan tindak pidana ketenagakerjaan serta faktor-faktor penghambatnya dengan judul **“PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENEKAKAN TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN“**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul maka masalah yang akan di bahas dalam Tesis ini adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam Penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan, serta faktor-faktor penghambat apa saja kah dalam penegakan tindak pidana ketenagakerjaan oleh PPNS

1.2.2 Rumusan Masalah

Agar pembahasan dalam Proposal Tesis ini terfokus, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah PPNS Ketenagakerjaan dapat melakukan serangkaian penyidikan dan melimpahkan hasil penyidikan pada Jaksa Penuntut Umum secara independen tanpa harus berkoordinasi dengan Penyidik Polri ditinjau dari kitab Undang-undang hukum acara pidana?
2. Apa sajakah faktor-faktor penghambat penyidikan PPNS dalam pelaksanaan penegakan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana wewenang PPNS ketenagakerjaan dalam penegakan tindak pidana ketenagakerjaan.
2. Memberikan gagasan baru mengenai wewenang PPNS dalam rangka Penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

1.3.2 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan manfaat Praktis:

1. Manfaat secara teoritis yaitu manfaat pengembangan teori tentang wewenang PPNS sebagai Penyidik terkait Tindak Pidana Ketenagakerjaan.
2. Manfaat secara praktis yaitu bagi pemerintah, serikat pekerja/pekerja/buruh, pengusaha dapat menjadikan rujukan dalam upaya penegakan hukum Tindak Pidana di bidang Ketenagakerjaan.

1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

1. *Grand Theory* / Negara Hukum

Pencetus pertama Negara adalah Plato (427 SM-347 SM). Ia seorang filsuf Yunani terkenal yang merupakan gurunya Aristoteles. Filsuf ini menyarankan agar Negara membentuk Undang-undang dan semua Undang-undang itu dihimpun dalam kitab Undang-undang agar terdapat kepastian hukum. Dengan adanya kitab Undang-undang, masyarakat terbuka untuk mempelajari manfaat dan menaati hukum dengan

demikian dasar ketaatannya bukan disebabkan oleh rasa takut di hukum, melainkan oleh kesadaran hukumnya.¹¹

Aristoteles (384 SM-322 SM) berpendapat bahwa manusia itu dapat hidup berkembang dan mencapai kebahagiaan kalau ia hidup dalam Polis. Keutamaan yang tertinggi bagi manusia sebagai warga polis adalah ketaatan pada hukum polis, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Polis itu menurutnya terdiri atas unit-unit yang kecil sebagai bagian-bagiannya. Unit terkecil adalah keluarga, manusia sebagai warga polis pada hakekatnya merupakan masyarakat polis.

Konsekuensi manusia sebagai masyarakat polis adalah ia harus ikut serta secara aktif dalam kegiatan-kegiatan politik. Oleh karena itu, bagi Aristoteles Negara adalah bersifat totaliter.¹² Konsep Negara hukum menurut Aristoteles adalah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya.

Sedangkan Immanuel Kant (1724-1804) memahami Negara hukum sebagai *Nachtwakerstaat* atau Negara sebagai penjaga malam, yang tugasnya hanya menjamin ketertiban dan keamanan masyarakat. Negara disini sifatnya pasif, tidak ada campur tangan dalam bidang ekonomi. Kant merupakan salah seorang filsuf Jerman yang terpengaruh oleh Revolusi Prancis.¹³

Montesquieu (1689-1755) yang terkenal dengan Trias Politica, membagi ketiga kekuasaan politik Negara (eksekutif, legislatif, yudikatif). Konsep dasarnya adalah kekuasaan di suatu Negara tidak boleh dilimpahkan pada satu struktur kekuasaan politik, tetapi harus terpisah di lembaga-lembaga Negara yang berbeda. Lembaga-lembaga Negara tersebut adalah lembaga-lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan untuk mewujudkan dan melaksanakan kewenangan eksekutif, lembaga-lembaga peradilan yang berwenang menyelenggarakan kekuasaan yudikatif, dan lembaga-lembaga perwakilan rakyat yang memiliki kewenangan menjalankan kekuasaan legislatif.¹⁴

¹¹ S. Praja Juhaya, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2011, Hal. 131

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.* Hal. 130

¹⁴ *Ibid.* Hal. 133

2. *Middle-range Theory/* Pemisahan Kekuasaan

Pemisahan kekuasaan sesuai dengan teori trias Politika juga berpengaruh pada struktur ketatanegaraan di Indonesia yang diciptakan menurut Undang-undang dasar tahun 1945. Dikatakan berpengaruh, karena Indonesia tidak menganut sepenuhnya teori Trias Politika dalam arti pemisahan kekuasaan. Di Indonesia memang ada kekuasaan-kekuasaan yang mirip dengan apa yang diciptakan dalam trias Politika yaitu, legislative, eksekutif dan yudikatif.¹⁵

Menurut Undang-undang Dasar 1945 di antara kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif tidak ada pemisahan yang kaku, melainkan ada hubungan kerjasama. Artinya kekuasaan legislatif tidak hanya dilakukan oleh parlemen (DPR) tetapi dilakukan juga oleh Presiden, kekuasaan yudikatif tidak sepenuhnya dilakukan oleh Mahkamah Agung tetapi sebagian masalah kecil tertentu dilakukan juga oleh Presiden dan kekuasaan Eksekutif meskipun hampir seluruhnya dilakukan oleh Presiden tetapi ada sebagian kecil yang dilakukan oleh badan yudikatif.¹⁶

Ditinjau dari teori trias Politika, pemerintahan dalam arti luas meliputi kekuasaan membentuk Undang-undang (legislatif), kekuasaan melaksanakan Undang-undang (eksekutif), dan kekuasaan mengadili (yudikatif). Dengan kata lain pemerintah dalam arti luas yaitu pemerintah yang terdiri dari tiga kekuasaan yang masing-masing terpisah satu sama lain. Ketiga kekuasaan itu adalah :¹⁷

- a. Kekuasaan Legislatif yang terbatas;
- b. Kekuasaan Eksekutif; dan
- c. Kekuasaan Yudikatif yang terbatas.

3. *Applied Theory/* Teori Kewenangan

Istilah teori kewenangan berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *authority of theory*, istilah yang digunakan dalam bahasa Belanda, yaitu *theorie van het gezag*, sedangkan dalam bahasa Jermannya, yaitu *theory der autoritat*. Fokus kajian teori kewenangan adalah berkaitan dengan sumber kewenangan dari pemerintah dalam

¹⁵ St. Marbun & Mahfud, MD., *Pokok-poko Hukum Adaministrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 2006, Hal. 48

¹⁶ *Ibid.* Hal. 49

¹⁷ *Op.Cit.*

melakukan perbuatan hukum, baik dalam hubungannya dengan hukum publik maupun dalam hubungannya dengan hukum privat.¹⁸

Indroharto, mengemukakan tiga macam kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan. Kewenangan itu meliputi :

- a. Atribusi, ialah pemberian kewenangan oleh pembuat undang-undang sendiri kepada suatu organ pemerintah, baik yang sudah ada maupun yang baru sama sekali.
- b. Delegasi, adalah penyerahan wewenang yang dipunyai oleh organ pemerintahan kepada orang lain.
- c. Mandat, diartikan suatu pelimpahan wewenang kepada bawahan. Di situ tidak terjadi suatu pemberian wewenang baru maupun pelimpahan wewenang dari badan atau Pejabat TUN yang satu kepada yang lain. Tanggung jawab kewenangan atas dasar mandat masih tetap pada pemberi mandat, tidak beralih kepada pemberi mandat.

1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penulisan Tesis ini adalah sebagai berikut:

1.4.2.1 Negara Hukum

Negara hukum diartikan sebagai Negara di mana pemerintah maupun rakyatnya didasarkan atas hukum untuk mencegah adanya tindakan sewenang-wenang dari pihak penguasa dan tindakan rakyat menurut kehendaknya sendiri. Sebagai unsur yang klasik, yang dipakai dalam Negara hukum yaitu diakuinya adanya hak-hak asasi yang harus dilindungi oleh pihak penguasa dan jaminannya adalah diadakannya pembagian kekuasaan.

Aristoteles merumuskan Negara hukum adalah Negara yang berdiri diatas hukum yang menjamin keadilan bagi warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga Negara. Yang memerintah dalam Negara bukan lah manusia melainkan pikiran yang adil yang tertuang dalam

¹⁸*Ibid*, Hal. 193

peraturan hukum sedangkan penguasa hanyalah memegang hukum dan keseimbangan saja.¹⁹

Pasal 1 ayat (3) UUD Tahun 1945 menyebutkan Negara Indonesia merupakan Negara hukum. Sebagai Negara hukum seluruh pengelolaan Negara oleh pemerintah senantiasa selalu didasarkan pada aturan hukum. Tujuan dibentuknya pemerintahan adalah agar aturan hukum dapat diterapkan di dalam masyarakat sehingga keamanan dan ketertiban dalam masyarakat dapat terwujud.

1.4.2.2 Hukum Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian hukum perburuhan. Beberapa sarjana mengemukakan pendapatnya mengenai batasan pengertian hukum perburuhan secara berbeda-beda. Perbedaan pengertian hukum perburuhan disini terletak pada perbedaan fokus cara melihat dari satu sisi saja, tanpa memperhatikan sisi yg lain yang tidak kalah penting untuk dijelaskan. Ada yang melihat hukum dari sudut subyek hukum saja, atau dari segi materi atau permasalahan yang diatur saja, tanpa melihat dari sudut pandang ruang lingkup waktunya (*tijdegwbieg*) atau dari sudut pandang ruang lingkup wilayah (*ruinmentegebied*).²⁰

Perburuhan sekarang disebut juga dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan disebut juga hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya webagai berikut :²¹

1. A.N. MOLENAAR

Hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan pengusaha, buruh dengan penguasa dan penguasa dengan pengusaha.

¹⁹ Moh. Kusnardi & Bintan R. Saragi, *Ilmu Negara*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 1993, Hal. 131

²⁰ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas hukum perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, Hal. 2

²¹ *Ibid.* Hal. 2-3

2. M.G. LEVENBACH

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

3. IMAN SOEPOMO

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 tahun 2003) sebagai Undang-undang yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Subyek hukum perburuhan adalah orang yang terdiri atas buruh dan majikan.²²

1.4.2.3 Hukum Pidana

Ruang lingkup hukum pidana mencakup peristiwa pidana (*strafbaarfeit*) yaitu : suatu sikap perilaku manusia yang masuk lingkup laku perumusan kaidah pidana yang melanggar hukum dan didasarkan pada unsur kesalahan atau kelalaian. Oleh karena itu, unsur-unsur pidana mencakup :

1. Sikap tindak/perilaku manusia, misalnya: mencuri barang milik perusahaan atau teman sekerja, menganiaya teman sekerja, dll.
2. Melanggar hukum, kecuali bila ada dasar pembenarannya, misalnya membunuh teman sekerja atau pengusaha.

²² R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, Hal. 49.

3. Kesalahan, kecuali ada peniadaan kesalahan. Misalnya: tidak membayar Upah minimum, tidak memberikan alat-alat keselamatan kerja kepada buruh, pengusaha tidak mau melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial.

Dalam hukum ketenagkerjaan dikenal juga hukuman pokok dan hukuman tambahan, hal ini tercantum dalam berbagai Undang-undang di bidang ketenagkerjaan, misalnya :

1. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 43.
2. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan BAB XVI bagian pertama.
3. Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial BAB V bagian kedua.

1.4.2.4 Kewenangan Lembaga Penegak Hukum

Konsep dasar eksistensi lembaga penegak hukum adalah kewenangan yang melekat untuk berbuat dan bertindak, sehingga tindakan yang dilakukan harus berorientasi pada tujuan diberikannya wewenang. Wewenang lembaga penegak hukum diperoleh secara atributif, yakni diatur di dalam peraturan perundang-undangan, oleh karena itu tindakan dalam penegakan hukum melekat tanggung jawab dan konsekwensi hukum, artinya setiap tindakan yang dilakukan harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.²³

Hakekat wewenang yang diberikan kepada lembaga penegak hukum adalah menjaga dan mengawal hukum agar tetap di taati dan di patuhi oleh masyarakat termasuk aparat penegak hukum sendiri, sehingga hukum berfungsi dan bekerja sesuai dengan cita-cita dan tuajuan (*rechtsidee*). Dengan demikian nilai-nilai dalam hukum tetap terjaga untuk menuju tujuan dibentuknya hukum.²⁴

Pembagian kerja bagi lembaga-lembaga penegak hukum memiliki batas wewenang (*limits of power*) yang memerlukan konsekuensi dan konsistensi untuk menjaga batas tersebut, agar lembaga yang satu tidak memasuki wilayah wewenang

²³ Sadjjiono, *Hukum Atara Sollen Dan Sein dalam Persepektif Hukum di Indonesia*, Ubhara Press , Surabaya, 2017, hal. 48.

²⁴*Ibid.* Hal. 50

lembaga lain. Dengan demikian tindakan hukum oleh lembaga hukum yang tidak didasarkan pada kewenangannya akan masuk pada kategori tindakan penguasa yang melanggar hukum (*onrechmatige overheiddaad*), sehingga harus dipertanggung jawabkan secara hukum timbulnya resiko hukum.²⁵

1.4.2.5 Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah no. 43 Tahun 2012 yang dimaksud dengan 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.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia no. 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) Pasal 1 butir (1), yang dimaksud penyidik adalah pejabat Polisi Negara Republik Indonesia atau Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyelidikan. Pada Pasal 6 ayat (1) penyidik adalah :

- a. Pejabat Polisi Republik Indonesia;
- b. Pejabat Pegawai negeri Sipil tertentu yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-undang.

Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil sesuai pasal 7 ayat (2) KUHP mempunyai wewenang sesuai dengan Undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing dan dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah koordinasi dan pengawasan penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia.

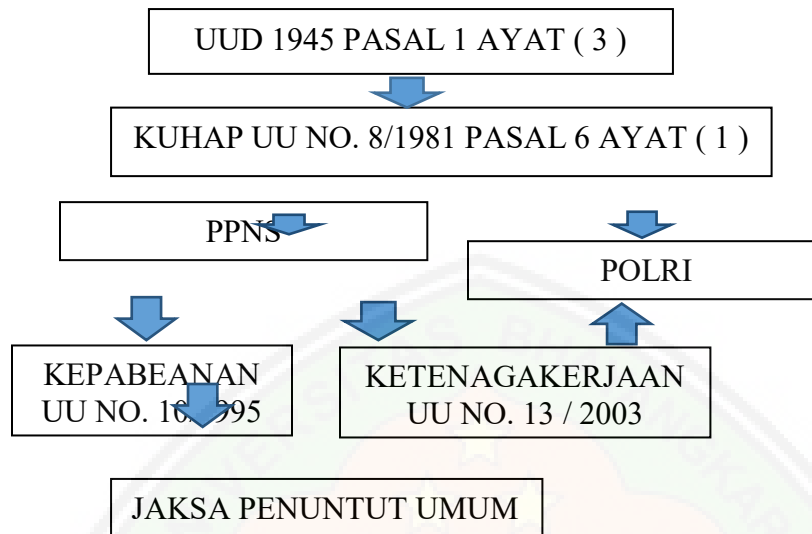
Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil diangkat oleh Menteri Kehakiman atas usul departemen yang membawahkan pegawai tersebut. Wewenang pengangkatan tersebut dapat dilimpahkan pula oleh Menteri Kehakiman. Sebelum pengangkatan terlebih dahulu Menteri kehakiman meminta pertimbangan Jaksa agung dan Kepala Kepolisian republic Indonesia.²⁶ Penyidik Pegawai Negeri Sipil hanya penyidik delik-

²⁵*Ibid.* Hal. 53

²⁶Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, Hal. 81

delik yang tersebut dalam perundang-undangan pidana khusus atau perundang-undangan administrasi yang bersanksi pidana.

1.5 Kerangka Pemikiran



1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode yuridis normatif yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis beberapa Undang-undang dan peraturan hukum yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.²⁷ Menurut Joni Bambang pendekatan normatif yaitu pendekatan yang diarahkan pada upaya melihat permasalahan dengan sifat hukum yang normatif, misalnya dengan asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi/penyesuaian hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.²⁸

1.6.2 Bahan Hukum

²⁷ Salim HS & Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan teori hukum pada penelitian Tesis dan Disertasi*, Mataram: Rajawali Press, 2013, hlm. 17

²⁸ *Op.Cit.*

Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder dibidang hukum (dipandang dari sudut kekuatan mengikatnya) menurut Suratman & Philips Dhillah dapat dibedakan menjadi: bahan hukum Primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier.²⁹

1.6.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi dokumenter. Studi dokumenter merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.³⁰

1.6.4 Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan-bahan hukum dalam rangka penelitian yuridis normatif meliputi berbagai aktivitas intelektual (aktifitas akal budi), sebagai berikut :

1. Memaparkan hukum yang berlaku.
2. Menginterpretasi hukum yang berlaku.
3. Menganalisa hukum yang berlaku
4. Mensistematisasi hukum yang berlaku.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian ditafsirkan dengan cara-cara penafsiran yang ada dalam ilmu hukum. Penafsiran yang ada dalam ilmu hukum antara lain penafsiran gramatikal (penafsiran menurut tata bahasa), penafsiran sistimatis, dan penafsiran historis. Penafsiran pada hakekatnya adalah usaha atau aktivitas untuk menetapkan atau menentukan makna atau mengungkapkan makna yang terkandung dalam norma-norma hukum.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisa hukum dalam penelitian hukum normatif menggunakan logis normatif, yaitu berdasarkan logika dan peraturan perundang-undangan. Selain itu menggunakan logika silogisme yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada. Kemudian data tersebut

²⁹. Suratman & Philips Dhillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 66

³⁰. *Op.Cit.*

diolah melalui metode kualitatif yaitu kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan.³¹



³¹. Koesparmono Irsan, *Buku pedoman penulisan skripsi ilmu hukum*, Jakarta: FH-Ubhara Press, 2016, hlm. 11