

EKSISTENSI PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL BIDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PENEGAKAN HUKUM

Oleh :Sendra Utami

A. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia merupakan negara hukum (*rechtstaat*) yang menjunjung tinggi supremasi hukum dalam pelaksanaan kehidupan bernegara.

Pelaksanaan hukum dalam masyarakat dan kehidupan bernegara dapat tercapai melalui 2 (dua) cara, yaitu *Pertama*, secara sukarela melalui ketaatan setiap anggota masyarakat dengan kesadaran bahwa segala yang ditentukan oleh hukum tersebut merupakan suatu ketentuan yang harus dilaksanakan. *Kedua*, dapat berlangsung melalui penegakan hukum (*law enforcement, rechttoepassing*) dengan bantuan alat perlengkapan negara yang memiliki kewenangan tertentu.

Berdasarkan kedua cara tersebut diatas, pelaksanaan hukum melalui penegakan hukum dirasakan lebih efektif mengingat melalui cara kedua tersebut memuat sanksi yang dapat dipaksakan bagi pelanggaran hukum tersebut.

Penegakan hukum itu sendiri merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide tentang keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Proses perwujudan ide-ide itulah yang merupakan hakekat dari penegakan hukum (*Rahardjo: 15*). Selanjutnya *Soekanto (1986: 3)*, menyatakan bahwa hakekat penegakan hukum terletak pada kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabar di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Penegakan hukum merupakan piranti penentu dalam mencapai supremasi hukum yang dalam penerapannya harus mengacu kepada 3 (tiga) pilar tujuan hukum, yaitu untuk mewujudkan kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*) dan keadilan (*gerechtigkeits*) secara proporsional dalam tatanan hukum positif dan kehidupan masyarakat.

Salah satu bentuk perwujudan dalam sistem hukum Indonesia adalah hukum ketenagakerjaan sebagai salah satu faktor terpenting dalam pembangunan sumber daya manusia secara makro dan pembangunan masyarakat industri secara mikro, yang bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial sangat diperlukan adanya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terfokus, terarah dan berkepastian hukum dalam tatanan hukum positif (*ius constitutum*), mampu mengejawantahkan dan mengedepankan kondisi hukum yang dicita-citakan (*ius constituendum*) sesuai dengan kebutuhan masyarakat industri, penerapannya yang mudah dan murah untuk dilaksanakan serta memuat sanksi bagi para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang tidak mengindahkannya sehingga interaksi para pihak dapat berjalan sesuai dengan koridor hukum yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mempunyai arti yang sangat penting, mengingat tujuan dari

peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan terletak pada pelaksanaannya. Untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tersebut dibutuhkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tepat dan berdayaguna sehingga mampu mewujudkan tatanan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan, sejahtera dan berkepastian hukum. Pengawasan ketenagakerjaan dimaksud adalah pengawasan ketenagakerjaan yang eksistensinya didasarkan pada Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan diadakan guna :

1. Menjamin berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan pada khususnya;
2. mengutamakan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam

arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan;

3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepada undang-undang atau peraturan lainnya.

Sejalan dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan seperti tersebut diatas, pegawai yang menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga dapat diberi kewenangan untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana pelanggaran dan kejahatan di bidang ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan fungsi penegakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Agar penegakan hukum dapat tercapai secara efektif, maka dalam penerapannya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Peraturan perundang-undangan dalam hukum positif;
2. Penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Masyarakat, lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

5. Kebudayaan, yaitu hasil karya , cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup (Soekanto dalam Syahrani, 1991 :173)

Bertolak dari kelima faktor tersebut diatas, penegak hukum merupakan faktor terpenting dalam sistem penegakan hukum, mengingat penegak hukum merupakan *subyek* yang dapat mengaktifkan peraturan perundang-undangan yang ada (*obyek*) dengan mempergunakan fasilitas dan sarana yang tersedia untuk mengatur tatanan kehidupan masyarakat dengan mengindahkan kebudayaan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.

Pengawas ketenagakerjaan merupakan bagian tidak terpisahkan dari penegak hukum yang bertugas mengawasi dan menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan melalui tahapan tindakan *preventif edukatif*, *represif non yustisia* dan *represif yustisia*. Dalam melaksanakan tahapan *represif yustisia* tersebut, pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus untuk melakukan penyidikan dan diangkat sebagai

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai dengan persyaratan yang melingkupinya, memiliki wewenang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang mendasarinya serta dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah koordinasi dan pengawasan Penyidik Kepolisian R.I. Sebagaimana diketahui bahwa dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melalui pasal 182 ayat (1) telah menetapkan bahwa penyidikan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang diangkat berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

B. PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

1. Legalitas (Dasar Hukum)

a. Penyidik Pegawai Negeri Sipil

Undang-undang Nomor 8 tahun 1981 tentang KUHPA pasal 6 ayat (1) mengatur bahwa penyidik adalah :

- 1) "pejabat polisi negara Republik Indonesia;

- 2) pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang".

Pencantuman kata "tertentu" dalam pasal tersebut mensyaratkan bahwa PNS yang diberi kewenangan untuk menjadi PPNS masih membutuhkan syarat lain yang diatur dalam undang-undang.

Adapun syarat lain tersebut secara eksplisit diatur dalam pasal 7 ayat (2) yang menyatakan bahwa : "Penyidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (1) huruf b mempunyai wewenang sesuai dengan undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing dan dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah koordinasi dan pengawasan penyidik tersebut dalam pasal 6 ayat (1) huruf a".

Berdasarkan uraian pasal-pasal tersebut diatas, maka dapat ditafsirkan secara gramatikal (*grammatical interpretation*) bahwa pegawai negeri sipil yang "dapat" menjadi PPNS yang keberadaannya serta tugas "khusus" untuk melakukan penyidikan tersebut harus terlebih dahulu diamanatkan dalam undang-undang.

Selanjutnya apabila disitir kembali pasal 7 ayat (2) menyangkut *kewenangan PPNS sesuai dengan undangundang yang mendasarinya*, maka diperoleh hal-hal sebagai berikut :

a. *Kewenangan PPNS* di masing-masing Departemen atau instansi pemerintah harus terlebih dahulu ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan setingkat undang-undang.

b. *Tugas PPNS* untuk melakukan penyidikan tindak pidana pelanggaran clan/ atau kejahatan telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan setingkat undang-undang.

c. *Tindak pidana pelanggaran dan/atau kejahatan* yang harus disidik harus telah diatur dalam peraturan perundangundangan setingkat undang-undang.

Keberadaan PPNS di lingkungan Departemen/intansi pemerintah harus diatur terlebih dahulu dalam undang-undang yang secara jelas menetapkan tugas PPNS dan tindak pidana pelanggaran dan atau kejahatan yang menjadi kewenangan penyidikannya.

b. Penyidik Pegawai Negeri Sipil Bidang Ketenagakerjaan

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) bidang ketenagakerjaan secara yuridis telah diatur dalam produk perundang-undangan sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP).
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.04.pw.07.03 tahun 1984.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan undang-undang yang mewadahi PPNS di bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut tergambar dalam penjabaran Pasal 182 ayat (1) yang mengatur : "Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa PPNS yang dapat menyidik di bidang ketenagakerjaan harus berasal dari pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi dan menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri dari Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Pengawas Spesialis. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 1 huruf a Permenakertrans Nomor Per-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Selanjutnya yang menjadi dasar hukum keberadaan Pegawai pengawas ketenagakerjaan, telah pula diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan antara lain :

- 1) Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

- 2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 4) Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut diatas, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS bidang ketenagakerjaan yang berada pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah kabupaten/Kota melaksanakan kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sekaligus melakukan penyidikan terhadap tindak pidana pelanggaran dan/atau kejahatan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

2. KELEMBAGAAN

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari sistem peradilan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana jo. Undang-Undang Nomor 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan tugasnya Penyidik Pegawai Negeri Sipil di bidang ketenagakerjaan senantiasa berkoordinasi dengan perangkat sistem peradilan lainnya seperti Kejaksaan, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia serta Kepolisian R.I (POLRI). Penyidik Pegawai Negeri Sipil di bidang ketenagakerjaan secara fungsional berada dibawah koordinasi pengawasan Penyidik POLRI.

Koordinasi penyidik pegawai negeri sipil di bidang ketenagakerjaan dengan perangkat sistem peradilan sebagai satu kesatuan dapat digambarkan sebagai berikut :

Hubungan Antara PPNS di bidang ketenagakerjaan dengan Penyidik POLRI :

- 1) PPNS di bidang ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah koordinasi dan pengawasan penyidik POLRI sebagaimana diatur dalam pasal 7 ayat (2) KUHAP.
- 2) Untuk kepentingan penyidikan, penyidik memberikan petunjuk kepada PPNS di bidang ketenagakerjaan dan memberikan bantuan penyidikan yang diperlukan sebagaimana diatur dalam pasal 107 ayat (1) KUHAP.
- 3) PPNS di bidang ketenagakerjaan melaporkan adanya tindak pidana yang sedang disidik kepada penyidik POLRI sebagaimana diatur dalam pasal 107 ayat (2) KUHAP.
- 4) PPNS di bidang ketenagakerjaan menyerahkan hasil penyidikan yang telah selesai kepada penuntut umum melalui penyidik POLRI sebagaimana diatur dalam pasal 107 ayat (3) KUHAP.
- 5) Dalam hal PPNS di bidang ketenagakerjaan menghentikan penyidikan, segera memberitahukan kepada penyidik POLRI sebagaimana diatur dalam pasal 109 ayat (3) KUHAP.

- b. Hubungan Antara PPNS di bidang ketenagakerjaan dengan Penuntut Umum
- 1) PPNS di bidang ketenagakerjaan menyerahkan hasil penyidikan yang telah selesai melalui penyidik POLRI kepada penuntut umum sebagaimana diatur dalam pasal 107 ayat (3) KUHAP.
 - 2) Dalam hal PPNS di bidang ketenagakerjaan menghentikan penyidikan, segera memberitahukan kepada penuntut umum sebagaimana diatur dalam pasal 109 ayat (3) KUHAP.
- c. Hubungan Antara PPNS di bidang ketenagakerjaan dengan Hakim/Pengadilan :
- 1) Ketua Pengadilan Negeri dengan keputusannya memberikan perpanjangan penahanan sebagaimana dimaksud pasal 29 KUHAP atas permintaan PPNS di bidang ketenagakerjaan.
 - 2) Ketua Pengadilan Negeri menolak atau memberikan surat ijin penggeledahan rumah atau penyitaan dan atau surat ijin khusus pemeriksaan surat atas permintaan PPNS di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 33 ayat (1), pasal 38 ayat (1), pasal 43 dan pasal 47 ayat (1) KUHAP.
 - 3) PPNS di bidang ketenagakerjaan wajib segera melaporkan kepada Ketua Pengadilan atas pelaksanaan penggeledahan rumah atau penyitaan yang dilakukan dalam keadaan sangat perlu dan mendesak sebagaimana diatur dalam pasal 34 ayat (2) dan pasal 38 ayat (2) KUHAP.
 - 4) PPNS di bidang ketenagakerjaan memberikan kepada Panitera bukti bahwa surat amar putusan telah disampikan kepada terpidana sebagaimana diatur dalam pasal 214 ayat (3) KUHAP.
 - 5) Panitera memberitahukan kepada PPNS di bidang ketenagakerjaan tentang adanya perlawanan dari terdakwa sebagaimana diatur dalam pasal 214 ayat (7) KUHAP.

Perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik ke Otonomi daerah menjadikan permasalahan ketenagakerjaan penanganannya berada pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dalam format Otonomi Daerah pelaksanaan penyidikan di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PPNS di bidang ketenagakerjaan secara operasional berada pada pemerintah daerah dan menjadi kewenangan daerah baik pada pemerintah Provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota.

Penyidikan di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah Provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh PPNS bidang ketenagakerjaan yang berada pada unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Seiring dengan pelaksanaan sistem pemerintah daerah yang otonom, sering terjadi pemindahan (mutasi) pegawai ke instansi lain sesuai dengan kebutuhan daerah masing-masing, tidak terkecuali adalah pemindahan pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS di bidang ketenagakerjaan ke instansi lain di luar

unit kerja yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan.

Secara yuridis pemindahan PPNS di bidang ketenagakerjaan ke luar instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan berimplikasi pada terhapusnya kewenangan pada pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut untuk melakukan pengawasan dan penyidikan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hal tersebut didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.04.pw.07.03 tahun 1984.

Dampak lain yang terjadi akibat pemutasian pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS di bidang ketenagakerjaan juga berimplikasi kerancuan kewenangan untuk melakukan penyidikan di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PPNS baik terhadap pelanggaran dan/atau kejahatan terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan maupun pelanggaran dan/atau kejahatan terhadap peraturan daerah setempat.

Sebagaimana diketahui bahwa kewenangan PPNS pada pemerintah Daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota adalah hanya sebatas melakukan penyidikan terhadap pelanggaran dan/atau kejahatan Peraturan Daerah dan tidak dapat melakukan penyidikan terhadap pelanggaran dan atau kejahatan di bidang ketenagakerjaan, mengingat telah ada PPNS khusus di bidang ketenagakerjaan.

Pemilahan kewenangan antara PPND di bidang ketenagakerjaan dengan PPNS Pemerintah Daerah didasarkan pada jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta materi pembekalan (diklat) dan bagi PPNS Pemerintah Daerah dan PPNS di bidang ketenagakerjaan yang berbeda, sehingga kompetensi yang melekat pada masing-masing PPNS juga berbeda.

Untuk mengatasi hal tersebut sangat diperlukan suatu koordinasi antara Pemerintah dengan Pemerintah Provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota baik melalui produk perundang-undangan maupun sosialisai mengenai eksistensi dan kewenangan masing-masing PPNS agar dalam pelaksanaan

tugas masing-masing tidak terjadi tumpang tindih kewenangan (*overlapping*).

3. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

PPNS di bidang ketenagakerjaan harus berasal dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang telah memiliki kompetensi sebagai PPNS di bidang ketenagakerjaan. Untuk memperoleh kompetensi sebagai PPNS di bidang ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan harus mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kepolisian R.I dan diangkat oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan PPNS di bidang ketenagakerjaan berdasarkan Surat Edaran Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.01/MEN-SJ/I/2005 tanggal 3 Januari 2005 adalah sebagai berikut :

- a. Pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan;
- b. Masa kerja sebagai pengawas ketenagakerjaan sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun;
- c. Usia maksimal 48 tahun.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan PPNS di bidang ketenagakerjaan diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan berkoordinasi dengan Kepolisian Republik Indonesia. Jadwal pelaksanaan yang ditetapkan oleh penyelenggara dilaksanakan 1 (satu) tahun sekali untuk 1 (satu) Angkatan 30 (tiga puluh) orang peserta atau tergantung pada ketersediaan anggaran dan jadwal Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.

4. OPERASIONAL

Pelaksanaan penyidikan terhadap suatu perkara tidak pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari sistem tindakan pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi :

- a. Tindakan *preventif edukatif*, yaitu tindakan penegakan pelanggaran berupa pemeriksaan, pengujian dan pemberian nota pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap obyek pengawasan ketenagakerjaan
- b. Tindakan *represif non yustisia*, yaitu tindakan hukum berupa pemaksaan kepada pengusaha atau pengurus untuk membuat surat pernyataan dalam melakukan kewajibannya apabila peringatan atau nota pemeriksaan belum dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- c. Tindakan *represif yustisia*, yaitu tindakan hukum berupa penyidikan atas pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan/atau apabila tindakan preventif dan tindakan represif non yustisia tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Tindakan represif yustisia merupakan tindakan hukum berupa penyidikan atas pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan atau apabila tindakan preventif dan tindakan represif non yustisia tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Garis besar proses penyidikan tindak pidana atas pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meliputi :

- a. Adanya laporan, pengaduan baik lisan maupun tertulis atau tertangkap tangan atas dugaan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- b. Penyidikan, yang merupakan serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang untuk mencari dan mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Penyidikan dilakukan melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
 - a. Penyelidikan, yang merupakan serangkaian tindakan penyelidikan untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya

dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang.

- b. Penindakan, yang merupakan upaya paksa dalam kegiatan penyidikan tindak pidana, meliputi kegiatan untuk melakukan pemanggilan, penangkapan, penahanan, penggeledahan dan penyitaan. Kegiatan penindakan meliputi :
 - a) Pemanggilan tersangka dan saksi
 - b) Penangkapan, yang dilakukan dengan meminta bantuan kepada Korwas PPNS-Kepolisian R.I.
 - c) Penahanan, yang dilakukan dengan meminta bantuan kepada Korwas PPNS-Kepolisian R.I.
 - d) Penggeledahan
 - e) Penyitaan
- c. Pemeriksaan, merupakan kegiatan untuk mendapatkan keterangan, kejelasan dan keindentikan tersangka, saksi ahli dan atau barang bukti maupun tentang unsur-unsur tindak pidana yang telah terjadi, sehingga kedudukan atau peranan seseorang maupun barang bukti di dalam tindak pidana tersebut menjadi jelas dan dituangkan di dalam berita acara pemeriksaan. Kegiatan pemeriksaan meliputi :

- 1) Pemeriksaan tersangka
- 2) Pemeriksaan saksi
- 3) Permintaan keterangan saksi ahli.

d. Penyelesaian dan penyerahan berkas perkara

- 1) Pembuatan resume
- 2) Penyusunan isi berkas perkara
- 3) Pemberkasan
- 4) Penyerahan berkas perkara
- 5) Penghentian penyidikan

e. Dukungan teknis penyidikan

- 1) Identifikasi
- 2) Laboratorium forensik
- 3) Kedokteran kepolisian (forensik)
- 4) Dinas psikologi
- 5) Administrasi Penyidikan
- 6) Pengawasan dan pengendalian penyelidikan

Dalam pelaksanaan tugas penyidikan, PPNS di bidang ketenagakerjaan harus dilengkapi dengan sarana dan fasilitas penunjang sebagai berikut :

1. Pakaian seragam dan atribut.
2. Alat transportasi atau penggantian biaya transportasi serta biaya lainnya yang diperlukan dalam proses penyidikan.

C. PENUTUP

Penegakan hukum ketenagakerjaan melalui tindakan preventif edukatif, represif non yustisia dan represif yustisia merupakan satu kesatuan yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan. Salah satu upaya meningkatkan penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS bidang ketenagakerjaan, sehingga pelanggaran tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*****

Daftar Pustaka

- Riduan Syahrani, SH, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Pustaka Kartini, Cet. I, 1991
- Satjipto Rahardjo, SH, Dr. Prof, *Masalah penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung, tanpa tahun.
- Soerjono Soekanto, SH, MA., Prof. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali, Jakarta, Jakarta, Cet. II, 1986

Sendra Utami

Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan