



Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan

Ahmadi Rahmat^{1,2}, Muh. Syarif Nuh¹ & Nur Fadhillah Mappaselleng¹

¹Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia.

²Koresponden Penulis, E-mail: ahmadi.rahmat@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis pelaksanaan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan penelitian empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawas ketenagakerjaan lebih mengedepankan tindakan preventif edukatif dan represif non yustisial daripada tindakan represif yustisial atau penyidikan dalam menyelesaikan laporan tindak pidana ketenagakerjaan sehingga sangat minim laporan tindak pidana ketenagakerjaan yang sampai ke tahap penyidikan dan nyaris tidak ada, langkah tersebut diambil oleh pengawas ketenagakerjaan mengingat jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang tidak sebanding. Langkah yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi nyatanya kurang efektif karena laporan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi masih merupakan laporan terbanyak dari semua laporan tindak pidana ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Penyidikan; Ketenagakerjaan; Upah Minimum

ABSTRACT

The research objective to analyze the implementation of the investigation of labor crimes by the Labor Inspector. This study uses empirical research. The results of this study indicate that labor inspectors prioritize preventive educative and non-judicial repressive measures rather than judicial repressive measures or investigations in completing reports of labor crimes so that there are very few reports of labor crimes that have reached the investigation stage and almost none, this step was taken by the inspector. manpower considering the number of labor inspectors with the number of companies that are not comparable. The steps taken by labor inspectors to carry out labor investigations related to payment of wages below the provincial minimum wage are in fact less effective because reports of labor crimes related to payment of wages below the provincial minimum wage are still the most reported of all reports of labor crimes at the Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office. South.

Keywords: Investigation; Employment; Minimum wage

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan dan pelaksanaan peradilan pidana merupakan suatu kesatuan proses bekerjanya aparat penegak hukum pidana, dimulai dari proses penyidikan, penuntutan sampai pada proses persidangan atau dengan kata lain bekerjanya semua elemen penegak hukum sesuai dengan tupoksinya untuk mencapai tujuan dari peradilan pidana (Ariyanti, 2019). Masing-masing penegak hukum dalam rangka mencapai tujuan dari peradilan pidana yakni Polisi, Jaksa, Advokat, Hakim dan Petugas Lapas meskipun memiliki tugas, fungsi dan wewenangnya masing-masing tetapi mereka tetap bekerja pada satu kesatuan sistem (Barama, 2016).

Sistem peradilan pidana sebagaimana yang tercantum dalam KUHAP adalah merupakan sistem peradilan pidana terpadu (*integrated criminal justice system*). Pada sistem ini Undang-undang memberikan kewenangan dan fungsi yang berbeda beda pada para aparat hukum (Arief & Ambasari, 2018). Sistem peradilan pidana di Indonesia sebagai suatu sistem terpadu diatur di dalam sebuah kitab peraturan perundang-undangan (KUHP) dan Undang-Undang khusus lainnya yang mengatur tentang hukum acara pidana (Syahrin, 2018).

Sistem Peradilan Pidana dan ketentuan pokok yang mengatur tugas dan wewenangnya, diatur dalam :

1. Kepolisian (UU. No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian RI)
2. Kejaksaan (UU No. 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan RI)
3. Pengadilan (UU No. 4 Tahun 2004 Tentang Kehakiman)
4. Advokat (UU No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat)
5. Lembaga Pemasyarakatan (UU No. 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan)

Pelaksanaan penegakan hukum berdasarkan UU No.8 Tahun 1981 (KUHP) merupakan suatu usaha yang sistematis yang dimulai dari proses penyelidikan, penyidikan, penuntutan dan persidangan dan diakhiri dengan pemidanaan. Menurut Hukum Acara Pidana, penyidikan merupakan serangkaian tindakan penyidik untuk mencari dan mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang suatu tindak pidana yang terjadi guna menemukan tersangkanya (Pasal 1 butir 2 KUHP). Adapun yang dimaksud sebagai penyidik tersebut menurut KUHP dalam Pasal 6 adalah pejabat Polisi Negara Republik Indonesia (POLRI) dan Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang (PPNS) (Rizaniararli, 2018).

Pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja telah membentuk Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang diberi wewenang khusus dengan Undang-Undang yaitu UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah pengawasan penyidik Polri sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) KUHP (Firdaus, 2013).

Imam Soepemo mendefinisikan hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha, buruh dan pihak-pihak lain dengan tujuan memberi perlindungan kepada buruh (Kahpi, 2018). Definisi ini disampaikan dengan alasan (1) Hubungan yang diatur oleh hukum perburuhan terutama adalah hubungan antara pengusaha dan buruh, (2) Pada tahap berikutnya, hubungan yang diatur oleh hukum

perburuhan adalah hubungan pengusaha dengan pihak-pihak lain, (3) Tujuan utama hukum perburuhan adalah memberikan perlindungan kepada buruh.

Hukum perburuhan memiliki beberapa sifat dan ciri khusus, salah satu diantaranya adalah bahwa hukum perburuhan merupakan percabangan hukum yang sangat fungsional (*functional field of law*). Sifat dasar dari hukum perburuhan ini mengikuti pembagian tradisional percabangan system hukum sehingga tidak mudah untuk dipetakan dan dikualifikasikan (Ismail & Zainuddin, 2018).

Pandangan masyarakat tentang hukum ketenagakerjaan umumnya hanya sebatas hubungan pengusaha dan buruh atau pekerja, dan juga hanya sebatas permasalahan perdata (Suryanto & Nugroho, 2017). Padahal jika melihat dari pengertian yang dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum public yang meliputi hukum administrasi dan juga hukum pidana, dimana pemerintah bisa masuk dan ikut campur dalam pelaksanaannya. Penegakan hukum pidana dalam bidang ketenagakerjaan sangat berpangku kepada Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS mengingat penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) saat ini masih dinilai kurang efektif oleh masyarakat.

Pemerintah harus mampu memposisikan diri sebagai regulator yang bijak, Pemerintah melakukan pembinaan dengan cara pemberian saran terhadap pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan, karena hukum ketenagakerjaan akan menjadi wadah untuk menjalankan kebijakan pemerintah pada bidang ketenagakerjaan.

Penggunaan upaya hukum pidana adalah sebagai upaya untuk mengatasi masalah sosial masyarakat, dimana bidang kebijakan penegakan hukum termasuk didalamnya (Kusuma & Karma, 2020). Pemerintah mengambil kebijakan pidana dalam membuat peraturan ketenagakerjaan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Ketentuan pidana dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pengusaha dan menjadi salah satu upaya penanggulangan pada pelanggaran tindak pidana dibidang ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan dibentuk dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenaga kerjaan untuk melakukan penegakkan hukum dibidang ketenagakerjaan, dimana Pengawas Ketenagakerjaan merupakan unit teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pihak pekerja dan pihak pengusaha di Indonesia.

Berdasarkan pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan". Masalah yang kerap menjadi sorotan pengawasan ketenagakerjaan adalah persoalan sistem pengupahan di Indonesia, tidak hanya menyangkut politik upah murah yang terjadi sejak dahulu, namun persoalan pengupahan juga terjadi dalam hal pelanggaran akan kewajiban pengusaha dalam memberikan imbalan. Dasar hukum pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan adalah bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dan dapat diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang

layak. Penghasilan yang layak merupakan salah satu amanat Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi bahwa “setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hasil amandemen tersebut dijadikan sebagai landasan untuk memelihara dan menjaga warga Negara Indonesia untuk mendapat pekerjaan dan upah yang sesuai. Upah yang layak merupakan suatu standar minimum yang digunakan pengusaha dan atau pelaku industri dalam memberikan upah pada pekerja/buruh, karena masing-masing provinsi memiliki standar layak hidup yang berbeda, maka kemudian muncullah istilah upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota, upah sektoral.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai payung hukum dalam membangun hubungan industrial di Indonesia, bisa dikatakan belum berjalan sesuai tupoksinya karena karena beragam ketentuan didalamnya belum mampu diimplementasikan dengan baik oleh berbagai pihak.

Terbentuknya pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik PPNS juga dianggap belum mampu melakukan tugas dan fungsinya secara optimal, ini dapat dilihat dari mimimnya pemeriksaan pelanggaran ketenagakerjaan yang sampai pada proses pemidanaan atau telah melalui proses persidangan. Hal tersebut juga terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dimana sampai saat ini belum ada satupun laporan pelanggaran ketenagakerjaan yang berhasil dimeja hijaukan, padahal banyak laporan yang telah dilaporkan oleh buruh atau diwakili oleh Serikat Pekerjaanya.

Serikat Pekerja Nasional (SPN) sebagai salah satu serikat pekerja yang terdaftar di Provinsi Selatan pada tahun 2020 pernah melaporkan pelanggaran pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi terhadap 8 orang anggotanya yang bekerja pada perusahaan PT. Pyramid Megah Sakti, dimana kedelapan anggotanya tersebut telah dibayarkan upah dibawah upah minimum provinsi Sulawesi Selatan selama 3 tahun berturut-turut. Menindaklanjuti laporan tersebut, Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan langsung melakukan pemeriksaan awal, setelah melakukan pemeriksaan dan Pengawas Ketenagakerjaan menemukan adanya pelanggaran maka Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan 1 (nota 1), setelah nota 1 keluar dan perusahaan belum melakukan pembayaran dan atau membuat kesepakatan dengan buruh atau serikatnya terkait kekurangan upah yang belum terbayarkan kemudian Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan 2 (nota 2).

Setelah Nota Pemeriksaan 2 dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan perusahaan belum juga melakukan pembayaran kekurangan upah maka disinilah mulai timbul masalah dimana setelah Nota Pemeriksaan 2 tidak ada lagi tindak lanjut dari Pengawas Ketenagakerjaan dimana hal ini tentu saja membuat buruh dan serikatnya kecewa karena hak yang mereka tuntut belum terpenuhi. Serikat buruh telah berkali-kali melakukan aksi/demonstrasi terhadap kejelasan laporan mereka tapi hingga saat ini belum ada penyelesaian.

Sepengetahuan penulis kejadian diatas adalah suatu bentuk pelanggaran ketenagakerjaan dimana pelanggaran tersebut telah diatur dalam pasal 88E ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sanksi pidananya diatur dalam pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan

paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta. Selain itu Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS adalah pelaksana dalam pemberian sanksi pidana dan administratif sebagaimana peraturan diatas telah diatur cara penanganan dan juga prosedur pelaksanaan tugas dan wewenangnya Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan kejadian dan fakta diatas maka penulis ingin melakukan penelitian terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, karena adanya pelanggaran ketenagakerjaan terkait pembayaran upah minimum provinsi dan adanya pedoman pelaksanaan tugas dan wewenang Pengawas Ketenagakerjaan yang telah diatur sedemikian rupa tapi sampai saat ini belum ada satupun kasus yang serupa yang sampai pada proses peradilan.

Pentingnya penelitian ini dilakukan agar penegakan hukum pada bidang ketenagakerjaan khususnya terkait pembayaran upah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang dapat terlaksana, pemberian sanksi administratif dan sanksi pidana dimaksudkan dapat menjadi efek jera bagi pengusaha agar tidak lagi melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sama sehingga tidak ada lagi praktek pembayaran upah murah yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian empiris yaitu penelitian yang mengkaji hukum teoritik dan hukum dalam pelaksanaannya. Mengkaji mengenai pelaksanaan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah di bawah upah minimum provinsi (UMP). Penelitian akan dilaksanakan dalam wilayah hukum Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun yang menjadi dasar pertimbangan penetapan lokasi penelitian yaitu karena banyaknya laporan dari serikat buruh terkait pembayaran upah di bawah upah minimum provinsi Sulawesi Selatan oleh perusahaan yang ada di Makassar. Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Januari 2022 supaya data yang didapatkan adalah data yang utuh sampai akhir tahun 2021.

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP)

Pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi termasuk pelanggaran yang paling banyak dilaporkan kepada pengawas ketenagakerjaan karena masih banyak pelaku usaha yang masih menginginkan pembayaran upah murah padahal hal ini sudah diatur dan merupakan suatu Kejahatan di bidang Ketenagakerjaan. Sebagaimana yang dijelaskan pada latar belakang tesis ini dijelaskan bahwa ada laporan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan yang sampai saat ini belum terselesaikan, bahkan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan diundangkan pada tahun 2003 sampai saat ini baru satu kasus pidana ketenagakerjaan yang dimeja hijaukan, maka penulis melakukan penelitian terkait masalah ini pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan..

Langkah yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengumpulan data dan wawancara secara mendalam dengan pengawas ketenagakerjaan maka didapatkan data tentang jumlah laporan pelanggaran ketenagakerjaan yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan selama 3 tahun terakhir yakni :

Tabel 1. Persentase laporan ketenagakerjaan

Tahun	Laporan Pelanggaran Ketenagakerjaan	Laporan Pelanggaran Ketenagakerjaan Terkait Upah Minimum	Persentase
2019	104	88	84%
2020	206	115	55%
2021	130	67	51%
Nilai rata-rata			63,3%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari sekian banyaknya laporan pelanggaran, laporan pelanggaran pembayaran upah dibawah upah minimum terjadi rata-rata 63,3 % setiap tahunnya. Ini jelas bahwa pelanggaran pembayaran upah dibawah upah minimum merupakan suatu kejahatan yang paling banyak dilaporkan karena itu harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dari Pemerintah.

Pelaksanaan penyidikan terkait pembayaran upah minimum dibawah upah minimum provinsi telah diatur sedemikian rupa dalam Undang-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2020, dan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Jo Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak pelaku usaha yang melakukan pelanggaran. Dari sekian banyaknya laporan pelanggaran ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan ternyata baru satu kasus yang sementara ini dalam penyidikan dan sementara dalam tahap dikoordinasikan dengan Koordinator Pengawas Polda Sul-Sel, padahal dalam pelaksanaan penegakan hukum ketenagakerjaan pengawas selaku PPNS diberikan kewenangan untuk melakukan upaya paksa Lembaga pengadilan.

Berdasarkan data diatas kemudian penulis melakukan wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan untuk mendapatkan penjelasan mengenai permasalahan tersebut, dan kemudian penulis melakukan wawancara dengan Bapak Abdul Ishak salah seorang Pengawas yang juga PPNS Ketenagakerjaan Provinsi Sul-Sel dan beliau menyampaikan bahwa jumlah Pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Selatan hanya berjumlah 9 orang dan tidak semua pengawas itu PPNS, dari 9 orang tersebut hanya 2 yang PPNS, kemudian dari jumlah pengawas yang ada termasuk yang PPNS harus melakukan pengawas terhadap kurang lebih 723 perusahaan yang terdaftar dalam wajib lapor ketenagakerjaan tahun 2021 ini belum termasuk perusahaan yang belum terdaftar dalam wajib lapor ketenagakerjaan. Dengan keterbatasan jumlah pengawas, sarana dan prasarana maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan mengambil langkah dengan mengoptimalkan proses pembinaan, mengapa proses pembinaan lebih dikedepankan karena dengan

optimalnya pembinaan maka pengawas akan lebih mudah dalam memantau dan memastikan pelaku usaha dalam menjalankan usahanya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, adapun proses penyidikan akan dilakukan sebagai langkah terakhir karena proses penyidikan akan menyita banyak waktu, tenaga, dan materi sehingga proses yang lain akan terabaikan dan hal tersebut juga sudah sesuai dengan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Jo. Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 yang mengatur bahwa tindakan represif yustisial adalah langkah terakhir yang dilakukan.

Bahwa langkah yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan terbukti berhasil dengan banyaknya laporan pelanggaran yang ditangani telah terselesaikan pada proses preventif edukatif (pembinaan) dan proses represif nonyustisial (nota1 dan nota 2) sehingga sangat minim kasus yang sampai ke penyidikan dan bahkan nyaris tidak ada. Bahwa penyelesaian dengan mencari kesepakatan dan perdamaian antara pekerja dan pemberi kerja dianggap jauh lebih baik dan bermanfaat untuk kedua belah pihak serta dapat menciptakan harmonisasi hubungan industrial kedepannya tetapi bukan berarti Pengawas Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan tidak akan mengambil tindakan represif yustisial jika pelaku usaha melakukan pelanggaran dan tidak mengindahkan nota pemeriksaan atau berani mengulangi pelanggarannya, kemudian menurut Bapak Abdul Ishak apapun langkah yang diambil oleh Pengawas Ketenagakerjaan tentunya tidak akan memuaskan semua pihak karena pastinya ada ketidakpuasan dari pihak pekerja atau serikat pekerjanya dan juga dari pelaku usaha, komplain dari para pihak kedepannya akan menjadi masukan untuk perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan tugas dan wewenang Pengawas Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan.

Bahwa terkait laporan pembayaran upah minimum dibawah Upah Minimum Provinsi yang dilaporkan oleh Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional (DPD SPN) terhadap PT. Pyramid Mega Sakti maka penulis melakukan wawancara dengan Ibu Mudaril Syam, ST selaku Pengawas yang melakukan pemeriksaan kasus ini dan menurut beliau kasus ini telah selesai karena setelah dilakukan pemeriksaan dan dikeluarkannya nota 1 dan nota 2 tetapi kasus ini tidak dilanjutkan ke proses penyidikan karena PT. Pyramid Megah Sakti hanya salah dalam melaporkan sistem pengupahan dimana mereka melaporkan upah harian terhadap karyawan borongan padahal mereka memberikan upah kepada bagian produksi dan pembungkusan dengan sistem satuan hasil (hasil kerja), dimana perusahaan akan memberikan target kepada setiap pekerja sehingga pekerja yang tidak mendapatkan target akan mendapatkan denda dari perusahaan begitupun sebaliknya jika pekerja melebihi target maka akan mendapatkan bonus dari perusahaan, penentuan target dilakukan setiap awal tahun oleh perusahaan dan Serikat Pekerja Mandiri PT. Pyramid Mega Sakti (SPM-PMS), jadi menurut Ibu Mudaril Syam, ST laporan ini telah selesai dimana setelah setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian ternyata PT. Pyramid Megah Sakti hanya salah dalam proses pengadministrasian dan mereka telah memperbaiki kesalahan tersebut, hanya saja menurut beliau seperti yang saya katakan tadi suatu keputusan atau hasil pemeriksaan belum tentu memuaskan dan dapat diterima oleh semua pihak, dan pihak pekerja yang diwakili oleh Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional (DPD SPN) merasa kecewa dan masih sering melakukan aksi unjuk rasa padahal pengawas telah melakukan rangkaian pemeriksaan yang sudah sesuai prosedur yang berlaku dan pihak DPD DPN telah disurati terkait hasil pemeriksaan

disertai berbagai aturan yang menyebabkan laporan tersebut tidak dapat dilanjutkan ketahap penyidikan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan

Pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi merupakan masalah aktual dibidang ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dengan banyaknya unjuk rasa, mogok kerja dan pelaporan ke pengawas ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi oleh pekerja, hal ini dilakukan semata-mata untuk menuntut kenaikan upah agar para pekerja dapat hidup sejahtera. Penentuan upah minimum oleh pemerintah ini semata-mata dimaksudkan bahwa Negara hadir untuk mengatur hal tersebut agar tidak terjadi lagi proses pengupahan murah dimana para pelaku usaha sering tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya hanya untuk mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya.

Aturan yang mengatur terkait upah dalam Undang-Undang 11 Tahun 2020 jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 88E ayat 2 yang berbunyi pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sedangkan aturan yang mengatur sanksi yang diberikan jika melanggar pasal 88E ayat 2 adalah tindak pidana yang dimaksud termasuk dalam kategori kejahatan, sanksi yang mengatur tindak pidana pembayaran upah diatur dalam Pasal 185 ayat (1) menyatakan bahwa barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan maka penulis mendapatkan beberapa faktor yang mempengaruhi proses penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan, jika berbicara mengenai faktor maka tentunya akan ada faktor penunjang dan faktor penghambat dalam pelaksanaan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi.

Faktor penunjang pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi adalah bahwa pelaksanaan penyidikan oleh PPNS telah diatur sedemikian rupa mulai terkait aturan pidana baik itu bentuknya pelanggaran maupun kejahatan, kemudian aturan pelaksanaan penyidikanpun telah diatur tahap demi tahapnya dalam Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Jo. Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 dan juga tahap koordinasi dengan Penyidik Polri selaku Koordianator Pengawas sampai proses pelimpahan perkara ketenagakerjaan ke Penuntut Umum telah diatur sangat sistematis dalam Perkapolri Nomor 6 Tahun 2010, dengan jelasnya dasar hukum dan prosedur cara penyidikan telah diatur sedemikian rupa harusnya tidak ada lagi kendala oleh PPNS dalam melaksanakan penyidikan ketenagakerjaan.

Selanjutnya penulis akan membahas faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi, faktor inilah yang menjadi fokus penulis melakukan penelitian

karena dengan aturan yang sudah dibuat secara sistematis tetapi tetap juga masih banyak kelemahan dan kesalahan dalam pelaksanaannya. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dengan aturan yang sudah dibuat secara sistematis dan tertulis sebagai pedoman pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan masih terdapat hasil yang kurang memuaskan, dimana banyaknya laporan dan temuan dari pengawas ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum di Provinsi Sulawesi Selatan tapi sampai saat ini belum ada satupun yang berhasil dimeja hijaukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS.

Dalam penyidikan dan penegakan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah dibawah Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan, ditemukan beberapa hambatan yaitu:

a. Faktor Hukum

Ditinjau dari segi hukumnya akan ada aturan yang saling tumpang tindih dimana pada Undang-undang ketenagakerjaan jelas dikatakan bahwa pembayaran upah dibawah upah minimum adalah sebuah kejahatan yang mana dalam pelaksanaannya diancam dengan ancaman pidana dan denda, jadi sangat jelas bahwa ancaman pidana ini dimaksudkan agar negara hadir dalam mengatur sistem pengupahan dan tidak boleh dilanggar dan barang siapa yang melanggar akan dijatuhi hukuman pidana dan denda sehingga para pelaku usaha yang melakukan pelanggaran akan mendapatkan efek jera dan tidak akan lagi mengulangi kesalahannya itu. Pemberian sanksi pidana menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 haruslah menjadi prioritas karena sanksi pidana dimaksudkan untuk mengurangi pelanggaran yang selama ini telah terjadi dan belum mampu diatasi oleh aturan-aturan yang ada sebelumnya. Hal ini senada dengan bunyi pasal 106 KUHAP yang berbunyi Penyidik wajib segera melakukan tindakan penyidikan yang diperlukan jika menerima laporan atau pengaduan.

Sedangkan dalam Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Jo. Permenaker Nomor 1 tahun 2020 diatur bahwa tindakan penyidikan atau tindakan represif yustisial adalah merupakan langkah terakhir yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan fungsi pengawasannya, kemudian para pembuat aturan kembali tidak konsisten dalam pembuatan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dimana dalam peraturan ini sama sekali tidak mengatur tentang pemberian sanksi pidana dimana semua pelanggaran terkait pengupahan akan mendapatkan sanksi administrasi.

Dengan adanya ketidak konsistenan aturan yang ada tentu saja akan menjadi penghambat pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan tugas dan wewenangnya apalagi terkait proses penyidikan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi akan menjadi lebih sulit karena dalam Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sama sekali tidak ada pasal pemidanaan hanya sebatas pemberian sanksi administratif, hal ini tentu saja menjadi pertimbangan dari pengawas ketenagakerjaan jika ingin melanjutkan pemeriksaan ketahap penyidikan apakah mereka melaksanakan fungsi penyidikannya berdasarkan Pasal 106 KUHAP, Permenaker Nomor 33 Jo Permenaker Nomor 1 Tahun 2020, ataukah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba mengumpulkan data primer terkait faktor hukum sebagai salah satu faktor penghambat dalam penyidikan ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi, dengan cara mengedarkan kuesioner kepada 25 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan. Berdasarkan pengedaran kuesioner dipeoleh data sebagai berikut.

Tabel 2. Faktor Hukum Sebagai Penghambat Pelaksanaan Penyidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setuju	18	72 %
2.	Kurang Setuju	5	20 %
3.	Tidak Setuju	2	8 %
	Jumlah	25	100 %

Dari data yang didapatkan tampak dengan jelas bahwa 72% responden setuju dengan faktor hukum sebagai salah satu penghambat pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi. Selanjutnya juga kita lihat bahwa 5 % responden kurang setuju dan 2 % responden menyatakan tidak setuju.

Dari hasil diatas nampak jelas bahwa faktor hukum dianggap faktor yang berpengaruh dan menghambat dalam pelaksanaan penyidikan, sedangkan yang kurang setuju dan tidak setuju mengatakan alasannya mereka menganggap bahwa faktor hukum bukanlah faktor utama yang menghambat pelaksanaan penyidikan tetapi ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh menurut mereka.

a. Faktor Penegak Hukum dan SDM

Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, dimana jumlah Pengawas Ketenagakerjaan hanya 9 orang dan harus mengawasi kurang lebih 1400 perusahaan yang terdaftar dalam Wajib Laport Ketenagakerjaan.

Dari 9 orang Pengawas Ketenagakerjaan hanya 2 orang yang juga sebagai PPNS, dengan ini tentunya jika terjadi penyidikan maka kedua pengawas ini harus ekstra karena harus merangkap pekerjaannya, dimana selain kewajibannya sebagai PPNS mereka juga harus tetap melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang dibawah kordinasinya.

Kondisi tersebut diatas pastinya sangatlah menghambat pengawas dalam menjalankan prosedur penyidikan ketenagakerjaan. Dan berdasarkan kondisi diatas maka penulis juga melakukan pencarian data primer melalui angket yang diolah dengan analisi statistik sederhana untuk mendapatkan nilai persen pada setiap kategori yang ditetapkan.

Tabel 3. Faktor Penegak Hukum sebagai penghambat penyidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setuju	19	76 %
2.	Kurang Setuju	2	8 %
3.	Tidak Setuju	4	16 %
	Jumlah	25	100 %

Dari data diatas juga dapat dilihat bahwa 76 responden menjawab setuju dengan faktor penegak hukum sebagai penghambat pelaksanaan penyidikan, sedangkan sisanya 8% kurang setuju dan 16% tidak setuju. Responden yang setuju menyatakan bahwa jumlah pengawas memang sangat kurang dan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, pengawas juga harus diikutkan pendidikan sehingga menjadi PPNS sehingga kedepannya tidak lagi ada proses yang didahulukan dari proses lainnya. Sedangkan reponden yang kurang setuju dan tidak setuju beranggapan bahwa faktor tersebut bukanlah masalah pokok karena pelaksanaannya sudah diatur secara terstruktur dalam Undang-Undang dan aturan pelaksanaannya, sehingga mereka berpendapat bahwa faktor Undang-Undangnya yang harus dibuat lebih tegas dan disertai dengan sarana dan fasilitas penunjang yang memadai kepada pengawas untuk menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya.

Kemudian juga didapati fakta bahwa penegak hukum itu harus berdiri ditengah-tengah antara pemberi kerja dan pekerja, karena jika penegak hukum terlalu keras dalam melakukan pengawasan kepada pemberi kerja ditakutkan malah akan membuat masalah lebih besar karena ditakutkan pelaku usaha akan melakukan pemecatan karyawan bahkan akan melakukan penutupan perusahaan yang ujung-ujungnya akan lebih merugikan pekerja karena akan kehilangan pekerjaannya.

b. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung

Faktor ini juga menjadi sangat penting mengingat banyaknya perusahaan yang harus diawasi dan juga faktor luas wilayah Sulawesi Selatan yang harus diperhitungkan, dimana masih banyak Kabupaten yang akses jalannya masih sangat sulit untuk ditempuh kendaraan roda 4 biasa dan harus menggunakan kendaran roda 4 khusus yang dapat menjangkaunya apalagi jika pengawas harus melakukan fungsi pengawasan terhadap perusahaan tambang yang jaraknya sangat jauh dan harus masuk kelokasi tambang.

Sulawesi Selatan merupakan daerah kepulauan, dimana terdapat salah satu Kabupaten yaitu Kabupaten Selayar yang hanya dapat dijangkau dengan transportasi udara dan laut dan pengawas jika ingin melakukan pemeriksaan atau mendapatkan laporan pelanggaran ketenagakerjaan di Kabupaten ini akan mendapatkan tantangan sendiri selain karena masalah transportasi, masalah waktu dan biaya juga menjadi faktor penghalang.

Kondisi diatas memang haruslah menjadi perhatian pemerintah agar dapat memberikan saran dan prasarana serta fasilitas penunjang kepada pengawas agar kedepannya dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan aturan yang ada, karena seringkali mereka diminta pertanggung jawaban tanpa memperhatikan kendala yang mereka hadapi dilapangan.

Berikut adalah hasil angket terkait faktor sarana dan fasilitas pendukung sebagai faktor penghambat pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan.

Tabel 4. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung sebagai penghambat penyidikan ketenagakerjaan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setuju	11	44 %
2.	Kurang Setuju	6	24 %
3.	Tidak Setuju	8	32 %
	Jumlah	25	100

Dari data diatas ditemukan juga sebesar 44% responden setuju dengan faktor sarana dan fasilitas pendukung sebagai faktor penghambat dengan alasan sarana dan fasilitas pendukung sangat dibutuhkan oleh pengawas juga PPNS karena faktor ini juga terkait dengan biaya pelaksanaan pengawasan, pemeriksaan, dan penyidikan. Sedangkan yang kurang setuju sebesar 24% dan yang tidak setuju sebesar 32% dengan alasan faktor hukum dan faktor penegak hukumlah yang menjadi penyebab terhambatnya suatu pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan.

c. Faktor Masyarakat

Faktor ini juga banyak menjadi penghambat dalam proses penyidikan karena masih banyak masyarakat yang mengetahui terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan pembayaran upah dibawah upah minimum tetapi tidak melaporkannya karena merasa hal tersebut bukan urusannya dan tidak mau mencampuri urusan orang lain. Banyak pekerja yang menganggap bahwa jika sudah bersepakat dengan pemberi kerja maka itulah menjadi yang hukum diantara keduanya tanpa mengetahui bahwa kesepakatan yang terjadi jika bertentangan dengan Undang-Undang maka kesepakatan atau perjanjian itu akan batal demi hukum. Tetapi banyak juga pegawai yang melaporkan suatu tindak pidana ketenagakerjaan tanpa mengetahui bahwa hal tersebut bukanlah sebagai pelanggaran atau kejahatan ketenagakerjaan.

Sehingga faktor masyarakat ini juga penulis anggap sebagi faktor penghambat karena banyaknya pelanggaran ketenagakerjaan yang tidak dilaporkan dan juga masyarakat atau pekerja banyak melaporkan suatu tindak pidana ketenagakerjaan tanpa mengetahui hal tersebut termasuk tindak pidana ketenagakerjaan atau tidak dapat menghadirkan bukti pendukung dari laporannya itu.

Penulis kemudian kembali melakukan angket untuk menyajikan data terkait faktor masyarakat sebagai faktor penghambat pelaksanaan penyidikan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi.

Tabel 5. Faktor Masyarakat sebagai penghambat penyidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setuju	10	40 %
2.	Kurang Setuju	8	32 %
3.	Tidak Setuju	7	28 %
	Jumlah	25	100

Dari data diatas ditemukan juga sebesar 40% responden setuju dengan faktor masyarakat sebagai faktor penghambat dengan alasan bahwa cepat atau tidaknya

pelaksanaan penyidikan tergantung dari laporan dan bantuan masyarakat. Sedangkan yang kurang setuju sebesar 32% dan yang tidak setuju sebesar 28% dengan alasan faktor hukum dan faktor penegak hukumlah yang menjadi penyebab utama terhambatnya suatu pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan sedangkan faktor-faktor lainnya bukanlah faktor penghambat penyidikan.

d. Faktor Kebudayaan

Faktor ini juga banyak menjadi penghambat dalam proses penyidikan karena masih banyak masyarakat yang mengetahui terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan pembayaran upah dibawah upah minimum tetapi tidak melaporkannya karena merasa hal tersebut bukan urusannya dan tidak mau mencampuri urusan orang lain, kemudian ada masyarakat atau pekerja juga yang mengalami langsung tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah tapi tidak berani melaporkannya karena menganggap upah adalah kesepakatan antara mereka dan pelaku usaha untuk apa melaporkannya, dan jika mereka melaporkan tentunya hubungan antara pekerja dan pemberi kerja akan menjadi tidak baik bahkan mungkin akan berujung kepada pemberian sanksi bahkan sampai pemecatan.

Budaya atau kebiasaan masyarakat ini juga didukung oleh Permenaker dimana penyelesaian secara kekeluargaan lebih dikedepankan, jika mengacu dengan cara ini maka pembayaran kerugian dari pekerja yang dibayarkan upahnya dibawah upah minimum provinsi tidak akan terbayarkan semuanya tetapi akan dibayarkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, maka masalah ini terselesaikan untuk saat ini tetapi kedepannya jika hal ini tidak ditindaklanjuti sampai ke tahap Penyidikan atau sampai ke meja hijau pelaku usaha akan terus melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum tanpa mengindahkan aturan yang ada, karena jika kemudian terjadi lagi hal yang sama tentu saja penyelesaiannya akan seperti sebelumnya dimana akan dicari kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Penyelesaian seperti diatas tidak melahirkan suatu kepastian hukum dan tidak menimbulkan efek jera terhadap pelaku usaha yang melakukan pelanggaran tindak pidana ketenagakerjaan.

Untuk menguji dan mengetahui apakah faktor budaya merupakan salah satu faktor penghambat penyidikan ketenagakerjaan maka penulis kembali akan menyajikan data berdasarkan hasil kuesioner yang terhadap sampel dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan.

Tabel 6. Faktor Budaya sebagai penghambat penyidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setuju	9	36 %
2.	Kurang Setuju	8	32 %
3.	Tidak Setuju	8	32 %
	Jumlah	25	100 %

Dari data diatas ditemukan juga sebesar 36% responden setuju dengan faktor budaya sebagai faktor penghambat penyidikan ketenagakerjaan dengan alasan budaya memang bukan merupakan faktor penghambat utama seperti faktor hukum dan penegak hukum tetapi faktor budaya juga menjadi faktor penghambat karena

mengedepankan budaya kekeluargaan sehingga suatu laporan tindak pidana ketenagakerjaan akan terselesaikan tanpa melalui proses penyidikan.

Sedangkan yang kurang setuju sebesar dan yang tidak setuju masing-masing sebesar 32% dan kembali dengan alasan mereka faktor budaya tidak dapat dibuktikan sebagai faktor penghambat karena faktor hukum dan faktor penegak hukumlah yang menjadi penyebab terhambatnya suatu pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan.

Dari 5 faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi maka didapatkan data sebagai berikut:

1. Faktor Hukum sebesar 72%,
2. Faktor Penegak Hukum sebesar 76%
3. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung sebesar 44%
4. Faktor Masyarakat sebesar 40%
5. Faktor Budaya sebesar 36%

Dari hasil tersebut diatas telah jelas bahwa faktor yang menjadi penghambat penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi yang terbesar ada pada faktor hukum dan penegak hukumnya. Dimana jika dari faktor hukumnya memang karena dalam urusan ketenagakerjaan digunakan asas ultimum remedium atau pidana sebagai upaya hukum terakhir dalam penyelesaian pelanggaran ketenagakerjaan, sedangkan faktor penegak hukumnya juga sangat jelas karena jumlah pengawas ketenagakerjaan yang jumlahnya sangat kurang jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan dan juga tidak semua dari pengawas ketenagakerjaan itu adalah PPNS, dimana pengawas ketenagakerjaan itu harus mengikuti lagi proses pendidikan untuk dapat diangkat menjadi PPNS dibidang ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

1. Bahwa laporan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan berkisar rata-rata 90 laporan atau 63,3% dari seluruh jumlah laporan terkait tindak pidana ketenagakerjaan selama 3 tahun terakhir. Jika dilihat dari jumlah laporan tindak pidana ketenagakerjaan maka penulis menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan berjalan kurang efektif.
2. Bahwa berdasarkan penelitian dan hasil angket yang penulis lakukan terkait faktor-faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi adalah : a. Faktor Hukum sebesar; b. Faktor Penegak Hukum; c. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung; d. Faktor Masyarakat; dan e. Faktor Budaya

SARAN

1. Kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan agar dapat menambah jumlah Pengawas Ketenagakerjaan dan PPNS, juga memberikan tambahan anggaran kepada bidang pengawasan terkait perbaikan sarana dan fasilitas pendukung terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan dan penyidikan.

2. Kepada Pengawas Ketenagakerjaan dan PPNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan agar dapat lebih mengoptimalkan pelaksanaan penyidikan ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi sehingga dapat menimbulkan efek jera pada pelaku usaha sehingga laporan tindak pidana ketenagakerjaan terkait pembayaran upah dibawah upah minimum provinsi dapat berkurang.
3. Kepada pihak pengusaha atau pemberi kerja agar dapat menjalankan usahanya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku termasuk membayar upah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Kepada saudara-saudara mahasiswa yang akan melakukan penelitian atau sedang melakukan penelitian terkait pidana ketenagakerjaan agar dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian lebih lanjut dari yang penulis telah lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, H., & Ambarsari, N. (2018). Penerapan Prinsip Restorative Justice dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 10(2), 173-190.
- Ariyanti, V. (2019). Kebijakan Penegakan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia. *Jurnal Yuridis*, 6(2), 33-54.
- Barama, M. (2016). Model Sistem Peradilan Pidana Dalam Perkembangan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 3(8), 8-17.
- Firdus, F. (2013). Eksistensi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Ppns) Dalam Struktur Pemerintahan Daerah. *Jurnal Dinamika Hukum*, 13(1), 148-158.
- Ismail, N., & Zainuddin, M. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166-182.
- Kahpi, A. (2018). Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 5(2), 67.
- Kusuma, I. M. W. W., & Karma, N. M. S. (2020). Upaya Hukum Praperadilan dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 73-77.
- Rizanirarli, R. (2014). Kriminalisasi di Luar KUHP dan Implikasinya terhadap Hukum Acara Pidana. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 16(2), 277-302.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.
- Syahrin, M. A. (2018). Penerapan Prinsip Keadilan Restoratif Dalam Sistem Peradilan Pidana Terpadu. *Majalah Hukum Nasional*, 48(1), 97-114.