



Analisis Yuridis Kewenangan Polri dalam Penanganan Tindak Pidana Pemberi Kerja Yang Tidak Membayarkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja

INFO PENULIS

Adhitiya Wahyu Wibawa
Universitas Esa Unggul, Jakarta
adhitiyawahyu@gmail.com

Markoni
Universitas Esa Unggul, Jakarta
markoni@esaunggul.ac.id

Helvis
Universitas Esa Unggul, Jakarta
mey.mooi@yahoo.com

Horadin Saragih
Universitas Esa Unggul, Jakarta
diensar@gmail.com

Tuti Elawati
Universitas Sains Indonesia
tutielawati69@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 3046-8507
Vol. 2, No. 2, Juli 2025
<http://almufi.com/index.php/AJSH>

© 2025 Almufi All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Wibawa, A. W., Markoni., Helvis., Saragi, H., & Elawati, T. (2025). Analisis Yuridis Kewenangan Polri dalam Penanganan Tindak Pidana Pemberi Kerja Yang Tidak Membayarkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2 (2), 286-295.

Abstrak

Masalah tidak dibayarkannya kompensasi PHK kepada pekerja oleh pemberi kerja merupakan bentuk pelanggaran hak normatif pekerja yang berdampak serius terhadap perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam konteks ini, penegakan hukum pidana menjadi instrumen penting, terutama ketika mekanisme administratif tidak berjalan efektif. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tumpang tindih kewenangan antara Polri PPNS di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan dalam menangani tindak pidana ketenagakerjaan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis kewenangan Polri dalam menangani tindak pidana tidak dibayarkannya kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja oleh pemberi kerja dan kedudukan Polri jika dikaitkan dengan PPNS di Kementerian Ketenagakerjaan dalam menangani tindak pidana tidak dibayarkannya uang kompensasi PHK kepada pekerja. Teori yang digunakan adalah teori kewenangan, teori hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Polri secara yuridis memiliki kewenangan untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan, termasuk tidak dibayarkannya kompensasi PHK. Namun, kewenangan ini perlu dijalankan secara harmonis bersama PPNS yang juga memiliki wewenang serupa berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kesimpulannya praktiknya terdapat kebutuhan untuk penguatan koordinasi dengan PPNS agar penegakan hukum berjalan optimal. Kedudukan Polri dalam relasi dengan PPNS seharusnya bersifat sinergis, bukan hierarkis, sehingga menciptakan sistem penegakan hukum ketenagakerjaan yang adil

dan efisien. Sarannya adalah perlu dilakukan penguatan koordinasi kelembagaan antara Polri dan PPNS serta peningkatan kapasitas serta jumlah PPNS agar mampu menjalankan fungsi penyidikan secara profesional dan setara dengan penyidik Polri.

Kata kunci: Kewenangan Polri, Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial

Abstract

The problem of non-payment of severance pay to workers by employers is a form of violation of workers' normative rights that has a serious impact on labor law protection in Indonesia. In this context, criminal law enforcement is an important instrument, especially when administrative mechanisms are ineffective. However, in practice, there is still overlapping authority between the National Police (Polri) and the Civil Servant Officers (PPNS) within the Ministry of Manpower in handling labor crimes. This study aims to analyze the authority of the National Police in handling the crime of non-payment of severance pay to workers by employers and the position of the National Police when linked to the PPNS at the Ministry of Manpower in handling the crime of non-payment of severance pay to workers. The theories used are the theory of authority and the theory of industrial relations. The research method used is the normative juridical method. The research results indicate that the Indonesian National Police (Polri) legally have the authority to investigate labor crimes, including non-payment of severance pay. However, this authority must be exercised harmoniously with the Civil Servant Officers (PPNS), who also have similar authority under Law No. 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. In practice, there is a need to strengthen coordination with the PPNS to ensure optimal law enforcement. The position of the Polri in relation to the PPNS should be synergistic, not hierarchical, thus creating a fair and efficient labor law enforcement system. The recommendation is to strengthen institutional coordination between the Polri and PPNS and to increase the capacity and number of PPNS so that they can carry out their investigative functions professionally and on an equal footing with Polri investigators.

Keywords: Police Authority, Manpower, Industrial Relations

A. Pendahuluan

Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilaksanakan dalam kondisi yang tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan pekerja. PHK adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang harus dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja yang masih aktif bekerja. Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut (Mahran Yahdiani, 2003). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang dikenal dengan istilah PHK yaitu merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha (Husni Lalu, 2003).

Secara normatif, ada dua jenis PHK yang bisa dilakukan, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Yang dimaksud PHK secara sukarela adalah PHK yang terjadi tanpa paksaan dan tekanan, seperti pengunduran diri karena kehendak pribadi, habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (probation), memasuki usia pensiun, atau meninggal dunia. Sementara itu, PHK tidak sukarela adalah PHK yang terjadi karena adanya "keharusan" atau berbagai alasan, contohnya karena pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, atau karena pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut.

Hak atas pesangon merupakan salah satu hak fundamental yang dimiliki oleh setiap pekerja ketika hubungan kerja mereka dengan perusahaan berakhir, baik karena PHK maupun pensiun. Ketentuan mengenai hak pesangon ini telah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak kasus di Indonesia di mana perusahaan tidak memenuhi kewajiban untuk membayar pesangon kepada pekerja yang berhak menerimanya. Ketidakpatuhan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kesulitan keuangan

perusahaan, interpretasi yang berbeda terhadap peraturan ketenagakerjaan, hingga adanya itikad buruk dari pihak pemberi kerja. Situasi ini menimbulkan keresahan dan ketidakpastian bagi pekerja yang terdampak, mengingat uang kompensasi sering kali menjadi salah satu sumber penghidupan utama setelah kehilangan pekerjaan.

Seperti yang telah diketahui, ketika terjadi PHK, pekerja berhak menerima kompensasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami cara perhitungan uang kompensasi. Namun, perlu diingat bahwa kompensasi untuk pekerja yang terkena PHK tidak hanya berupa kompensasi, tetapi juga termasuk uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH). Jumlah kompensasi ini ditentukan berdasarkan alasan terjadinya PHK.

Cara hitung pesangon dipengaruhi oleh alasan terjadinya PHK. Cara hitung pesangon yang diterima pekerja yang di-PHK karena alasan merger berbeda dengan cara hitung pesangon PHK karena perusahaan tutup dan merugi.

Secara normatif, penyelesaian perselisihan terkait pembayaran pesangon dapat ditempuh melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, proses ini sering kali memakan waktu yang lama dan tidak selalu memberikan hasil yang memuaskan bagi pekerja. Di sisi lain, ketika pengusaha dengan sengaja tidak membayar pesangon dan ada indikasi tindak pidana, seperti penipuan atau penggelapan, peran Kepolisian Republik Indonesia (Polri) menjadi relevan dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan.

Namun demikian, dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, tidak semua pemberi kerja menjalankan kewajibannya dalam membayarkan kompensasi kepada pekerja yang terkena PHK. Bahkan, tidak sedikit kasus di mana pelaku usaha secara sengaja menghindari atau menolak pembayaran uang kompensasi tanpa dasar hukum yang sah. Situasi ini menciptakan kondisi ketidakadilan bagi para pekerja yang telah mengabdikan diri kepada perusahaan dan menggantungkan hidup mereka pada hubungan kerja tersebut. Ketika penyelesaian melalui mekanisme hubungan industrial seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase tidak menghasilkan kepastian, maka jalan hukum pidana bisa menjadi alternatif untuk menegakkan hak-hak pekerja yang dilanggar secara serius.

Dalam sejumlah kasus, pemberi kerja tidak sekadar lalai, tetapi terindikasi melakukan tindakan yang memiliki unsur pidana, seperti penipuan, penggelapan hak, atau perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian nyata bagi pekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan krusial tentang sejauh mana kewenangan Kepolisian Republik Indonesia (Polri) dapat dan seharusnya digunakan dalam menangani kasus-kasus semacam ini, yang berada pada irisan antara hukum perburuhan dan hukum pidana. Apakah penanganan semata-mata cukup melalui mekanisme perdata dan administrasi ketenagakerjaan? Ataukah terdapat kondisi tertentu di mana tindakan pelaku usaha dapat dikualifikasi sebagai tindak pidana, sehingga menimbulkan kewenangan bagi Polri untuk bertindak?

Permasalahan semakin rumit karena tidak adanya pemisahan yang tegas dalam praktik hukum antara ranah pelanggaran administratif ketenagakerjaan dengan tindak pidana yang bersumber dari tindakan pelaku usaha yang merugikan pekerja. Dalam konteks ini, muncul pula tantangan dalam menafsirkan batas-batas kewenangan Polri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk dalam hal ini Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, KUHP, dan KUHP. Ketika pelaku usaha secara sadar tidak membayarkan kompensasi dengan itikad buruk dan terdapat unsur kesengajaan serta kerugian nyata, maka menjadi penting untuk meninjau apakah perbuatan tersebut telah memenuhi unsur-unsur tindak pidana yang menjadi wilayah kerja kepolisian.

Tesis ini berangkat dari kebutuhan mendesak untuk mengurai ketegangan antara norma ketenagakerjaan, norma pidana, dan kewenangan kepolisian dalam menanggapi kasus-kasus pelanggaran hak pekerja, khususnya dalam hal tidak dibayarkannya kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja. Kajian ini juga dilatarbelakangi oleh meningkatnya laporan dari serikat pekerja dan organisasi buruh terkait lemahnya penegakan hukum terhadap pelaku usaha yang nakal, serta adanya kesan bahwa pelanggaran hak-hak pekerja cenderung dipandang sebagai persoalan administratif semata, padahal terdapat potensi kejahatan ekonomi yang signifikan di dalamnya.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk memberikan analisis yuridis yang mendalam terkait kewenangan Polri dalam menangani pelaku usaha yang tidak membayarkan kompensasi PHK terhadap pekerja, serta menjelaskan kerangka hukum yang dapat digunakan sebagai dasar intervensi kepolisian dalam penegakan hukum pidana ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian jurnal ini dengan memberi judul "Analisis Yuridis Kewenangan Polri Dalam

Penanganan Tindak Pidana Pelaku Usaha Yang Tidak Membayarkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja”.

B. Metodologi

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif (normative legal research). Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan-bahan hukum tertulis atau data sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin hukum, serta literatur-literatur yang relevan (Peter Mahmud Marzuki, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji norma hukum positif yang mengatur kewenangan Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam menangani tindak pidana ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan pelanggaran terhadap kewajiban pemberi kerja dalam membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja.

Dalam konteks ini, penelitian akan memfokuskan analisis pada norma hukum yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, serta ketentuan pidana dalam peraturan ketenagakerjaan lainnya yang relevan. Pendekatan normatif dipilih karena penelitian ini berusaha menilai kesesuaian pelaksanaan kewenangan POLRI dalam menangani pelanggaran ketenagakerjaan berdasarkan asas legalitas dan prinsip-prinsip hukum positif yang berlaku di Indonesia.

Jenis penelitian ini juga memungkinkan penulis untuk mengkaji dan menganalisis hubungan antar norma serta menilai bagaimana ketentuan yang ada dipraktikkan, khususnya dalam hal koordinasi kewenangan antara POLRI dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan sistem penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif dan berkeadilan.

2. Batasan Penelitian

Untuk menjaga fokus dan ketajaman analisis, penelitian ini dibatasi pada kajian normatif terhadap kewenangan hukum Kepolisian Republik Indonesia dalam menangani tindak pidana ketenagakerjaan yang timbul akibat tidak dibayarkannya kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pemberi kerja kepada pekerja. Penelitian ini tidak mencakup aspek sosiologis atau evaluasi empiris terhadap implementasi di lapangan, tetapi terfokus pada analisis norma hukum positif, termasuk peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum yang relevan.

Adapun ruang lingkup pembahasan dibatasi pada ketentuan dalam:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia,
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan
4. Peraturan pelaksana terkait, termasuk KUHAP sebagai dasar prosedur penyidikan.

Penelitian ini juga membatasi diri hanya pada perkara pidana yang berkenaan dengan unsur wanprestasi yang dikualifikasi sebagai tindak pidana, tanpa mengkaji aspek perdata atau hubungan industrial yang bersifat administratif. Dengan demikian, fokus utama adalah penafsiran hukum dan evaluasi kewenangan kepolisian dalam koridor hukum pidana ketenagakerjaan.

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber-sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah sumber hukum utama yang memiliki kekuatan mengikat dan digunakan sebagai dasar hukum dalam penelitian. Sumber bahan hukum primer yang relevan untuk penelitian ini meliputi: Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP), Peraturan Kapolri (Perkap).

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan lebih lanjut, analisis, atau interpretasi mengenai bahan hukum primer. Sumber bahan hukum sekunder yang relevan meliputi: Buku-buku Teks Hukum, Artikel Jurnal Ilmiah, Karya Tulis Ilmiah

(Tesis, Disertasi, Skripsi), Komentar dan Anotasi Hukum, Laporan Penelitian atau Studi Kasus.

c. **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan informasi tambahan atau referensi mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Sumber bahan hukum tersier yang relevan meliputi: Kamus Hukum, Ensiklopedia Hukum, Direktori dan Bibliografi Hukum, Panduan dan Manual Penelitian Hukum.

Dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, penelitian dapat memberikan analisis yang komprehensif mengenai kewenangan Polri dalam menangani tindak pidana terkait ketenagakerjaan, serta bagaimana hukum tersebut diterapkan dalam praktik.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yang merupakan metode utama dalam penelitian hukum normatif. Peneliti mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber hukum yang relevan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan. Bahan hukum yang dikumpulkan terdiri dari tiga jenis, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan permasalahan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, serta Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP). Selain itu, juga menggunakan yurisprudensi yang relevan. Bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur yang ditulis oleh para pakar hukum, jurnal ilmiah, artikel hukum, hasil seminar, dan pendapat akademik yang membahas tentang kewenangan kepolisian, hukum ketenagakerjaan, serta penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara pidana. Sementara itu, bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan referensi lainnya yang membantu memahami konsep-konsep dasar dari bahan hukum primer dan sekunder. Pengumpulan bahan hukum dilakukan secara sistematis melalui penelusuran perpustakaan, basis data hukum nasional seperti JDih, dan sumber elektronik akademik, guna memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap norma hukum yang berlaku serta menilai kewenangan kepolisian dalam menangani tindak pidana tidak dibayarkannya kompensasi pemutusan hubungan kerja.

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis terhadap bahan hukum dilakukan dengan pendekatan sistematis, yakni dengan menghubungkan norma hukum antar peraturan yang saling terkait, serta pendekatan evaluatif, yaitu mengevaluasi konsistensi penerapan hukum dalam praktik termasuk apakah kepolisian memiliki dasar yuridis untuk menyidik tindak pidana akibat pelanggaran hak pesangon yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dengan metode analisis ini, penelitian bertujuan untuk menilai secara kritis sejauh mana norma-norma hukum yang ada memberikan kewenangan kepada kepolisian dalam menangani kasus tidak dibayarkannya pesangon, dan apakah norma tersebut telah dijalankan secara efektif dalam praktik penegakan hukum.

C. Hasil dan Pembahasan

A. Kewenangan Polri Dalam Menangani Kasus Tindak Pidana Terkait Tidak Dibayarkannya Uang Kompensasi Pekerja Menurut Ketentuan Perundang-Undangan Yang Berlaku

Dalam yurisprudensi hukum ketenagakerjaan, jika pemberi kerja gagal melaksanakan keputusan pengadilan yang final dan mengikat, maka pelanggaran tersebut dapat ditindaklanjuti secara pidana guna menciptakan efek jera dan menjamin supremasi hukum. Hal ini diperkuat oleh tujuan hukum pidana dalam aspek ketenagakerjaan, yakni tidak hanya menghukum perbuatan tercela, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap kelompok yang lemah secara ekonomi dan struktural, yakni para pekerja.

Dengan demikian, pelaporan AWP ke Kepolisian Daerah Metro Jaya bukanlah suatu tindakan berlebihan, melainkan langkah hukum yang sah dan relevan demi memperoleh keadilan substantif. Keengganan PT. PIS untuk melaksanakan kewajiban membayar kompensasi pasca berakhirnya hubungan kerja melalui PKWT, sebagaimana telah diputuskan secara hukum, merupakan bentuk pelanggaran hak yang berdampak langsung terhadap kelangsungan hidup AWP dan keluarganya. Oleh karena itu, eskalasi ke ranah pidana mencerminkan kegagalan

dalam penyelesaian keperdataan dan administratif, serta kebutuhan untuk menegakkan norma hukum melalui mekanisme pemidanaan.

Keterlibatan Kepolisian Republik Indonesia (Polri) dalam kasus dugaan tindak pidana ketenagakerjaan yang dialami oleh AWP menjadi hal yang sangat penting dalam rangka memastikan adanya perlindungan hukum yang menyeluruh terhadap hak-hak pekerja. Dalam sistem hukum Indonesia, Polri memiliki peran sebagai institusi penegak hukum yang bertanggung jawab dalam proses penyelidikan dan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam konteks kasus AWP, keterlibatan Polri di Polda Metro Jaya memiliki dasar dan urgensi yang kuat mengingat telah terdapat putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dari Pengadilan Hubungan Industrial Serang.

Pertama, penting untuk dipahami bahwa meskipun persoalan hak-hak pekerja pada umumnya ditangani dalam ranah perdata atau administratif melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial, namun dalam kondisi di mana terdapat unsur kesengajaan untuk tidak melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, maka hal ini telah memasuki wilayah hukum pidana. Penolakan atau pengabaian terhadap pelaksanaan isi putusan pengadilan oleh pihak pengusaha bukan hanya merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja, melainkan juga merupakan bentuk pembangkangan terhadap sistem hukum dan keadilan itu sendiri. Dalam hal ini, Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Pasal 156 ayat (1) menjadi dasar pidana atas kelalaian atau kesengajaan dalam membayar kompensasi PHK sebagaimana diperintahkan oleh pengadilan.

Kedua, keterlibatan Polri menjadi esensial karena hanya institusi ini yang memiliki kewenangan untuk melakukan penyelidikan dan penyidikan dalam proses pidana. Tanpa adanya tindakan dari kepolisian, maka pelaksanaan hukum pidana tidak dapat berlangsung secara efektif. Dalam kasus AWP, Polri bertindak sebagai garda terdepan dalam menindaklanjuti laporan dugaan pelanggaran Pasal 185 tersebut. Proses ini meliputi pemanggilan saksi, pengumpulan bukti, serta pemeriksaan terhadap pihak-pihak terkait guna memastikan adanya unsur pidana dalam pengabaian terhadap hak kompensasi pekerja

Ketiga, secara lebih luas, keterlibatan Polri dalam penegakan hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen pembelajaran dan efek jera bagi pemberi kerja lainnya. Ketika hukum pidana ditegakkan dalam kasus-kasus pelanggaran hak pekerja yang sudah *inkracht*, maka pesan yang dikirimkan kepada pelaku usaha adalah bahwa hak pekerja bukan sekadar norma perdata, melainkan bagian dari kewajiban hukum yang harus dihormati secara serius. Hal ini penting untuk membangun tatanan hubungan industrial yang sehat, berkeadilan, dan bermartabat di Indonesia.

Keempat, ketidakhadiran Polri dalam kasus-kasus serupa berpotensi menyebabkan stagnasi pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial, yang pada akhirnya akan merugikan pekerja dan melemahkan kepercayaan publik terhadap sistem hukum. Oleh karena itu, keterlibatan Polri tidak hanya penting dari sisi yuridis, tetapi juga dari sisi keadilan substantif dan efektivitas penegakan hukum nasional. Dalam banyak kasus, hanya melalui jalur pidana-lah pekerja dapat memperoleh kepastian dan perlindungan terhadap haknya yang telah diputus oleh pengadilan.

Dengan demikian, partisipasi aktif dan profesionalisme Polri dalam menangani laporan pekerja seperti AWP menjadi elemen kunci dalam menjamin tegaknya hukum dan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan di Indonesia. Keterlibatan tersebut bukan hanya soal menjalankan tugas prosedural, tetapi juga mewakili keberpihakan negara terhadap keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945.

Polri merupakan institusi utama yang berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap segala bentuk tindak pidana umum, termasuk tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Kewenangan ini secara tegas diatur dalam Pasal 14 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menyatakan bahwa "dalam rangka menyelenggarakan tugas pokok, Kepolisian Negara Republik Indonesia berwenang melakukan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya."

Ketentuan ini memberikan dasar hukum yang kuat bahwa Polri dapat menangani dan menyelidiki setiap dugaan tindak pidana, termasuk pelanggaran hak-hak pekerja yang memenuhi unsur pidana. Dalam konteks kasus PHK tanpa kompensasi, Polri berwenang untuk:

1. Memanggil dan memeriksa pihak pemberi kerja,
2. Mengumpulkan alat bukti berupa dokumen ketenagakerjaan,
3. Memeriksa saksi korban (pekerja yang di-PHK),

4. Menyita dokumen seperti surat PHK, perjanjian kerja, laporan keuangan perusahaan,
5. Menetapkan tersangka apabila ditemukan bukti permulaan yang cukup.

Dengan peran tersebut, Polri menjadi garda depan dalam memastikan penegakan hukum terhadap pelaku pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan yang bersifat pidana.

Dalam konteks kasus AWP, peran Polri sangat krusial karena merupakan penyidik utama yang dapat menindaklanjuti laporan pekerja atas dugaan tindak pidana pemberi kerja yang tidak membayarkan kompensasi pasca-PHK. Penyidikan oleh Polri memungkinkan proses hukum dapat dilanjutkan ke tahap penuntutan apabila ditemukan bukti yang cukup. Tanpa adanya penyidikan yang dilakukan oleh aparat kepolisian, maka pelanggaran pidana tersebut tidak akan dapat diproses secara hukum, dan pada akhirnya akan melemahkan upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan juga dapat dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota. PPNS Ketenagakerjaan bertugas menyidik pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 31 UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya.

Namun demikian, PPNS memiliki keterbatasan dari sisi kewenangan operasional, sumber daya, dan efektivitas penegakan hukum, khususnya jika kasusnya bersifat kompleks atau terjadi pengabaian terhadap panggilan dan proses hukum.

Polri berwenang mengambil alih atau menangani laporan secara langsung dalam kondisi sebagai berikut:

1. Ketika PPNS tidak menjalankan atau belum memproses laporan dalam jangka waktu tertentu, sehingga terdapat potensi pelanggaran HAM karena pekerja tidak memperoleh akses keadilan.
2. Ketika ditemukan dugaan tindak pidana lain yang bersifat umum, seperti pemalsuan dokumen, penipuan, atau penggelapan upah, di mana kewenangan sepenuhnya berada di tangan Polri.
3. Ketika dibutuhkan tindakan hukum yang bersifat represif dan cepat, misalnya penangkapan, penyitaan dokumen, atau penggeledahan, yang tidak dapat dilakukan langsung oleh PPNS tanpa kerja sama dengan Polri.
4. Apabila pelanggaran dilakukan lintas wilayah administratif, atau dilakukan oleh korporasi besar dengan jaringan nasional/internasional, maka Polri melalui Direktorat Tindak Pidana Tertentu (Tipidter) Bareskrim Mabes Polri dapat mengambil alih penanganan untuk menjamin efektivitas dan koordinasi antar instansi.

Dengan demikian, meskipun terdapat dualisme kewenangan antara PPNS Ketenagakerjaan dan Polri, keduanya dapat bersinergi dan bekerja secara koordinatif. Namun, dalam kasus-kasus yang bersifat serius, sistemik, dan tidak kunjung diselesaikan oleh mekanisme administratif, Polri memiliki legal standing yang kuat untuk melakukan penindakan langsung demi tegaknya hukum dan perlindungan hak konstitusional para pekerja.

Proses penanganan laporan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan bagian integral dari sistem penegakan hukum pidana yang menjamin perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Dalam konteks pelanggaran ketenagakerjaan yang masuk kategori tindak pidana, seperti kasus tidak dibayarkannya uang pesangon, upah lembur, atau kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK), Polri memiliki peran strategis dalam memproses laporan hukum dari tahap paling awal hingga ke tahap penyidikan secara formal. Penanganan ini bertujuan untuk memastikan bahwa hukum tidak hanya berlaku di atas kertas, tetapi juga ditegakkan secara efektif demi keadilan substantif bagi pekerja.

B. Kedudukan Polri Dikaitkan Dengan PPNS Di Kementerian Ketenagakerjaan Terkait Tindak Pidana Tidak Dibayarkannya Uang Kompensasi PHK Kepada Pekerja Oleh Pemberi Kerja

1. Kedudukan Polri sebagai Aparat Penegak Hukum Pidana Umum

Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja, keterlibatan Polri merupakan wujud hadirnya negara dalam melindungi hak konstitusional warga negara, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta berhak atas perlakuan yang sama di hadapan hukum. Oleh karena itu, Polri bukan hanya berperan sebagai penegak hukum

dalam arti sempit, tetapi juga sebagai representasi negara dalam menjamin akses terhadap keadilan bagi pekerja yang hak-haknya dilanggar.

Dengan demikian, bahwa kedudukan Polri dalam sistem penegakan hukum pidana umum di Indonesia sangat menentukan, terlebih dalam konteks perlindungan hukum ketenagakerjaan. Kewenangan yang dimiliki Polri dalam menyidik perkara pidana memberikan landasan hukum dan legitimasi yang kuat dalam menangani kasus pelanggaran yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan masyarakat pekerja. Untuk itu, sinergi antara Polri, PPNS Ketenagakerjaan, serta Kejaksaan sebagai lembaga penuntut umum harus terus diperkuat dalam kerangka penegakan hukum yang profesional, adil, dan menjamin perlindungan hak pekerja secara efektif.

2. Kedudukan dan Wewenang PPNS Ketenagakerjaan

Kedudukan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan instrumen strategis yang ditujukan untuk memperkuat efektivitas pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran normatif di sektor ketenagakerjaan, termasuk pelanggaran pidana. Secara hukum, PPNS merupakan penyidik khusus yang memiliki kewenangan terbatas, berbeda dengan penyidik Polri yang memiliki kewenangan penyidikan secara umum. Kedudukan PPNS di bidang ketenagakerjaan secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 190 ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan tertentu diberikan wewenang sebagai PPNS untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan ini kemudian dipertegas dan diperkaya melalui ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2023 tentang Bentuk dan Tata Cara Pelaksanaan Wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi dasar pelaksanaan teknis penyidikan oleh PPNS. Dalam regulasi ini, disebutkan bahwa PPNS memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan hukum yang termasuk dalam bidang tugas kementerian / lembaga tempat mereka bertugas. Dalam konteks Kementerian Ketenagakerjaan, PPNS ditugaskan untuk menangani dugaan pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan, seperti pembayaran upah yang tidak sesuai, pelanggaran waktu kerja dan istirahat, hingga pelanggaran terhadap kewajiban pemberian kompensasi PHK. Dalam menjalankan tugasnya, PPNS memiliki kewenangan melakukan pemanggilan, pemeriksaan dokumen, permintaan keterangan, penyitaan dokumen, hingga melakukan pelimpahan berkas perkara kepada penuntut umum melalui koordinasi dengan penyidik Polri.

3. Relasi Kewenangan: Koordinasi antara Polri dan PPNS

Dalam praktiknya, terdapat beberapa contoh kasus mengenai pentingnya koordinasi antara Polri dan PPNS dalam menangani pelanggaran ketenagakerjaan yang bersifat pidana. Salah satu contohnya adalah kasus-kasus pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak tanpa membayarkan uang pesangon atau uang kompensasi kepada pekerja, padahal kewajiban tersebut telah diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Dalam kasus seperti ini, PPNS Ketenagakerjaan dapat melakukan penyelidikan awal terhadap perusahaan terkait, memanggil saksi-saksi dari pekerja maupun pemberi kerja, serta mengumpulkan dokumen-dokumen ketenagakerjaan. Namun, karena kewenangan PPNS terbatas, maka untuk penetapan tersangka dan pelimpahan perkara ke jaksa penuntut umum, PPNS wajib melaporkan hasil penyidikannya kepada Polri agar dilakukan penyidikan lanjutan secara formal sesuai dengan prosedur KUHAP.

Di sinilah permasalahan terkait koordinasi seringkali muncul, baik secara teknis maupun institusional. Secara teknis, banyak PPNS di daerah yang mengalami keterbatasan dalam hal sarana dan prasarana penyidikan, seperti laboratorium forensik, akses terhadap sistem peradilan pidana terpadu berbasis teknologi informasi (SPPT-TI), maupun keterbatasan SDM penyidik. Secara institusional, meskipun telah ada dasar hukum dan MoU, seringkali koordinasi antara PPNS dan Polri belum optimal karena belum terbangunnya komunikasi struktural yang berkelanjutan, ditambah dengan perbedaan kultur birokrasi antara lembaga teknis seperti Kementerian Ketenagakerjaan dengan aparat penegak hukum seperti Polri.

Namun demikian, beberapa daerah telah menerapkan model “penyidikan terpadu”, di mana PPNS dan penyidik Polri duduk bersama dalam forum koordinasi teknis di bawah pengawasan kejaksaan. Model ini dinilai cukup efektif untuk mempercepat proses penanganan perkara dan meningkatkan akuntabilitas penyidikan, khususnya dalam kasus-kasus ketenagakerjaan yang bersifat kompleks dan melibatkan banyak pihak. Selain itu, Polri juga telah memberikan

pelatihan dan sertifikasi kepada PPNS agar memiliki kapasitas penyidikan yang setara, sehingga memudahkan proses koordinasi dalam praktik di lapangan.

Dari perspektif hukum pidana materiil, pelanggaran terhadap pembayaran kompensasi PHK dapat dikategorikan sebagai tindak pidana dalam bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pendekatan koordinatif antara PPNS dan Polri merupakan keniscayaan agar sanksi pidana benar-benar dapat ditegakkan secara efektif. Apabila PPNS bekerja sendiri tanpa dukungan dari penyidik Polri, maka pelimpahan berkas perkara ke jaksa seringkali mengalami kendala, baik karena administrasi formil yang tidak lengkap, maupun karena kurangnya kelengkapan pembuktian.

Dalam kerangka penegakan hukum yang holistik dan responsif terhadap keadilan pekerja, relasi antara Polri dan PPNS bukan semata-mata soal hubungan kelembagaan, melainkan juga menyangkut penyelarasan antara aspek hukum acara pidana dengan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Dalam hal ini, PPNS memiliki keunggulan karena memiliki pemahaman substantif terhadap norma-norma ketenagakerjaan, sementara Polri memiliki kewenangan formil untuk menindaklanjuti perkara hingga ke tingkat peradilan. Sinergi keduanya merupakan titik temu antara hukum teknis dan hukum sosial.

Secara keseluruhan, bahwa hubungan antara Polri dan PPNS dalam penanganan tindak pidana ketenagakerjaan harus dilandasi oleh prinsip koordinasi yang sinergis, pengawasan yang proporsional, dan komunikasi yang transparan. Perlu ada evaluasi reguler terhadap pelaksanaan MoU dan peraturan teknis antara kedua lembaga tersebut, agar tidak terjadi overlapping kewenangan atau tarik menarik yurisdiksi penyidikan. Ke depan, penguatan kelembagaan PPNS dan integrasi sistem informasi antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Polri menjadi langkah penting untuk memperkuat efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terhadap pelanggaran serius seperti tidak dibayarkannya uang kompensasi PHK kepada pekerja yang telah diberhentikan.

Ketiadaan regulasi operasional yang tegas dalam mengatur batas dan mekanisme koordinasi antara PPNS dan Polri juga menimbulkan tumpang tindih kewenangan, yang dalam praktiknya sering menyebabkan konflik yurisdiksi antar lembaga. Contoh konkrit dapat ditemukan pada kasus-kasus ketenagakerjaan di daerah yang justru tidak diproses lebih lanjut karena tidak adanya kejelasan siapa yang berwenang memproses laporan secara pidana. Dalam hal ini, negara gagal menjalankan fungsinya sebagai aktor netral dalam hubungan industrial dan lebih terlihat sebagai institusi birokratis yang tersandera oleh tarik-menarik kewenangan antar lembaga.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan tersebut diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kewenangan Polri dalam menangani kasus tindak pidana tidak dibayarkannya kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja oleh pemberi kerja, bahwa dalam hal ini Polri memiliki kewenangan penuh dalam proses penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan, termasuk kasus tidak dibayarkannya kompensasi PHK kepada pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 KUHAP yang menetapkan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai penyidik utama. Dalam praktiknya, meskipun PPNS di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan memiliki kewenangan penyidikan berdasarkan peraturan sektoral, keterbatasan sarana, prasarana, dan kapasitas kelembagaan menjadikan Polri sebagai ujung tombak dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Dominasi Polri dalam proses penyidikan tersebut terjadi karena Polri memiliki kelengkapan yuridis untuk melakukan tindakan-tindakan hukum seperti penyitaan, penahanan, hingga pelimpahan berkas ke Kejaksaan. Meskipun telah terdapat koordinasi formal melalui MoU antara Polri dan instansi teknis, namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya efektif, karena belum terdapat mekanisme terpadu yang dapat menjamin sinergi optimal antara kedua institusi penyidik. Oleh karena itu, kewenangan Polri dalam penanganan tindak pidana ketenagakerjaan harus dikaji kembali untuk mendorong integrasi penyidikan lintas sektor yang lebih efektif dan menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja secara maksimal.
2. Kedudukan Polri dikaitkan dengan PPNS di Kementerian Ketenagakerjaan dalam menangani tindak pidana tidak dibayarkannya kompensasi PHK kepada pekerja oleh pemberi kerja, bahwa secara normatif kedudukan Polri dan PPNS berada dalam posisi yang saling melengkapi dalam struktur sistem penegakan hukum pidana ketenagakerjaan. PPNS sebagai penyidik sektoral memiliki fungsi spesifik untuk menangani pelanggaran di bidang

ketenagakerjaan, namun keberadaannya masih sangat bergantung pada koordinasi dan dukungan Polri dalam pelaksanaan tugas penyidikan. Koordinasi antara kedua institusi tersebut telah diatur dalam berbagai regulasi seperti KUHAP dan peraturan teknis, namun dalam implementasinya masih menghadapi hambatan, baik dari aspek sumber daya manusia, anggaran, hingga hambatan struktural. Praktik di lapangan menunjukkan bahwa peran PPNS kerap terpinggirkan, sehingga menciptakan dualisme kewenangan yang potensial menimbulkan konflik yuridis maupun tumpang tindih fungsi antara Polri dan PPNS. Dengan menggunakan pendekatan teori kewenangan dan teori hubungan industrial, bahwa harmonisasi relasi antara Polri dan PPNS perlu diperkuat melalui pembedaan kelembagaan, penyusunan SOP bersama, dan peningkatan kapasitas PPNS. Sinergi tersebut penting agar pelaksanaan penyidikan terhadap pemberi kerja yang tidak membayar kompensasi PHK dapat dilaksanakan secara adil, cepat, dan efektif dalam melindungi hak-hak pekerja sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial dalam relasi industrial.

E. Referensi

- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial Relations Systems*. Boston: Harvard Business Press.
- Hadjon, P. M. (2007). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Cet. ke-3)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmud Marzuki, P. (2017). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Muchsin. (2012). *Aspek Hukum Hubungan Industrial di Indonesia*. Surakarta: UNS Press.
- Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2019 tentang Penyidikan Tindak Pidana.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outsourcing, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pelaksanaan Wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil.
- Ridwan, H. R. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stout, H. D. (1955). *Het Staatsrecht van het Koninkrijk der Nederlanden*. Groningen: H.D. Tjeenk Willink.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Utrecht, E. M. (1980). *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru.
- Yahdiani, M. (t.t.). *Makalah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)*.