



P- ISSN : 2614 – 5723
E- ISSN : 2620 – 6617
Jurnalus Civile (Refleksi Penegakan
Hukum dan Keadilan)
Prodi Ilmu Hukum
Universitas Teuku Umar

Volume 10, Nomor 1, Tahun 2026
email: jic@utu.ac.id
<http://jurnal.utu.ac.id/jcivile>

KEWENANGAN DESK KETENAGAKERJAAN DALAM PENEGAKAN TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN

[Sida Ayu Zahrani]¹
[Joko Ismono]²

¹[S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya]
¹[sida.23061@mhs.unesa.ac.id]

²[S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya]
²[jokoismono@unesa.ac.id]

Abstract

*This study analyzes the position and authority of the Indonesian National Police's Manpower Desk in enforcing labor crimes in Indonesia. The background of this study is the rampant violations of workers' normative rights that contain criminal elements, but the enforcement of labor criminal law has not been effective and there is a lack of public knowledge about the authority of the Manpower Desk, the Manpower Inspectorate and the Manpower Office which is in the industrial relations section. The Manpower Desk which was launched in January 2025 is an innovation in the labor law enforcement system that aims to provide protection and legal certainty for workers and business actors. This study uses a normative juridical method by analyzing primary legal materials such as related laws and regulations, in particular, Law No. 20 of 2025 concerning the Criminal Procedure Code, Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Law No. 2 of 2002 concerning the Police, Regulation of the Republic of Indonesia National Police No. 6 of 2019, Law and Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. The legal issue in this study is how the position of the labor desk in the settlement of industrial relations and the differences in authority of the Labor Desk, the Labor Inspector and the Manpower Office. The results of the study indicate that the position of the labor desk is derived from the attribution of authority. The Labor Desk of the Indonesian National Police is positioned as a law enforcement agency that handles labor crimes with the principle of *ultimum remedium*. The authority of the Labor Desk is an attribute of the Criminal Procedure Code and the Police Regulations including investigations, inquiries, and law enforcement against cases that are indicated as criminal acts, in contrast to the Labor Inspector (PPNS) which functions as *primum remedium* with a focus on guidance and administrative sanctions, and the Manpower*

Office which plays a role as a mediator in industrial relations disputes. These three institutions are complementary and need each other in enforcing labor law.

Keywords: Indonesian Police Manpower Desk, Manpower Crimes, Manpower Supervisor, Industrial Relations

Received: 31 Maret 2026

Revised: 28 April 2026

Acepted: 03 Mei 2026

1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial Indonesia menghadapi tantangan kompleks dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa sepanjang semester pertama tahun 2025 terdapat 1.570 kasus perselisihan hubungan industrial di Indonesia Secara keseluruhan, 63% atau 985 kasus berhasil diselesaikan, sementara 585 kasus masih dalam proses. Dari berbagai mekanisme penyelesaian, mediasi menjadi yang paling dominan dengan 713 kasus¹. Rincian data tersebut disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Table 1. Data Perselisihan Hubungan Industrial Indonesia Semester I Tahun 2025

Jenis Perselisihan	Total Kasus	Sudah Selesai	Mediasi	Bipartit	Putusan Hakim PHI
Pemutus Hubungan Kerja (PHK)	1.139	733	518	209	6
Perselisihan Hak	383	-	-	-	-
Perselisihan Kepentingan	46	-	-	-	-
Perselisihan Antarserikat	2	-	-	-	-
TOTAL	1.570	985 (63%)	713	266	6

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya pada lingkup perselisihan hubungan industrial yang bersifat perdata, tetapi mencakup pelanggaran yang berindikasi tindak pidana ketenagakerjaan. Beberapa Permasalahan yang ada di ketenagakerjaan biasanya berupa pelanggaran terhadap hak-hak pekerja seperti tidak membayar THR sesuai ketentuan, tidak membayar upah minimum, tidak menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan, melakukan union busting, memperkejakan anak dibawah umur, ketidakpatuhan

¹ Muhammad Nabila, 2025. "PHK, Kasus Hubungan Industrial Terbanyak Di Indonesia Semeter I", databoks.katadata.co.id/pekerja/statistik/68a6a9606210a/phk-kasus-hubungan-industrial-terbanyak-di-indonesia-semester-i-2025, Diakses tanggal 21 Oktober 2025

pengusaha terhadap ketentuan ketenagakerjaan, konflik antar pekerja dan pengusaha dan tindakan–tindakan lainnya yang berindikasi pidana.

Sistem penegakan hukum pidana ketenagakerjaan di Indonesia saat ini melibatkan beberapa lembaga dengan kewenangan yang berbeda. Pengawas Ketenagakerjaan yang berstatus Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berdasarkan dalam Pasal 182 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertugas melakukan pengawasan dan pembinaan jika terjadi pelanggaran dalam hubungan industrial dengan menerbitkan nota pemeriksaan dan sanksi administratif. Dinas Ketenagakerjaan atau biasa disebut (Disnaker) berstatus sebagai perangkat daerah yang dibawah langsung oleh Kementerian Tenaga Kerja, dalam hubungan industrial berperan sebagai mediator berdasarkan UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Namun demikian, dalam sisi kewenangan para pelaku pidana ketenagakerjaan belum merasakan jerah dikarenakan, masih menghadapi beberapa kendala seperti kewenangan ketenagakerjaan hanya bisa memberikan nota pemeriksaan dan sanksi administratif; keterbatasan sumber daya manusia; kurangnya efek jera dalam menaganani kasus; serta lemahnya koordinasi antar lembaga pemerintah. Menurut Sutendi, menunjukan bahwa kondisi ini berakar dari ketidakmampuan pemerintah dalam impelmentasi UU ketenagakerjaan. ditambah lagi kurangnya koordinasi dan permofa antara lembaga pemerintah yang masih jauh dari harapan dan sangat memprihatinkan.² Kondisi inefektivitas penegakan hukum ini, menunjukkan kelemahan pada Struktur dan Kultur penegakan hukum, sebagaimana dikaji dalam Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman, dan memerlukan perbaikan.

Menanggapi permasalahan diatas maka Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) meluncurkan Desk Ketenagakerjaan pada tanggal 20 Januari 2025 di Aula Bareskrim Polri, Jakarta Selatan. Acara peluncuran tersebut secara langsung dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo. Menteri Ketenagakerjaan Yassierli menjelaskan, kehadiran Desk Ketenagakerjaan merupakan komponen esensial dalam sistem ketenagakerjaan yang hadir dengan misi memberikan perlindungan dan kepastian hukum. Kemnaker menyediakan pengawas yang akan memeriksa untuk menentukan apakah kasus tersebut bersifat administratif atau pidana. Jika masalahnya masuk di kategori pidana, Desk yang akan mengambil langkah jika di perlukan.³ Kondisi ini menjadi semakin relevan dengan berlakunya KUHP baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 sejak 2 Januari 2026, yang mempertegas posisi Polri sebagai Penyidik Utama dan mengatur ulang relasi antara Polri dengan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

² Permana, Y. C. 2024. Penerapan Sanksi Pidana Ketenagakerjaan terhadap Pelaku Usaha yang Tidak Membayar Upah Karyawan sesuai Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal in Collegium Studiosum*, 7 (1), hlm. 204-214.

³ Biro Humas Kemenaker, 2025. "Menaker Dukung Desk Ketenagakerjaan Polri Untuk Selesaikan Masalah Ketenagakerjaan", <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-dukung-desk-ketenagakerjaan-polri-untuk-selesaikan-masalah-ketenagakerjaan>, (diakses tanggal 26 Oktober 2025)

Dalam pembentukan Desk Ketenagakerjaan masih terdapat banyak kekurangan dan memerlukan kajian akademis mendalam. Pertama, belum ada regulasi khusus setingkat Peraturan Kepolisian yang mengatur secara eksplisit mengenai kewenangan, kedudukan, ruang lingkup dan sumber atribusi kewenangan Desk. Kedua, antara Desk Ketenagakerjaan polri (sebagai aparat *ultimum remedium*) dengan Pengawas Ketenagakerjaan (sebagai aparat *primum remedium*) masih terindikasi tumpang tindih dalam proses penanganan tindak pidana. Ketiga, Kurangnya pemahaman mengenai perbedaan ketiga lembaga ini mengakibatkan kurangnya efektivitas penanganan kasus sehingga mengakibatkan potensi ketidakpastian hukum dan tumpang tindih kewenangan (dualisme penyidikan) pada tingkat impelmentasi. Keempat, penelitian yuridis normatif tentang Desk Ketenagakerjaan masih sangat minim.

Penelitian sebelumnya hanya fokus kepada kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan dan kendala Pengawas Ketenagakerjaan dalam mengani tindak pidana ketenagakerjaan. Selain itu penelitian sebelumnya hanya fokus pada mekanisme penyelesaian hubungan industrial bersifat perdata, yaitu melalui jalur mediasi di Disnaker atau litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Berdasarkan permasalahan yuridis diatas, penulis tertarik mengambil penelitian ini dikarenakan untuk memberikan kejelasan tentang bagaimana kedudukan Desk Ketenagakerjaan dalam menyelesaikan hubungan industrial di ranah pidana dan menjelaskan perbedaan kewenangan Desk Ketenagakerjaan dengan Pengawas Ketenagakerjaan dan Disnaker. penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman masyarakat tentang prosedur penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang terindikasi pidana dan memberikan saran perbaikan agar para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dapat memperbaiki lembaga penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji bahan-bahan hukum tertulis baik berupa bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan dan mengkaji bahan hukum sekunder berupa jurnal-jurnal yang relevan. Fondasi penelitian ini dibangun berdasarkan dari tiga bahan hukum. UU No. 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-Undang 6 Hukum Acara Pidana (KUHP Baru) menggantikan UU No. 8 Tahun 1981, UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dan Peraturan kepolisian Negara Republik Indonesia No. 6 Tahun 2019 tentang Penyidikan Tindak Pidana. Kedua, bahan hukum sekunder yaitu menganalisis jurnal dan ketiga, bahan non hukum yaitu menggunakan website yang mendukung penelitian ini.

Penelitian ini memanfaatkan studi kepustakaan (*library research*) sebagai metode dalam mengumpulkan bahan hukum, yang merupakan metode khas

dalam penelitian hukum normatif. Melalui metode ini, peneliti menghimpun dan menelaah berbagai sumber hukum yang relevan sebagai dasar untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Klasifikasi bahan hukum yang dikumpulkan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Dalam proses analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan. Pertama, sistematis yaitu menghubungkan norma hukum antar peraturan yang saling terkait, kedua pendekatan evaluative yaitu konsistensi penerapan hukum dalam praktiknya.⁴

Penelitian ini juga menggunakan Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) melalui metode ini digunakan untuk mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang relevan untuk mencari dan menganalisis norma-norma hukum terkait kewenangan dan penyidikan dari Desk Polri maupun Pengawas Ketenagakerjaan serta menggunakan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) Digunakan untuk mengkaji konsep serta asas hukum yang menjadi dasar penelitian, seperti asas *Ultimum Remedium*, asas *primum remedium* dan konsep Atribusi Kewenangan, untuk menetapkan kedudukan Desk Polri.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Desk Ketenagakerjaan dibentuk hanya dikarenakan atas intruksi presiden dan sebagai langkah responsif untuk menangani permasalahan di hubungan industrial. Awal pembentukan Desk Ketenagakerjaan sampai sekarang belum terdapat regulasi khusus yang mengatur secara komprehensif mengenai struktur organisasi, mekanisme kerja, batasan kewenangan. Ketidakadaan regulasi membuat Desk Ketenagakerjaan sulit dalam melakukan implementasi kewenangan. Akan tetapi, untuk dasar kewenangan penyidikan Polri didasarkan pada di dasarkan pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 (selanjutnya disebut Peraturan Perpol) mengatur tentang Penyidikan Tindak Pidana dan UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU Polri) Peraturan ini adalah dasar umum kewenangan penyidikan Polri, bukan dasar spesifik pembentukan struktur organisasi Desk Ketenagakerjaan

Kewenangan Desk Ketenagakerjaan Polri dalam menangani tindak pidana ketenagakerjaan diatur secara implisit dari beberapa peraturan perundangan. Pertama Pasal 1 UU No 20 Tahun 2025 tentang Hukum Acara Pidana (selanjutnya disebut UU KUHAP) menyatakan “Penyidik adalah penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, penyidik pegawai negeri sipil, atau penyidik tertentu yang diberi kewenangan oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan”. Kedua diperjelas dalam pasal 6 KUHAP mengklasifikasikan penyidik ke dalam tiga entitas: Polri, PPNS, dan Penyidik Tertentu. Ketentuan pada Pasal 6 ayat (2) memberikan legalitas kepada Polri sebagai *general investigator* yang memegang otoritas penuh atas seluruh jenis tindak pidana tanpa terkecuali. Penegasan

⁴ Wibawa, A.W. 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 (1), hlm. 286-295

posisi Polri ini bertujuan meminimalisir dualisme fungsi penyidikan, menciptakan kepastian hukum terkait koordinasi kewenangan sekaligus memperkuat perlindungan hak asasi manusia dalam fase pra-ajudikasi, mulai dari upaya paksa hingga pengumpulan alat bukti.⁵

Dalam ranah hukum administrasi negara, kewenangan Desk Ketenagakerjaan Polri untuk melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan diperoleh melalui mekanisme Atribusi Kewenangan. Atribusi, sebagai salah satu cara perolehan wewenang, diberikan secara langsung oleh peraturan perundang-undangan, yaitu: Pertama, Pasal 1 angka 2 KUHAP mendefinisikan Penyidik Polri sebagai pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diberi kewenangan oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. Pasal 7 KUHAP merinci kewenangan penyidik secara luas, mulai dari menerima laporan, melakukan tindakan awal di tempat kejadian perkara, mencari dan mengumpulkan alat bukti, menetapkan tersangka, hingga melaksanakan berbagai bentuk upaya paksa. Ketentuan ini memperkuat atribusi kewenangan Desk Ketenagakerjaan Polri yang sebelumnya bersumber dari Pasal 4 dan 6 KUHAP lama. Kedua, Pasal 14 ayat (1) huruf g UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, yang memberikan tugas pokok Polri untuk melakukan penyidikan terhadap semua tindak pidana. Meskipun tidak diatur secara spesifik dalam UU Ketenagakerjaan, UU Polri dan Perpol. Dasar atribusi inilah yang melegitimasi Desk Polri sebagai aparat penegak hukum, sehingga tidak memerlukan delegasi dari lembaga lain.

Wewenang atribusi diatur dalam Pasal 12 ayat (1) UU No. 30 tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan “Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan memperoleh Wewenang melalui Atribusi apabila: a. diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan/atau undang-undang; b. merupakan Wewenang baru atau sebelumnya tidak ada; dan c. Atribusi diberikan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan”. Dalam hal ini, dasar atribusi bersumber dari: (1) Pasal 5 dan 7 KUHAP menetapkan Polri sebagai penyelidik dan penyidik utama; serta (2) Pasal 14 ayat (1) huruf g UU Polri.

Perubahan paling signifikan yang relevan dengan relasi antara Desk Ketenagakerjaan (Polri) dan Pengawas Ketenagakerjaan (PPNS) adalah Pasal 93 ayat (3) KUHAP 2025 yang menegaskan: “PPNS dan penyidik tertentu tidak dapat melakukan penangkapan kecuali atas perintah penyidik Polri.” Ketentuan ini, yang tidak ada dalam KUHAP lama, secara tegas menempatkan Penyidik Polri sebagai penyidik utama (primary investigator) dan PPNS dalam posisi koordinatif di bawah pengawasan Polri. Pengecualian hanya berlaku bagi PPNS Kejaksaan, KPK, dan TNI Angkatan Laut. Lebih lanjut, Pasal 99 ayat (3) KUHAP 2025 menegaskan bahwa PPNS dan Penyidik Tertentu tidak dapat melakukan penahanan kecuali atas perintah Penyidik Polri. Norma ini memperjelas bahwa dalam konteks tindak pidana ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan

⁵ Rochman, M., Wirachman, R., & Adepio, M. I., 2025. Penegakan Hukum dalam Sistem Peradilan Pidana Menurut KUHAP dan RUU KUHAP di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Kutei*, 24 (1), hlm. 1-21

(PPNS) wajib berkoordinasi dengan Desk Ketenagakerjaan Polri apabila diperlukan tindakan upaya paksa.

Kebijakan formatif dalam KUHP 2025 yang mereformasi tiga pilar utama hukum pidana materiel yakni tindak pidana, pertanggungjawaban pidana, dan pemidanaan kini menjadi pedoman fundamental dalam tahap aplikatif di lingkungan Sistem Peradilan Pidana (SPP). Dalam kerangka ini, posisi Kepolisian Republik Indonesia (Polri) mengalami penguatan signifikan karena kewenangan penyidikan terhadap prinsip umum dan tindak pidana dalam KUHP berada di bawah kendali penyidik Polri. Lebih lanjut, ketentuan umum dalam KUHP ini juga berlaku sebagai payung hukum bagi tindak pidana khusus di luar KUHP, yang menegaskan wewenang Polri dalam melakukan penanganan hukum secara terintegrasi dan menyeluruh.⁶

Pada Pasal 181 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menjelaskan “Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku”. bisa ditarik kesimpulan bahwa memberikan kewenangan khusus kepada pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran di bidang ketenagakerjaan.

Hubungan antara Desk Ketenagakerjaan Polri, Pengawas Ketenagakerjaan (PPNS), dan Dinas Tenaga Kerja bersifat komplementer dan bukan kontradiktif dalam kerangka Sistem Peradilan Pidana. Sifat komplementer ini terwujud melalui pembagian peran yang berkesinambungan. Menurut Fahrurrozy et al. (2025) sebagaimana dikutip dalam Sujatmiko dkk. (2026) kerangka sistem peradilan pidana terpadu (*integrated criminal justice system*), Polri memegang peranan krusial sebagai pintu gerbang utama dalam penegakan hukum pidana. Kedudukan strategis ini menjadikan Polri sebagai aktor kunci yang menentukan kualitas seluruh proses peradilan selanjutnya, mengingat hasil penyidikan yang dilakukan oleh kepolisian secara inheren memengaruhi tahap penuntutan oleh jaksa hingga pemeriksaan perkara di pengadilan.⁷

Kehadiran Desk Polri tidak dimaksudkan untuk meniadakan peran PPNS, melainkan untuk memperkuat efektivitas penegakan hukum ketika instrumen administratif telah diabaikan oleh pelaku usaha. Hal ini sejalan dengan kebijakan hukum pidana nasional dalam KUHP UU No. 1 Tahun 2023 yang menempatkan Polri sebagai aktor aplikatif untuk menjamin fungsionalisasi hukum pidana materiel, baik yang diatur dalam kodifikasi maupun undang-undang sektoral seperti ketenagakerjaan. Melalui koordinasi yang jelas, ketiga lembaga ini saling melengkapi guna menutup celah hukum dan memberikan kepastian serta

⁶ Koto, Z., Syafruddin., & Hutapea, T., 2024, Kebijakan Polri dalam Upaya Mengefektifkan Penerapan Konsep Hukum Pidana Baru dalam UU RI Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 18 (1), hlm. 950-951.

⁷ Sujatmiko, B., Sinaulan, R. L., & Utomo, S. L., 2026. Transformasi Penegakan Hukum dalam KUHP Nomor 1 Tahun 2023 oleh Polri. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 6 (2), hlm. 1-10.

perlindungan bagi pekerja maupun pelaku usaha. Pasal 181 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menunjukkan bukan merupakan bentuk dualisme yang kontradiktif, melainkan pembagian peran strategis antara Desk Ketenagakerjaan Polri dalam melakukan penyidikan dan kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan. Desk Ketenagakerjaan Polri dalam melakukan penyidikan dan kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan.

Dalam struktur ini, Pengawas Ketenagakerjaan secara fungsional ditempatkan sebagai penyidik *primum remedium*, yang berfokus pada upaya persuasif, pembinaan, dan penjatuhan sanksi administratif melalui Nota Pemeriksaan sebagai langkah pencegahan dini. Sebaliknya, Desk Ketenagakerjaan Polri hadir sebagai instrumen penguat melalui penegakan hukum pidana (*ultimum remedium*), *Asas ultimum remedium* dalam hukum pidana Indonesia menegaskan bahwa penggunaan hukum pidana sebagai sarana terakhir dalam penegakan hukum. Dengan demikian, penyelesaian perkara sebaiknya terlebih dahulu ditempuh melalui jalur non-pidana, seperti kekeluargaan, mediasi, perdata, atau administrasi.⁸ Dengan pembagian tahapan yang jelas ini, hubungan antarlembaga tersebut bersifat komplementer dan saling menguatkan, sehingga memastikan perlindungan hukum yang menyeluruh bagi pekerja tanpa adanya tumpang tindih kewenangan yang saling meniadakan.

Pengawas Ketenagakerjaan secara fungsional ditempatkan sebagai penyidik *primum remedium*, yang bertugas pada upaya persuasif, pembinaan, dan sanksi administratif (Nota Pemeriksaan I dan II) sebagai langkah pencegahan awal. Sebaliknya, Desk Ketenagakerjaan Polri sebagai upaya terakhir dalam instrumen penegakan hukum pidana (*ultimum remedium*), dimana intervensi penyidikan dilakukan apabila sanksi administratif dan non-litigasi gagal, atau ketika terindikasi tindak pidana yang mutlak menjadi kewenangan Polri. Dengan demikian, dualisme kewenangan ini bersifat komplementer, bukan kontradiktif.

3.1 Kedudukan Desk Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Hubungan Industrial

Berdasarkan persepektif Sahala Aritonang, pelanggaran hukum dalam sektor ketenagakerjaan dikelompokkan menjadi dua kelompok. Kategori pertama, tindak pidana ketenagakerjaan, adalah tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh tenaga kerja maupun pemilik usaha ketika mereka mengabaikan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja individual, ketentuan internal perusahaan, kesepakatan bersama antar pihak, atau norma-norma yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, yang sanksi pidananya hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. kategori kedua, tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah tindakan-tindakan yang bertentangan dengan hukum dan dapat dilakukan oleh pekerja, pemberi kerja, atau bahkan pihak-pihak dari luar organisasi perusahaan. Rujukan sanksi pidananya bersumber dari KUHP, UU Ketenagakerjaan, dan/atau peraturan perundang-undangan lainnya, tindakan ini

⁸ Humas FHUI. "Ultimum Remedium: Antara Prinsip Moral Dan Prinsip Hukum", <https://law.ui.ac.id/ultimum-remedium-antara-prinsip-moral-dan-prinsip-hukum/>, (diakses tanggal 26 Oktober 2025).

dapat dilakukan sendiri maupun secara kolektif bersama dengan pihak lain. Kategori tindak pidana ketenagakerjaan mencakup beberapa pelanggaran seperti tidak membayar upah, tidak memberikan tunjangan hari raya, tidak menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan, memperkerjakan anak di bawah umur dan tidak memberikan istirahat mingguan dan cuti tahunan. Untuk kategori tindak pidana ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan mempunyai wewenang dalam menangani kasus tersebut dengan memberikan nota pemeriksaan dan melakukan pembinaan terhadap pelaku usaha yang tidak mentaati. Kategori di bidang ketenagakerjaan mencakup beberapa pelanggaran seperti penggelapan dana perusahaan, penganiayaan terhadap pekerja, perdagangan orang dengan modus rekrutmen tenaga kerja, pelecehan seksual di dalam lingkup tempat kerja, pemalsuan dokumen dan lain lain. Untuk kategori ini Desk Ketenagakerjaan Polri mempunyai kewenangan dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan karena dalam pelanggaran diatas bukan lagi pelanggaran norma ketenagakerjaan yang bersifat administratif.

Mekanisme penyelesaian hubungan industrial diatur dalam UU PPHI. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui dua mekanisme yaitu dengan litigasi maupun non litigasi. Penyelesaian hubungan non litigasi meliputi perundingan bipartit secara musyawarah sifatnya wajib di atur pada Pasal 3 ayat (1), mediasi dengan mediator, konsiliasi dan cara yang terakhir adalah arbitrase dengan syarat adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Apabila penyelesaian non litigasi gagal maka penyelesaian sengketa hubungan industrial akan di lanjutkan ke pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial menjadi Lembaga terakhir untuk menyelesaikan sengketa antara para pekerja dan karyawan dalam hubungan industrial.

Posisi Desk Ketenagakerjaan dalam sistem penyelesaian hubungan industrial tidak di atur secara eksplisit di UU PPHI, akan tetapi Desk Ketenagakerjaan sebagai aparat penegakan hukum yang membantu penyidikan dan penyidikan dalam ranah pidana bukan menjadi lembaga penyelesaian hubungan industrial. Desk Ketenagakerjaan menangani kasus dengan prinsip *ultimum remedium* (upaya terakhir). Prinsip tersebut memiliki makna bahwa Desk Ketenagakerjaan Polri menjadi upaya terakhir jika penyelesaian non litigasi gagal. Desk Ketenagakerjaan juga bisa langsung melakukan penyidikan dan penyelidikan ketika mendapat laporan dari Pengawas Ketenagakerjaan dan laporan dari masyarakat tentang adanya indikasi tindak pidana ketenagakerjaan.

Desk Ketenagakerjaan Polri memiliki 3 Kasub Desk dalam melakukan penyidikan dan penyidikan. Dalam struktur organisasi polri Desk Ketenagakerjaan di pimpin oleh Ka Desk Naker (yang merupakan pejabat Reskrismus di Polda) dan terbagi menjadi 3 kasub (kepala sub bagian) yaitu Pertama, Sub Desk Deteksi memiliki peran mendeteksi permasalahan ketenagakerjaan dengan cara melakukan pertukaran data, informasi dan berkoordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan atau Disnaker dan menyusun laporan hasil deteksi untuk dilaporkan kepada Kasub Desk. Kedua, Sub Desk Konsultasi mempunyai peran

memberikan konsultasi permasalahan ketenagakerjaan, memberikan pengkajian dan analisa perselisihan hubungan industrial, memberikan rekomendasi dalam pembuatan laporan polisi terkait perselisihan hak dan perselisihan PHK (Pemutus Hubungan Kerja) yang mengandung unsur tindak pidana sesuai UU PPHI. Ketiga, Sub Desk Penegak Hukum memiliki peran melaksanakan kegiatan penegakan hukum permasalahan ketenagakerjaan, menerima laporan rekomendasi, melaksanakan penelitian dan pengecekan barang bukti dan dokumen pendukung, melaksanakan rangkaian LIDIK dan SIDIK dugaan tindak pidana, menyusun laporan hasil penegakan hukum serta melakukan koordinasi dengan Korwas PPNS polda dalam penyidikan.

Mekanisme proses penanganan di bidang tindak pidana ketenagakerjaan. Desk Ketenagakerjaan Polri hanya akan menaganani kasus jika ada yang melakukan pelaporan. Laporan bisa dari pihak yang dirugikan maupun dari pengawas ketenagakerjaan dan Disnaker. Laporan diterima oleh Kasub Deks Konsultasi serta melihat apakah masuk perdata, administratif dan pidana. Jika tidak sesuai maka akan di kembalikan ke lembaga yang memiliki kewenangan dalam menangani kasus tersebut. Pada tahap awal desk ketenagakerjaan mencoba melakukan mediasi, jika gagal maka akan dilanjutkan ke proses hukum pidana. Sub desk gakkum akan melakukan penyidikan dengan koordinasi dengan pengawas Ketenagakerjaan, Setelah bukti permulaan cukup, kasus ditingkatkan ke tahap Penyidikan yang akan dilakukan oleh Kasub Desk Gakkum. Proses ini ditandai dengan penerbitan Surat Perintah Penyidikan (SP Sidik) dan pengiriman Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan (SPDP) kepada Kejaksaan. Selanjutnya penyidik POLRI akan menyusun Berkas Perkara untuk dilimpahkan kejaksaan agar dilakukan penuntutan dan melakukan persidangan.

Desk ketenagakerjaan polri memiliki kewenangan untuk mengambil alih atau menangani laporan secara langsung dalam beberapa kondisi : (1) Ketika PPNS tidak memproses laporan dalam waktu yang telah di tentukan sehingga berpotensi melanggar HAM pekerja sehingga kehilangan akses keadilan. (2) Ketika teridentifikasi dugaan tindak pidana umum seperti pemalsuan dokumen, penipuan yang secara yuridis merupakan kewenangan polri. (3) saat diperlukan tindakan represif dan cepat seperti penangkapan, penyitaan dokumen atau pengeledahan yang harus dilakukan dengan Kerjasama antara PPNS dan polri. (4) pelanggaran terjadi lintas wilayah atau dilakukan korporasi besar berjenjang nasional/internasional, maka Polri melalui Direktorat Tindak Pidana Tertentu (Tipidter) Bareskrim Mabes Polri dapat mengambil alih penanganan guna memastikan efektivitas dan koordinasi antar instansi.⁹

Fungsionalisasi hukum pidana dalam sistem peradilan pidana terpadu menempatkan Polri sebagai pintu gerbang utama yang memastikan prinsip-prinsip umum KUHP Nasional juga berlaku bagi hukum pidana khusus di luar

⁹ Wibawa, A.W. 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 (1) : hlm. 286-295.

KUHP. Desk Ketenagakerjaan berperan tidak hanya secara represif, tetapi juga edukatif dan preventif bagi pemberi kerja, serta peran Desk Ketenagakerjaan bersifat komplementer hadir untuk mengisi kekosongan fungsional saat mekanisme administratif belum mampu mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja. Kehadiran Desk Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus mempercepat penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

3.2 Perbedaan Kewenangan Desk Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja.

Dasar hukum Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan kewenangannya diatur di dalam UU Ketenagakerjaan ada di Pasal 182 ayat (1) Dan diatur juga di Permenaker No. 33 Tahun 2016 jo Permenaker No. 1 Tahun 2020 tentang tata cara dan syarat Pengawas Ketenagakerjaan, penerbitan nota pemeriksaan dan administratif. Ruang lingkup pengawas ketenagakerjaan hanya ada di pelanggaran yang bersifat perselisihan hak atau hubungan kerja, penyelesaiannya dapat diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara untuk pelanggaran yang masuk ranah pidana ketenagakerjaan, sejak 2024 telah dibentuk Desk Ketenagakerjaan Polri yang berfungsi menangani dugaan tindak pidana dalam hubungan kerja, termasuk memfasilitasi mediasi antara pekerja dan pengusaha serta melanjutkan penegakan hukum apabila diperlukan.¹⁰

Fungsi utama Pengawas Ketenagakerjaan adalah menyampaikan kepada pihak berwenang terkait adanya indikasi kekurangan maupun penyalahgunaan peraturan yang berlaku.¹¹ Peran Pengawas Ketenagakerjaan juga mencakup analisis kondisi yang ada, menelaah dampak dari peraturan serta praktik yang diterapkan dan menyoroti kelemahan yang muncul serta memberikan rekomendasi yang di butuhkan. Maka dari itu Kewenangan Pengawas ketenagakerjaan mempunyai fungsi *primedium remedium* atau langkah awal pencegahan di ranah pidana ketenagakerjaan. melalui langkah-langkah pecegahan dan memberikan pengetahuan serta bila perlu dengan penegakan hukum, Pengawas ketenagakerjaan mempunyai peran utama yaitu untuk menakutkan pengusaha dan pekerja mematuhi undang– undang di tempat kerja.¹²

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui mekanisme bertahap. Tahap pertama berupa pemeriksaan langsung oleh Pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan. Apabila ditemukan pelanggaran, pengawas menerbitkan Nota Pemeriksaan I yang berisi perintah perbaikan. Jika pengusaha tidak melaksanakan perintah tersebut, maka dikeluarkan Nota

¹⁰ Alwan, M. M. 2025. Risk-Based Inspection dan Tripartite Standards sebagai Model Hibrida Pengawasan Ketenagakerjaan: Studi Perbandingan Indonesia, Singapura Dan Belanda. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*. 2 (5) : hlm. 7493-7953

¹¹ International Labour Organization. 2011. Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana – Panduan untuk Pekerja. Edisi Pertama. International Labour Office

¹² International Labour Organization. 2011. Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana – Panduan untuk Pekerja. Edisi Pertama. International Labour Office

Pemeriksaan II sebagai tindak lanjut. Apabila kedua nota tersebut tetap diabaikan, pengawas berwenang untuk merekomendasikan kepada pejabat yang berwenang agar menjatuhkan sanksi administratif, yang dapat berupa teguran tertulis, pembatasan terhadap kegiatan usaha, hingga pencabutan izin usaha.¹³

Pengawas Ketenagakerjaan menghadapi beberapa kendala dalam melakukan kewenangannya di sebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, keterbatasan jumlah sumber daya manusia dibanding jumlah perusahaan. Kedua Pengawas Ketenagakerjaan tidak mempunyai wewenang langsung dalam menjatuhkan sanksi administratif, harus berkoordinasi dengan Polri, melainkan hanya memberikan nota dan saran perbaikan. Ketiga, perbedaan kemampuan Pengawas Ketenagakerjaan di setiap wilayah, anggaran yang sangat minim dan belum mempunyai transportasi yang memadai untuk menjangkau tempat terpencil, membuat Pengawas Ketenagakerjaan sulit melakukan tugasnya.¹⁴

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) perangkat daerah yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan Undang – Undang No. 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu ketentuan untuk dapat diangkat sebagai mediator hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Mediator dalam penyelesaian hubungan industrial wajib memiliki surat keputusan pengangkatan yang diterbitkan oleh Menteri. Dalam menjalankan kewenangannya, Disnaker di atur dalam UU PPHI dan peraturan daerah tentang pembentukan dan kedudukan Disnaker. Ruang lingkup Disnaker bersifat fasilitatif dengan melakukan mediasi agar mencapai kesepakatan tertentu dan bersifat koordinatif, Disnaker bisa meminta bantuan dan menghubungi kepada pihak – pihak yang terlibat. Disnaker tidak memiliki sifat represif, tidak bisa menjatuhkan sanksi. Jika mediasi gagal maka akan di lanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Wewenang Disnaker dalam penyelesaian Hubungan Industrial yaitu menjadi mediator antara para pekerja dan pengusaha, melakukan pengawasan dan koordinasi, melakukan sosialisasi kebijakan dan mengoptimalkan jejaring atau networking hubungan industrial dan memberikan pelayanan dan administratif. Mediator dalam perselisihan hubungan industrial dapat dipahami sebagai pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan wajib memenuhi persyaratan yang ditetapkan Menteri.¹⁵ Tugas Mediator adalah memfasilitasi proses mediasi serta diwajibkan menghasilkan rekomendasi tertulis kepada pihak yang bersengketa untuk

¹³ International Labour Organization. 2011. Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana – Panduan untuk Pekerja. Edisi Pertama. International Labour Office

¹⁴ Alwan, M. M. 2025. Risk-Based Inspection dan Tripartite Standards sebagai Model Hibrida Pengawasan Ketenagakerjaan: Studi Perbandingan Indonesia, Singapura Dan Belanda. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*. 2 (5) : hlm. 7493-7953.

¹⁵ Tri Devi, N. W., Yuliantini, N. P. R., and Mangku, D. G. S., 2023. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Journal Komunikasi Yustisia*, 6 (1) : hlm. 79-86.

mencari jalan keluar atas perselisihan hak serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan¹⁶

Prinsip Mediasi dalam perselisihan hubungan industrial adalah *primium remedium* bersifat perdata. Mediasi dalam hubungan industrial yaitu mekanisme untuk mengatasi empat jenis sengketa di lingkungan perusahaan, yaitu pertama, sengketa hak merupakan konflik yang muncul ketika hak tidak terpenuhi karena adanya perbedaan dalam mengimplementasikan atau menginterpretasikan ketentuan hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB), maupun peraturan Perusahaan (PP). kedua, perselisihan kepentingan, adalah konflik dalam relasi kerja yang timbul oleh perbedaan pandangan mengenai penyusunan atau modifikasi ketentuan-ketentuan kerja. Ketiga, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), timbul manakala terjadi perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha terkait keputusan pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh salah satu pihak. Keempat, perselisihan yang terjadi di antara organisasi-organisasi serikat pekerja, khususnya ketika beberapa serikat buruh beroperasi dalam satu entitas perusahaan yang sama. Sengketa ini terjadi bila ada kesalahpahaman terkait masalah keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban dalam organisasi serikat pekerja.¹⁷

Peran penting dari mediator dalam menyelesaikan hubungan industrial yaitu mempercepat penanganan karena mediator menjadi penengah, dengan merubah sudut pandang perselisihan agar lebih dipahami dan lebih mudah didamaikan, namun keberhasilan mencapai perdamaian sepenuhnya menjadi tanggung jawab para pihak yang bersangkutan.¹⁸ Salah satu hambatan utama yang di hadapi oleh Disnaker pada bagian tugas Mediator yaitu ketika Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa pihak yang menolak untuk membawa ke pengadilan hubungan industrial. Akibatnya, tidak ada jaminan paksaan hukum jika terjadi pengingkaran komitmen tersebut. Kewenangan ini belum diatur secara jelas pada UU PPHI. Mediator dapat mengeluarkan keputusan akhir berupa Anjuran Tertulis, namun tidak berwenang untuk menegakkan Putusan Anjuran.¹⁹

Berdasarkan analisis diatas, penulis merumuskan alur proses penanganan laporan koordinasi antara lembaga dalam penanganan ketenagakerjaan meliputi : pertama, penanganan tindak pidana ketenagakerjaan. Pekerja melakukan laporan kepada Disnaker, diterima dan diklasifikasikan. Jika pada masalah

¹⁶ Tri Devi, N. W., Yuliantini, N. P. R., and Mangku, D. G. S., 2023. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Journal Komunikasi Yustisia*, 6 (1) : hlm. 79-86.

¹⁷ Noviar I. 2022. Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, (diakses tanggal 5 November 2025).

¹⁸ Pradana G. W., dan Raharjo P. S., 2022. Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun. *Jurnal Discretie*, 3 (3) : hlm. 160-168.

¹⁹ Noviar I. 2022. Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, (diakses tanggal 5 November 2025)

perdata maka penanganan dimulai dengan Mediasi di Disnaker, jika mediasi gagal maka dilanjutkan ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial. pada masalah pidana maka dialihkan untuk di tangani Pengawas Ketenagakerjaan dengan penerbitan nota pemeriksaan I dan II. Apabila tidak dipatuhi maka akan diberikan sanksi administratif, Jika masih tidak patuh, kasus dilimpahkan Pengawas Ketenagakerjaan untuk dilakukan penyidikan dan berkoordinasi dengan Desk Ketenagakerjaan. selanjutnya Desk Ketenagakerjaan meneruskan berkas perkara pada Kejaksaan untuk penuntutan, dan akhirnya disidangkan di Pengadilan Pidana

Untuk analisis efektivitas teori kewenangan Desk ketengakerjaan dan peran terhadap tindak pidana ketenagakerjaan, jurnal ini menggunakan teori hukum dari Lawrence M. Friedman terhadap kedudukan dan peran Desk Ketenagakerjaan Polri. Menurut Friedman, tentang efektivitas hukum, terdapat tiga elemen fundamental, yaitu struktur hukum (*structure of law*), substansi hukum (*substance of law*) dan budaya hukum (*legal culture*).²⁰

1. Struktur Hukum (*Structure of law*). Friedman memahami struktur sistem hukum sebagai kerangka kerja yang stabil dan tetap, yang mengatur dan membatasi operasionalisasi proses-proses hukum dalam suatu tatanan sistem²¹. Dalam persepektif struktur hukum, terdapat kesenjangan signifikan antara kapasitas sumber daya manusia di tingkat kepolisian dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan dengan volume kasus-kasus pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang memerlukan penanganan. Secara khusus, jumlah personel penyidik yang tersedia di lingkungan kepolisian serta petugas pengawas ketenagakerjaan yang ditugaskan menangani pelanggaran di bidang ini tidak mencukupi untuk mengatasi beban kerja yang terus meningkat. Kewenangan Desk ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan dan Disnaker dalam menangani kasus tindak pidana ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya SOP yang jelas, yang menyebabkan penanganan kasus berlarut – larut dan bisa menyebabkan tumpang tindih kewenangan. Serta kurangnya pelatihan khusus kepada Desk Ketenagakerjaan menyebabkan kebingungan pada polri dalam melakukan tugasnya.
2. Subtansi Hukum (*substance of the law*). Substansi dalam sistem hukum dapat dipahami sebagai kumpulan peraturan yang berlaku, norma, dan standar perilaku yang diterapkan dalam sistem hukum. Serta, sebagai produk konkret yang dihasilkan dari aktivitas pelaku sistem hukum, termasuk putusan yang telah diterbitkan dan yang masih dalam proses

²⁰ Referandum, C., D. Septi Trisnanti, K. Istakhori, M.R. Ridha S. 2020. Urgensi Pembentukan Sub Direktorat Khusus Pidana Ketenagakerjaan di Kepolisian RI. Cetakan Pertama. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. Jakarta-Indonesia

²¹ Razak, A. 2023. Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman. *Jurnal Ilmiah Hukum*,12 (2) : hlm. 471-488.

formulasi.²² Meskipun Desk Ketenagakerjaan telah dibentuk akan tetapi masih terdapat ketidakjelasan dasar hukum dalam mengatur fungsi, wewenang, dan mekanisme. Tetapi kehadiran desk ketenagakerjaan telah memengaruhi proses pelaporan perkara pidana ketenagakerjaan. Kekosongan hukum formil dalam pidana ketenagakerjaan menyebabkan tidak adanya ketentuan tentang jangka waktu pemeriksaan maupun prosedur pembuktian. Kekosongan hukum formil tersebut kini sebagaimana telah diisi oleh berlakunya KUHAP 2025. UU No. 1/2023 mempertegas asas legalitas dalam hukum pidana Indonesia, sehingga setiap perbuatan yang akan ditindak sebagai tindak pidana harus memiliki dasar hukum yang jelas

3. Budaya Hukum (*legal culture*). Budaya hukum menggambarkan sikap dan persepsi masyarakat beserta aparat penegak hukum terhadap sistem hukum. Sebaik apapun struktur dan substansi hukum yang tersedia, efektivitas penegakan hukum tetap bergantung pada ada tidaknya dukungan budaya hukum dari semua pihak yang terlibat dalam sistem maupun masyarakat umum.²³ Dalam mekanisme penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan masih banyak pekerja yang belum paham tentang perbedaan antara perselisihan perdata dan tindak pidana serta bingung akan melapor kemana, ancaman balasan dari pengusaha atau perusahaan menimbulkan kekhawatiran pekerja dan serikan akan masuk ke dalam daftar hitam bila melaporkan pelanggaran, keterbatasan pengetahuan mengenai hukum pidana ketenagakerjaan di kalangan buruh, serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum.²⁴ Pengusaha cenderung melihat pelanggaran norma ketenagakerjaan (seperti tidak membayar THR/Upah Minimum) sebagai risiko administratif biasa, bukan sebagai tindak pidana serius.

Berdasarkan analisis diatas, untuk mengatasi potensi tumpang tindih kewenangan dan mengoptimalkan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan meliputi : pertama, pemerintah bersama dengan kepolisian menetapkan dasar hukum yang memadai mengatur tentang kedudukan desk ketenagakerjaan, ruang lingkup kewenangan, mekanisme berkoordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan dan disnaker, dan Standard Operating Procedure (SOP) penanganan kasus. Kedua, personel desk ketenagakerjaan perlu mendapat pelatihan khusus dan melakukan pelatihan berkala di bidang ketenagakerjaan. Ketiga, pemerintah perlu menambah jumlah Pengawas Ketenagakerjaan dan desk ketenagakerjaan serta meningkatkan kualitas melalui pendidikan.

²² Razak, A. 2023. Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 12 (2) : hlm. 471-488.

²³ Razak, A. 2023. Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 12 (2) : hlm. 471-488.

²⁴ Referandum, C., D. Septi Trisnanti, K. Istakhori, M.R. Ridha S. 2020. "Urgensi Pembentukan Sub Direktorat Khusus Pidana Ketenagakerjaan di Kepolisian RI". Cetakan Pertama. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. Jakarta-Indonesia

Ketiga Lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam menjalankan kewenangannya bersifat komplementer, saling membutuhkan dalam penegakan hukum. Jika lembaga-lembaga menempatkan diri sesuai porsinya masing-masing dan saling bekerjasama, maka tidak akan terjadi tumpang tindik diantara kewenangan Desk Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, dan disnaker. kehadiran Desk Ketenagakerjan Polri dalam diharapkan dapat memperkuat layanan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, mendorong terciptanya ketenangan bekerja, memperkuat kepercayaan publik dan investor dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dan sebagai tempat untuk konsultasi, diskusi dan penanganan masalah.

4. SIMPULAN

Berdasarkan analisis yuridis normatif mengenai kedudukan dan kewenangan Desk Ketenagakerjaan Polri dalam penegakan hukum tindak pidana ketenagakerjaan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Desk Ketenagakerjaan Polri berkedudukan sebagai aparat penegak hukum pidana pada tingkat Penyelidikan dan Penyidikan. Kewenangan Desk ini tidak bersumber dari UU Ketenagakerjaan atau UU PPHI, melainkan dari Atribusi Kewenangan yang diberikan secara umum kepada Polri melalui UU No. 20 Tahun 2025 tentang KUHAP dan UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian. Dalam konteks penegakan hukum ketenagakerjaan, Desk Polri berfungsi dengan prinsip *Ultimum Remedium* (upaya terakhir), menangani kasus-kasus yang telah gagal diselesaikan melalui jalur administratif dan mediasi, atau kasus yang secara inheren merupakan tindak pidana umum di lingkungan kerja.

Terdapat perbedaan fundamental yang mengikat ketiga lembaga ini dalam sebuah Struktur penegakan hukum yang komplementer. Pertama, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Berfungsi sebagai mediator dan fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat Perdata (perselisihan hak, kepentingan, PHK, antar serikat), sesuai UU PPHI. Kedua, Pengawas Ketenagakerjaan (PPNS): Berfungsi sebagai penyidik *Primum Remedium* (langkah awal) dengan fokus pada pencegahan, pembinaan, dan sanksi administratif terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan. Ruang lingkup kewenangannya adalah penyidikan pelanggaran UU Ketenagakerjaan. ketiga, Desk Ketenagakerjaan Polri: Berfungsi sebagai penyidik *Ultimum Remedium* yang memiliki kewenangan penuh sesuai KUHAP, khususnya dalam tindak pidana yang memerlukan tindakan represif atau yang merupakan delik umum.

Pembentukan Desk Ketenagakerjaan Polri merupakan upaya perbaikan pada Struktur penegakan hukum (sebagaimana dianalisis dalam Teori Friedman) untuk mengatasi kelemahan kewenangan PPNS, sehingga Substansi hukum pidana dapat diimplementasikan secara efektif dan mengubah Kultur kepatuhan. Ketiga lembaga ini bersifat komplementer; oleh karena itu, koordinasi dan penetapan *Standard Operating Procedure (SOP)* yang jelas antarlembaga adalah kunci untuk menghindari dualisme penyidikan, memastikan efektivitas

penanganan kasus, dan meningkatkan Kepastian Hukum bagi semua pihak dalam hubungan industrial. Ketiga lembaga ini bersifat komplementer dan saling membutuhkan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Koordinasi dan kerjasama antar lembaga menjadi kunci untuk menghindari tumpang tindih kewenangan dan memastikan efektivitas penanganan kasus.

5. REFERENSI

Buku:

Referandum, C., D. Septi Trisnanti, K. Istakhori, M.R. Ridha S. 2020. Urgensi Pembentukan Sub Direktorat Khusus Pidana Ketenagakerjaan di Kepolisian RI. Cetakan Pertama. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. Jakarta-Indonesia.

International Labour Organization. 2011. Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana – Panduan untuk Pekerja. Edisi Pertama. International Labour Office.

Jurnal:

Permana, Y. C. 2024. Penerapan Sanksi Pidana Ketenagakerjaan terhadap Pelaku Usaha yang Tidak Membayar Upah Karyawan sesuai Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal in Collegium Studiosum*, 7 (1), hlm. 204-214.

Wibawa, A.W. 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 (1), hlm. 286-295

Rochman, M., Wirachman, R., & Adepio, M. I., 2025. Penegakan Hukum dalam Sistem Peradilan Pidana Menurut KUHP dan RUU KUHP di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Kutei*, 24 (1), hlm. 1-21

Koto, Z., Syafruddin., & Hutapea, T., 2024, Kebijakan Polri dalam Upaya Mengefektifkan Penerapan Konsep Hukum Pidana Baru dalam UU RI Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 18 (1), hlm. 950-951.

Sujatmiko, B., Sinaulan, R. L., & Utomo, S. L, 2026. Transformasi Penegakan Hukum dalam KUHP Nomor 1 Tahun 2023 oleh Polri. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 6 (2), hlm. 1-10.

Wibawa, A.W. 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 (1) : hlm. 286-295.

Alwan, M. M. 2025. Risk-Based Inspection dan Tripartite Standards sebagai Model Hibrida Pengawasan Ketenagakerjaan: Studi Perbandingan Indonesia, Singapura Dan Belanda. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*. 2 (5) : hlm. 7493-7953

Tri Devi, N. W., Yuliantini, N. P. R., and Mangku, D. G. S., 2023. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Journal Komunikasi Yustisia*, 6 (1) : hlm. 79-86.

- Noviar I. 2022. Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, (diakses tanggal 5 November 2025).
- Pradana G. W., dan Raharjo P. S., 2022. Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun. *Jurnal Discretie*, 3 (3) : hlm. 160-168.
- Razak, A. 2023. Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman. *Jurnal Ilmiah Hukum*,12 (2) : hlm. 471-488.

Sumber Internet:

- Biro Humas Kemenaker, 2025. “Menaker Dukung Desk Ketenagakerjaan Polri Untuk Selesaikan Masalah Ketenagakerjaan”, <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-dukung-desk-ketenagakerjaan-polri-untuk-selesaikan-masalah-ketenagakerjaan>, (diakses tanggal 26 Oktober 2025)
- Humas FHUI. “Ultimum Remedium: Antara Prinsip Moral Dan Prinsip Hukum”. <https://law.ui.ac.id/ultimum-remedium-antara-prinsip-moral-dan-prinsip-hukum>, (diakses tanggal 26 Oktober 2025).
- Nabila, Muhammad, 2025. “PHK, Kasus Hubungan Industrial Terbanyak Di Indonesia Semester I”, <https://databoks.katadata.co.id/pekerja/statistik/68a6a9606210a/phk-kasus-hubungan-industrial-terbanyak-di-indonesia-semester-i-2025>, (diakses tanggal 21 Oktober 2025).
- Noviar I. 2022. “Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, (diakses tanggal 5 November 2025)

Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No 6 Tahun 2019