

SANKSI ATAS TINDAK PIDANA PELANGGARAN KETENTUAN-KETENTUAN HUKUM UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG¹

Oleh: Julian Fernando Robot²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini, Untuk mengetahui jenis-jenis tindak pidana pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan dan pemberlakuan sanksi atas tindak pidana pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, disimpulkan: 1) Jenis-jenis pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, seperti pelaksana penempatan tenaga kerja atau pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban untuk memberikan perlindungan mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Pemberi kerja melarang mogok kerja dan melanggar persyaratan bagi tenaga kerja asing Adanya pelanggaran terhadap pekerja penyandang cacat, anak dan perempuan dan jenis-jenis pelanggaran hukum lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 186 sampai dengan Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) Pemberlakuan sanksi atas tindak pidana pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau sanksi pidana denda sesuai dengan jenis pelanggaran hukum yang terbukti secara sah dilakukan oleh pelaku.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan

manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.³

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.⁴

Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan penguasa/majikan;
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.⁵

Pengaturan yang dibentuk oleh penguasa negara menimbulkan norma hukum. Kaidah tersebut berupa peraturan-peraturan dalam segala bentuk dan jenisnya. Di dalam kehidupan sehari-hari terbukti bahwa norma

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Fernando J.M.M. Karisoh. SH.MH; Marnan A.T. Mokorimban.SH.MH.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101743.

³ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ *Ibid.*

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 6.

hukum mengikat setiap orang. Pelaksanaan norma hukum mengikat setiap orang. Pelaksanaan norma hukum dapat dipaksakan dan dipertahankan oleh negara. Dipertahankan dan dipaksakannya norma hukum oleh negara merupakan salah satu keistimewaan norma hukum dengan ancaman pidana (bagi hukum pidana), hukuman (bagi hukum perdata dan atau hukum dagang). Upaya mewujudkan pertahanan dan paksaan tersebut tidak mungkin dapat berjalan dengan sendirinya akan tetapi hal itu harus dilaksanakan oleh alat-alat kekuasaan negara. Pelaksanaan tersebut bukan berarti tindakan sewenang-wenang akan tetapi merupakan upaya agar peraturan tersebut ditaati dan terlaksana dengan sebaik-baiknya.⁶

Norma hukum tidak bertentangan dengan rasa keadilan masyarakat dan martabat manusia. Norma hukum justru memungkinkan manusia mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan, seperti kerukunan atau kebersamaan, solidaritas, kebebasan, perdamaian dan kasih sayang. Dengan demikian hukum yang baik harus tepat (secara format) dan pasti serta adil (secara materiil) sehingga bisa mewujudkan rasa keadilan, harmoni dan kebaikan umum yang menjadi tujuan hukum itu sendiri. Hukum yang baik adalah hukum yang benar dan adil sehingga memiliki keabsahan dalam mengikat mewajibkan dan dapat dipaksakan untuk dijalankan.⁷

Hukum yang baik mengondisikan pembuatan dan pelaksanaan aturan hukum sesuai dengan martabat manusia. Dengan mematuhi hukum yang baik, kebebasan seseorang tidak hilang dan karenanya martabatnya sebagai manusia pun tidak direndahkan, bahkan dengan menaati hukum yang baik, ia justru mewujudkan keluhuran martabatnya karena ia menyadari dan memahami apa yang ditaatinya. Dalam kepatuhan itu, ia bebas untuk memilih untuk menaati hukum demi pengaktualisasian martabatnya sebagai manusia dalam interaksi sosial dengan orang lain.⁸

Apabila terjadi jenis-jenis tindak pidana pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum

di bidang ketenagakerjaan, maka terhadap pelaku yang telah terbukti secara sah melakukan tindak pidana dapat dikenakan sanksi akibat melakukan tindak pidana pelanggaran atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah jenis-jenis tindak pidana pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah pemberlakuan sanksi atas tindak pidana pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini ialah metode penelitian hukum normatif. Bahan-bahan hukum yang dijadikan referensi dalam penulisan ini diperoleh melalui studi kepustakaan dan terdiri dari:

1. Bahan-bahan hukum primer: peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
2. Bahan-bahan hukum sekunder: literatur-literatur, karya-karya ilmiah hukum, jurnal hukum dan referensi ilmu hukum lainnya yang sesuai dengan penulisan ini.
3. Bahan-bahan hukum tersier: kamus umum dan kamus hukum.

Bahan hukum tersier adalah bahan yang dapat membantu memberikan penjelasan dalam memahami bahan hukum primer dan sekunder.⁹ Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (di samping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer).¹⁰ Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktriner, juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya

⁶ Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007. hal. 166

⁷ Muhammad Nuh. *Etika Profesi Hukum*. CV. Pustaka Setia. Bandung. 2011. hal. 199.

⁸ *Ibid.*

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2005, hal. 52.

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1995, hal. 13-14.

pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum lain. Dikatakan sebagai penelitian kepustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada diperpustakaan.¹¹

PEMBAHASAN

A. Jenis-Jenis Pelanggaran Atas Ketentuan-Ketentuan Hukum Di Bidang Ketenagakerjaan

Kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah dalam hal ini pekerja/buruh dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.¹² Timbulnya hukum ketenagakerjaan ini dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja/buruh) dengan pengusaha/majikan) dengan alasan itu pula dapat dilihat bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya.¹³

Untuk mencapai tujuan hukum tersebut maka diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum agar sesuai dengan tujuan tersebut untuk itu diperlukan politik hukum. Dalam hal ini politik hukum sebagai kebijakan dasar juga dimaksudkan sebagai sarana dalam rangka mewujudkan pembinaan hukum nasional.¹⁴

Sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 186 sampai dengan Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka jenis-jenis pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, seperti:

1. Pelaksana penempatan tenaga kerja atau pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban memberikan perlindungan

mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja;

2. Pemberi kerja melarang dilakukan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan dan tidak melanggar hukum;
3. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja tidak memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
4. Pemberi kerja tenaga kerja asing tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku;
5. Pemberi kerja tenaga kerja asing tidak melaksanakan kewajiban menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing;
6. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat tidak melaksanakan kewajiban memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
7. Pengusaha yang mempekerjakan anak tidak melaksanakan kewajiban berupa persyaratan: di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali; waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah;
8. Pengusaha tidak melaksanakan larangan bagi pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
9. Pengusaha tidak melaksanakan larangan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila

¹¹ Suratman, H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2012, hal.51.

¹² Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.hal. 1.

¹³ *Ibid*, hal. 2

¹⁴ *Ibid*, hal. 3

- bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 tidak melaksanakan kewajiban memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
10. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
 11. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tidak melaksanakan kewajiban membayar upah kerja lembur.
 12. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti meliputi: istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
 13. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi tidak melaksanakan kewajiban membayar upah kerja lembur.
 14. Pengusaha melanggar larangan terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum, tidak dapat mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
 15. Lembaga pelatihan kerja swasta tidak melaksanakan kewajiban memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
 16. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta tidak melaksanakan kewajiban bahwa hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
 17. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha tidak melaksanakan kewajiban membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
 18. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus tidak memenuhi persyaratan berupa adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
 19. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib tidak melaksanakan kewajiban membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
 20. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau

serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*). Pemberitahuan sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

B. Pemberlakuan Sanksi Atas Tindak Pidana Pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sanksi pidana yang ada di dalam hukum pidana merupakan salah satu penderitaan yang istimewa sebab pidana yang diancamkan kepada calon pelanggar kaidah-kaidah yang bersangsi tadi, pasti dikenakan kepada pelanggar-pelanggar atau pelaku kejahatan yang dapat berupa pidana mati, pidana penjara dan benda atau sanksi-sanksi lain yang telah ditentukan oleh kaidah-kaidah pidana sesuai dengan perkembangan dan pertumbuhan hukum. Maksud ancaman pidana tersebut adalah untuk melindungi kepentingan orang dalam pergaulan hidup. Dalam hal ini hukum pidana menggunakan ancaman pidana dan penjatuhan pidana apabila kepentingan-kepentingan tersebut seimbang dengan pengorbanan yang harus ditanggung oleh korban kejahatan atau pelanggaran.¹⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 186 ayat:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187 ayat:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188 ayat:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Hukuman pokok telah ditentukan dalam Pasal 10 KUHP yang berbunyi sebagai berikut: "pidana terdiri atas"

- a. pidana pokok:
 1. pidana mati;
 2. pidana penjara;
 3. pidana kurungan;
 4. pidana denda;
 5. pidana tutupan.
- b. pidana tambahan:
 1. pencabutan hak-hak tertentu;
 2. perampasan barang-barang tertentu;
 3. pengumuman putusan hakim.¹⁶

Sanksi adalah alat pemaksa, memaksa menegakkan hukum ialah memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Penegakan hukum pidana menghendaki sanksi hukum, yaitu sanksi yang terdiri atas derita

¹⁵Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Op.Cit. 211-212.

¹⁶Leden Marpaung, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, Sinar Grafika. Cetakan Kedua, Jakarta, 2005. hal. 107.

khusus yang dipaksakan kepada si bersalah. Derita kehilangan nyawanya (hukuman mati), derita kehilangan kebebasannya (penjara dan kurungan), derita kehilangan sebagian kekayaan (hukuman denda dan perampasan) dan derita kehilangan kehormatannya (pengumuman keputusan hakim). Penegakan hukum perdata menghendaki sanksi-sanksi juga yang terdiri atas derita dihadapkan di muka pengadilan dan derita kehilangan sebagian kekayaannya guna memulihkan atau mengganti kerugian akibat pelanggaran yang dilakukannya. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan pelanggaran hukum. Baik batal demi hukum (*van rechtswege*) maupun batal setelah ini dinyatakan oleh hakim. Pelanggaran hukum acara acapkali ada sanksinya kebatalan juga misalnya; batal surat tuduhan yang tidak menyebutkan unsur tempat dan/atau waktu.¹⁷

Bahwa sanksi dalam hukum pidana adalah merupakan reaksi atas pelanggaran hukum yang telah ditentukan undang-undang, mulai dari penahanan, penuntutan sampai, sampai pada penjatuhan hukuman oleh hakim. Simon menyatakan, bahwa bagian terpenting dari setiap undang-undang adalah menentukan sistem hukum yang dianutnya. Masalah kebijakan menetapkan jenis sanksi dalam hukum pidana, tidak terlepas dari masalah penetapan tujuan yang ingin dicapai dalam pembedaan.¹⁸

Keistimewaan hukum pidana terletak pada daya pakasanya yang berupa ancaman pidana sehingga memungkinkan hukum ini dipatuhi dan ditaati oleh tiap-tiap individu atau subjek hukum yang lain. Dalam hal ini dapat dilihat dalam kehidupan nyata bahwa hukum pidana tidak mengadakan kaidah-kaidah baru, ia tidak menimbulkan kewajiban-kewajiban yang tidak ada. Ia mempertahankan kaidah-kaidah yang diadakan di lapangan lain dengan pengancaman hukuman. Kewajiban-kewajiban yang ditimbulkan di lapangan lain mendapat sifat memaksa yang dipertajam sungguhpun seringkali kewajiban-kewajiban hanya tinggal dipertegas dalam undang-undang pidana.

¹⁷C.S.T. Kansil, Christine S.T. Kansil, Engelien R. Palandeng dan Godlieb N. Mamahit, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2010. hal. 383-384.

¹⁸ *Ibid*, hal. 92.

Hukum pidana bekerja dengan sanksi yang sangat mendalam dan memperkuat-peraturan-peraturan yang telah ada dengan sekuat-kuatnya, tetapi ia sendiri tidak mengadakan peraturan-peraturan itu. Hukum pidana pada hakikatnya adalah sanksi.¹⁹

Penegakan hukum dijalankan untuk menjaga, mengawal dan menghantar hukum agar tetap tegak searah dengan tujuan hukum dan tidak dilanggar oleh siapapun. Kegiatan penegakan hukum merupakan tindakan penerapan hukum terhadap setiap orang yang perbuatannya menyimpang dan bertentangan dengan norma hukum, artinya hukum diberlakukan bagi siapa saja dan pemberlakuannya sesuai dengan mekanisme dan cara dalam sistem penegakan hukum yang telah ada.²⁰ Dengan kata lain penegakan hukum sebagai suatu kegiatan untuk menjaga dan mengawal hukum agar tetap tegak sebagai suatu norma yang mengatur kehidupan manusia demi terwujudnya ketertiban, kemandirian dan ketentraman masyarakat dalam menjalankan kehidupannya.²¹

Di dalam proses penegakan hukum, negara menjadi pihak yang bertanggungjawab terhadap komitmen bersama sebagai negara berdasar atas hukum, karena itu negara bertanggungjawab atas ketertiban, keamanan dan ketentraman warganegaranya yang merupakan tugas dan wewenang awal dan tradisional dari pemerintah atau negara yang kemudian didelegasikan kepada lembaga-lembaga hukum.²²

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Jenis-jenis pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, seperti pelaksana penempatan tenaga kerja atau pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban untuk memberikan perlindungan mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Pemberi kerja melarang mogok kerja dan

¹⁹ Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Op.Cit, hal. 211.

²⁰ Sadjijono.Polri *Dalam Perkembangan Hukum Di Indonesia*, (Editor) M. Khoidin, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta. 2008. hal. 61.

²¹ *Ibid*. hal. 62.

²² *Ibid*.

melanggar persyaratan bagi tenaga kerja asing Adanya pelanggaran terhadap pekerja penyandang cacat, anak dan perempuan dan jenis-jenis pelanggaran hukum lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 186 sampai dengan Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pemberlakuan sanksi atas tindak pidana pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau sanksi pidana denda sesuai dengan jenis pelanggaran hukum yang terbukti secara sah dilakukan oleh pelaku.

B. Saran

1. Untuk mencegah terjadinya jenis-jenis pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, maka diperlukan upaya peningkatan peran di bidang pengawasan oleh pemerintah yang memiliki tugas dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan lebih khusus pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Pemberlakuan sanksi atas tindak pidana pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diterapkan sesuai dengan jenis-jenis tindak pidana pelanggaran hukum yang dilakukan untuk memberikan efek jera bagi pelaku yang telah terbukti secara sah menurut hukum melakukan tindak pidana pelanggaran. Pemberlakuan sanksi pidana juga merupakan bagi dari upaya penegakan hukum yang dapat membantu untuk mendidik, memperingati dan mencegah terjadinya kembali tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan oleh pihak yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.

- Djamali Abdoel. *Pengantar Hukum Indonesia*. Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2009.
- Hadjon M. Philipus. *dkk. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada Press University Yogyakarta. 2002.
- Hadjon M. Philipus, *dkk. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)* Gajah Mada University Press. Yogyakarta. 2008.
- Hadari Nawawi. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Gelora Aksara Pratama, Jakarta. 1992.
- Hamzah Andi. *Terminologi Hukum Pidana*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet. 1. Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Hamzah Andi. *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta, 2008.
- Hariri Muhwan Wawan. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 1. CV. Pustaka Setia Bandung. 2012.
- Hartanti Evi, *Tindak Pidana Korupsi*, Ed. 2. Cet. 1. Sinar Grafika, Jakarta, 2007.
- Helmi. *Hukum Perizinan Lingkungan Hidup*, Cetakan Pertama. Sinar Grafika. Jakarta. 2012.
- HR.Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. UII Press. Yogyakarta. 2003.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- Kansil C.S.T., Christine S.T. Kansil, Engelian R. Palandeng dan Godlieb N. Mamahit, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2010.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Marbun Rocky, Deni Bram, Yuliasara Isnaeni dan Nusya A., *Kamus Hukum Lengkap (Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru)*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2012.
- Marbun SF., *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Liberty. Yogyakarta. 1997.
- Marpaung Leden, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, Sinar Grafika. Cetakan Kedua, Jakarta, 2005.
- Masriani Tiena Yulies. *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta. 2009.
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008.
- Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Cet. 1

- (Penyunting) Agung. S. Visimedia, Jakarta, 2009.
- Muladi dan Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2010.
- Mulyadi Mahmud dan Feri Antoni Surbakti, *Politik Hukum Pidana Terhadap Kejahatan Korporasi*, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta. 2010.
- Nuh Muhammad. *Etika Profesi Hukum*. CV. Pustaka Setia. Bandung. 2011.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Poernomo Bambang, *Asas-Asas Dalam Hukum Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Prins W.F dan R. Kosim Adisapoetra, *Pengantar Hukum Ilmu Administrasi Negara*. Pradnya Paramita, Jakarta. 1983.
- Prodjodikoro Wirjono. *Asas-asas Hukum Pidana*, Refika Aditama, Bandung. 2003.
- Pudyatmiko Y. Sri. *Perizinan (Problem dan Upaya Pembinaan)* Grasindo. Jakarta, 2009.
- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke- IV, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Raharjo Satjipto. *Hukum dan Perubahan Sosial Suatu Tinjauan Teoretis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia*. Cetakan Ketiga Genta Publishing. Yogyakarta. 2009.
- Ridwan Juniarso H. dan Achmad Sodik Sudrajat. *Hukum Admistrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Cetakan I. Nuansa. Bandung. 2010.
- Sadjijono. *Polri Dalam Perkembangan Hukum Di Indonesia*, (Editor) M. Khoidin, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta. 2008.
- Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta. 1994.
- Silondae Akbar Arus dan Wirawan B. Ilyas. *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta. 2011.
- Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2005.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1995.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008.
- Spelt N.M. dan J.B.J.M. ten Berge, *Pengantar Hukum Perizinan*, (Penyunting) Philipus. M. Hadjon, Yuridika. Surabaya. 1993.
- Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Sudarsono. *Kamus Hukum*. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2009.
- Sunarso Siswanto, *Hukum Pidana Lingkungan Hidup Dan Strategi Penyelesaian Sengketa*, PT. Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, Agustus 2005.
- Suratman, H dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sutedi Adrian. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika. Jakarta. 2011.
- Sutedi Adrian. *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- Syamsuddin Aziz. *Tindak Pidana Khusus*. Sinar Grafika. Jakarta. 2011.
- Thontowi Jawahir. *Pengantar Ilmu Hukum*. Pustaka Fahima. Yogyakarta. 2007.
- Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001.
- Waluyadi, *Ilmu Kedokteran Kehakiman Dalam Perspektif Peradilan dan Aspek Hukum Praktik Kedokteran*, Djembatan, Cetakan Ketiga. Edisi Revisi, Jakarta, 2007.
- Wiyanto Roni, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Cetakan ke- I. Mandar Maju, Bandung, 2012.