

**PELANGGARAN ADMINISTRASI ATAS
KETENTUAN-KETENTUAN HUKUM DI BIDANG
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh: Jessy Wailan Junior Pitoy²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bentuk-bentuk pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bagi pelakunya dapat dikenakan sanksi administrasi dan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, disimpulkan: 1) Pelanggaran administrasi atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, seperti adanya perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja oleh pengusaha dan tidak dilaksanakannya pelatihan kerja sertapemagangan tenaga kerja di luar wilayah Indonesia dilaksanakan tanpa izin dari menteri dan perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan serta perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih tidak melaksanakan kewajiban membentuk lembaga kerja sama bipartit dan bentuk-bentuk pelanggaran administrasi lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 190 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; 2) Sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk mengenakan sanksi administrasi. Sanksi administratif berupa: teguran; peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatalan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; pencabutan izin.

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Henry R.Ch. Memah.SH.MH; Reymen Rewah.SH.MH.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM.15071101133.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kehadiran hukum dalam masyarakat di antaranya adalah untuk mengintegrasikan suatu kekuasaan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukan-tubrukan itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan mambatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Memang dalam suatu lalu-lintas kepentingan, perlindungan terhadap

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

kepentingan-kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak.⁴

Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara teratur dalam arti ditentukan keluasaan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut sebagai "hak". Dengan demikian tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.⁵ Hukum bekerja dengan cara mengatur perbuatan seseorang atau hubungan antara orang-orang dalam masyarakat. Untuk keperluan pengaturan tersebut, maka hukum menjabarkan pekerjaannya dalam berbagai fungsinya yaitu:⁶

1. Pembuatan norma-norma, baik yang memberikan peruntukan maupun yang menentukan hubungan antara orang dengan orang;
2. Penyelesaian sengketa-sengketa;
3. Menjamin kelangsungan kehidupan masyarakat, yaitu dalam hal terjadi perubahan-perubahan.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimanakah pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum administrasi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah sanksi administrasi atas pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Metode Penelitian

Penelitian hukum yang digunakan untuk membantu proses penyusunan penulisan ini ialah metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum normatif menggunakan bahan-bahan hukum yang

dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan terdiri dari:

1. Bahan-bahan hukum primer: peraturan perundang-undangan di bidang hukum administrasi dan ketenagakerjaan.
2. Bahan-bahan hukum sekunder: literatur-literatur, karya-karya ilmiah hukum, jurnal hukum dan referensi ilmu hukum lainnya yang membahas mengenai sanksi administrasi atas pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
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.⁷

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, sedangkan bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁸ 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).⁹

⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke- IV, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hal. 53.

⁵ *Ibid*, hal. 53-54.

⁶ Satjipto Raharjo. *Hukum dan Perubahan Sosial Suatu Tinjauan Teoretis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia*. Cetakan Ketiga Genta Publishing. Yogyakarta. 2009. hal. 111.

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2005, hal. 52.

⁸ Peter Marzuki Mahmud, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006. hal. 141.

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1995, hal. 13-14.

PEMBAHASAN

A. Pelanggaran Ketentuan-Ketentuan Hukum Administrasi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kaidah hukum memberikan jiwa kepada norma/kaidah hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat. Asas hukum dapat dibedakan menjadi asas hukum konstitusi dan asas hukum regulatif. Asas hukum konstitusi merupakan asas yang harus ada dalam kehidupan suatu sistem hukum, sedangkan asas hukum regulatif diperlukan untuk beroperasinya sistem hukum tersebut. Pembentukan norma/kaedah hukum yang tidak sesuai dengan asas hukum konstitusi akan menghasilkan norma-norma yang secara materil bukan merupakan kaidah hukum. Sedangkan jika asas hukum regulatif tidak diperhatikan, maka akan menghasilkan kaidah hukum yang tidak adil.¹⁰

Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa fungsi dari asas hukum adalah:

1. Menjamin pelaksana kaedah hukum sesuai dengan tujuan hukum itu, misalnya asas *nullum delictum* untuk menjamin kepastian dan mencegah sewenang-wenang.
2. Menjamin keluwesan kaedah hukum dalam suatu peristiwa konkret, misalnya asas jual-beli tidak memutuskan hubungan sewamenyewa.
3. Sebagai instrumen untuk mengarahkan kaedah hukum, misalnya asas praduga tidak bersalah.¹¹

Tujuan hubungan industrial jangka panjang adalah sesuai dengan cita-cita proklamasi yaitu terciptanya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan jangka pendek adalah terciptanya ketenangan di perusahaan (*industrial peaces*). Ciri-ciri khusus hubungan industrial pancasila:¹²

1. Pemerintah ikut campur dalam kepentingan umum;
2. Individu bebas memilih pekerjaan;
3. Pekerja dengan pengusaha sebagai patner.

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008, hal. 31.

¹¹ *Ibid.*

¹² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008. hal. 25.

Hukum adalah produk pemerintah atau penyelenggara negara atau lembaga yang memiliki wewenang untuk itu yang kemudian menjadi hukum positif atau peraturan yang mengikat kehidupan masyarakat dalam aktivitas sosial, ekonomi, politik dan budaya. Hukum mengendalikan dan bersifat mencegah terjadinya tindakan kriminal atau mengatur hubungan antarindividu sehingga dengan adanya hukum itu, gejolak sosial dan mobilitasnya dapat dikendalikan.¹³

Hukum adalah menetapkan sesuatu yang lain, yaitu menetapkan sesuatu yang boleh dikerjakan, harus dikerjakan dan terlarang dikerjakan. Hukum merupakan ketentuan suatu perbuatan yang terlarang berikut berbagai akibat/sanksi hukum di dalamnya. Hukum adalah peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib, bersifat memaksa yang terdapat sanksi bagi pelanggar hukum itu. Hukum adalah peraturan dan ketentuan yang mengandung perintah, larangan dan kebolehan yang harus ditaati oleh setiap orang.¹⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai bentuk-bentuk pelanggaran administratif atas ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dinyatakan pada Pasal 190 ayat (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Terjadinya pelanggaran administrasi terhadap ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan yaitu:

1. Adanya perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja oleh pengusaha;
2. Tidak dilaksanakannya pelatihan kerja oleh penyelenggara sesuai persyaratan pelatihan kerja;

¹³ Hariri Muhwan Wawan. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 1. CV. Pustaka Setia Bandung. 2012. hal. 19.

¹⁴ *Ibid.*, hal. 20.

3. Pemagangan tenaga kerja di luar wilayah Indonesia dilaksanakan tanpa izin dari menteri;
4. Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
5. Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih tidak melaksanakan kewajiban membentuk lembaga kerja sama bipartit;
6. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu. Ketentuan ini dimaksudkan agar lembaga penempatan tenaga kerja swasta tidak memungut biaya penempatan pada semua tenaga kerja hanya tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
7. 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;
8. Pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
9. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak melaksanakan kewajiban memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
10. Perusahaan tidak melaksanakan kewajiban menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
11. Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih tidak melaksanakan kewajiban membentuk lembaga kerja sama bipartit.
12. Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan;

13. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”¹⁵

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir satu atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pkerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan sat kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagi komponen hubungan industrial.¹⁶

¹⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 53

¹⁶ *Ibid*, hal. 53-54

Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:¹⁷

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.

Agar supaya tidak terjadi perbuatan-perbuatan yang memenuhi pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum administratif sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka diperlukan upaya pengawasan sebagai suatu proses penegakan hukum untuk mengawasi pelaksanaan kewajiban dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

B. Sanksi Administrasi Atas Pelanggaran Ketentuan-Ketentuan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sanksi, *sanctie*, yaitu: akibat hukum bagi pelanggar ketentuan undang-undang. Ada sanksi administratif, ada sanksi perdata dan ada sanksi pidana.¹⁸

Sanksi administrasi merupakan perbuatan pemerintah guna mengakhiri suatu keadaan yang dilarang oleh kaidah hukum administrasi atau melakukan apa yang seharusnya ditinggalkan oleh para warga masyarakat karena bertentangan dengan undang-undang atau aturan hukum lainnya.¹⁹ Penempatan sanksi dalam suatu aturan hukum, merupakan bagian penutup yang sangat penting dalam setiap peraturan perundang-undangan termasuk dalam aturan hukum administrasi.

Pada umumnya tidak ada gunanya memasukkan aturan-aturan hukum tentang kewajiban-kewajiban atau larangan-larangan bagi para warga dalam aturan hukum bidang administrasi negara, manakala aturan-aturan mengenai tingkah laku tidak dapat dipaksakan secara tegas oleh aparat pemerintah atau lembaga/instansi maupun pejabat yang berwenang untuk itu.²⁰

Penegakan hukum administrasi lebih memiliki kemampuan mengundang partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat dilakukan mulai dari proses perizinan, pemantauan penataan/pengawasan, dan partisipasi dalam mengajukan keberatan dan meminta pejabat tatausaha negara untuk memberlakukan sanksi administrasi.²¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai pemberlakuan sanksi administratif sebagaimana dinyatakan pada Pasal 190 ayat:

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Norma hukum adalah peraturan hidup yang bersifat memaksa dan mempunyai sanksi yang

¹⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 6.

¹⁸ Andi Hamzah. *Terminologi Hukum Pidana*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet. 1. Sinar Grafika, Jakarta, 2008. hal. 138.

¹⁹ Philipus. M. Hadjon. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 1994. hal. 246.

²⁰ *Ibid*, hal. 245.

²¹ Syahrul Machmud. *Penegakan Hukum Lingkungan Indonesia. (Penegakan Hukum Administrasi. Hukum Perdata. Dan Hukum Pidana Menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2009)* Graha Ilmu. Yogyakarta. Graha Ilmu, Bandung. 2012. hal. 182.

tegas. Peraturan yang timbul dari norma hukum dibuat oleh penguasa negara. Isinya mengikat setiap orang dan pelaksanaannya dapat dipertahankan dengan segala paksaan oleh alat-alat negara. Keistimewaan norma hukum itu justeru terletak pada sifatnya yang memaksa dengan sanksinya yang berupa ancaman hukuman. Alat kekuasaan negara yang berusaha agar peraturan hukum ditaati dan dilaksanakan. Setiap norma paling tidak mempunyai beberapa unsur, yaitu:

1. Sumber, yaitu dari mana asal norma itu;
2. Sifat, yaitu syarat-syarat kapan norma itu berlaku;
3. Tujuan, yaitu untuk apakah norma itu dibuat;
4. Sanksi, yaitu reaksi (alat pemaksa) apakah yang akan dikenakan kepada orang yang melanggar atau tidak mematuhi norma itu.²²

Hukum pada hakikatnya adalah perlindungan kepentingan manusia, yang merupakan pedoman tentang bagaimana sepatutnya orang harus bertindak. Akan tetapi hukum tidak sekedar merupakan pedoman belaka, perhiasan atau dekorasi. Hukum harus ditaati, dilaksanakan, dipertahankan dan ditegakkan, karena itu ada sebagian orang yang mengatakan bahwa hukum tidak dapat lagi disebut hukum apabila tidak dilaksanakan.²³

Sarana penegakan hukum itu, di samping pengawasan adalah sanksi. Sanksi merupakan bagian penting dalam setiap peraturan perundang-undangan, bahkan J.B.J.M. Ten Berge menyebutkan bahwa sanksi merupakan inti dari penegakan hukum administrasi. Sanksi biasanya diletakkan pada bagian akhir setiap peraturan. *In cauda venenum* (secara bahasa berarti di ujung terdapat racun), artinya di ujung kaidah hukum terdapat sanksi. Sanksi diperlukan untuk menjamin penegakan hukum administrasi. Menurut Philipus M. Hadjon, pada umumnya tidak ada gunanya memasukkan kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan bagi para warga di dalam peraturan perundang-undangan tata usaha negara, ketika aturan-aturan tingkah laku itu tidak dapat di paksakan oleh tata usaha negara. Salah satu instrumen

untuk memaksakan tingkah laku para warga ini adalah dengan sanksi. Oleh karena itu sanksi sering merupakan bagian yang melekat pada norma hukum tertentu.²⁴

Dalam hukum administrasi negara, penggunaan sanksi administrasi merupakan kewenangan pemerintahan, di mana kewenangan ini berasal dari aturan hukum administrasi tertulis dan tidak tertulis. Pada umumnya, memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menetapkan norma-norma hukum administrasi tertentu, diiringi pula dengan memberikan kewenangan untuk menegakkan norma-norma itu melalui penerapan sanksi bagi mereka yang melanggar norma-norma hukum administrasi tersebut.²⁵

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 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.²⁶

Bagi pelaku pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum administratif menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu dikenakan sanksi administratif sesuai dengan bentuk-bentuk pelanggaran yang dilakukan. Hal ini sebagai suatu peringatan bagi pihak-pihak yang terkait dengan penyelenggaraan di bidang ketenagakerjaan untuk mematuhi dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²² Yulies Tiena Masriani. *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta. 2009. hal. 5-6.

²³ Jawahir Thontowi. *Pengantar Ilmu Hukum*. Pustaka Fahima. Yogyakarta. 2007. hal.179.

²⁴ Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*, PT. RadjaGrafindo, Jakarta, 2008. hal. 313.

²⁵ *Ibid*, hal. 313-314.

²⁶ Sudarsono. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007. hal. 166.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelanggaran administratif atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, seperti adanya perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja oleh pengusaha dan tidak dilaksanakannya pelatihan kerja serta pemagangan tenaga kerja di luar wilayah Indonesia dilaksanakan tanpa izin dari menteri dan perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan serta perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih tidak melaksanakan kewajiban membentuk lembaga kerja sama bipartit dan bentuk-bentuk pelanggaran administratif lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 190 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk mengenakan sanksi administratif. Sanksi administratif berupa: teguran; peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatalan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; pencabutan izin.

B. Saran

1. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dapat dikenakan sanksi administratif, maka diperlukan upaya hukum pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum menurut

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan wajib dilaksanakan sesuai dengan bentuk-bentuk pelanggaran administratif yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu untuk memberikan kepastian hukum dan jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh.

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. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 1994.
- Hadjon M. Philipus. *dkk. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada Press University Yogyakarta. 2002.
- Hadjon M. Philipus, *dkk. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)* Gadjah 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.
- Helmi. *Hukum Perizinan Lingkungan Hidup*, Cetakan Pertama. Sinar Grafika. Jakarta. 2012.
- H.R., Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Radja Grafindo, Jakarta, 2008.
- H.R., Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. UII Press. Yogyakarta. 2003.
- H.R., Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2006.

- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Machmud Syahrul. *Penegakan Hukum Lingkungan Indonesia. (Penegakan Hukum Administrasi. Hukum Perdata. Dan Hukum Pidana Menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2009)* Graha Ilmu. Yogyakarta. Graha Ilmu, Bandung. 2012.
- Mahmud Marzuki Peter, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006.
- 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.
- Masriani Tiena Yulies. *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta. 2009.
- 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.
- 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.
- Prins W.F dan R. Kosim Adisapoetra, *Pengantar Hukum Ilmu Administrasi Negara*. Pradnya Paramita, Jakarta. 1983.
- Pudyatmiko Y. Sri. *Perizinan (Problem dan Upaya Pembenahan)* Grasindo. Jakarta, 2009.
- Purbopranoto Kuntjoro, *Perkembangan Hukum Administrasi Indonesia*, Binacipta, Jakarta, 1981.
- 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.
- Rahardjo Satjipto. *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. 1991.
- Ridwan Juniarso H. dan Achmad Sodik Sudrajat. *Hukum Administrasi 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.
- Sinambela Poltak Lijan. *Reformasi Pelayanan Publik-Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Bumi Aksara. Jakarta. 2006.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008.
- 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.
- 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.
- Sutedi Adrian. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika. Jakarta. 2011.
- Sutedi Adrian. *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.

- Thontowi Jawahir. *Pengantar Ilmu Hukum*. Pustaka Fahima. Yogyakarta. 2007.
- Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001.
- Wyasa Putra Bagus Ida. *Hukum Bisnis Pariwisata*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung, 2003.