ANALISIS SANKSI YANG DI BERIKAN HUKUM TERHADAP PELANGGARAN PADA KETENAGAKERJAAN

Artika Syifa Andesty¹, Enjum Jumhana², Anggraeni Marshanda Putri³, Mochamad Basit Alhaetami⁴, Rama Adria Pamungkas⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa

artikasyifa684@gmail.com¹, jumhanad@gmail.com²,

marshandaputri035@gmail.com³, basithaetami173@gmail.com⁴, ramaadriap@gmail.com⁵

ABSTRACT; *Enforcement out to law in the field of employment has a very important role in protecting the rights of workers and to ensure work safety in the workplace. The sanctions received are in the to of laws and regulations that have been regulated that discuss employment. However, the implementation of these sanctions is often hampered by the lack of effective supervision and weak understanding of business actors regarding their obligations. Legal sanctions for violations of employment are administrative sanctions in the form of fines, revocation of business licenses and termination of activities. And there are also civil sanctions in the form of compensation, as well as criminal sanctions. Although there are regulations that have been designed in such a way, and aim to provide comprehensive protection, the implementation of sanctions is often ineffective due to various factors, such as weak supervision by related agencies, minimal law enforcement capacity, and low awareness of business actors regarding their obligations.*

Keywords: *Sanctions Against Law, Employment, Violations.*

ABSTRAK; Penegakkan yang di lakukan oleh hukum dalam bidang ketenagakerjaan ini pastinya memiliki peran yang sangat penting dalam melindungi hak yang di miliki oleh tenaga kerja dan guna memastikan akan keselamatan kerja di tempat kerja. Sanksi yang di terima ialah berupa peraturan perundang-undangan yang telah di atur yang membahas tentang ketenagakerjaan. Namun, adanya pelaksanaan sanksi ini sering sekali menjadi kendala oleh kurangnya suatu pengawasan yang efektif dan lemahnya suatu pemahaman pada pelaku usaha terhadap kewajiban mereka. Sanksi hukum terhadap suatu pelanggaran pada ketenagakerjaan ialah sanksi administrative berupa denda, pencabutan izin usaha dan pemberhentian kegiatan. Dan ada juga sanksi perdata berupa ganti rugi, serta adanya sanksi pada pidana. Meskipun adanya regulasi yang telah dirancang sedemikian rupa, dan bertujuan untuk memberikan perlindungan yang komprehensif, pelaksanaan sanksi sering kali tidak efektif karena berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan oleh instansi terkait, minimnya kapasitas penegakan hukum, dan rendahnya kesadaran pelaku usaha terhadap kewajiban mereka.

Kata Kunci: Sanksi Terhadap Hukum, Ketenagakerjaan, Pelanggaran.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan ialah agar bisa dapat di jadikan suatu dasar serta ancaman dalam penyusunan suatu kebijakan, strategi serta mengimplementasikan suatu program guna pembangunan akan ketenagakerjaan yang dapat berkesinambungan. Adanya penyusunan ini ialah dasar dari suatu informasi dari ketenagakerjaan.¹ Ketenagakerjaan di suatu perusahaan ini sangat penting, apalagi di dalam suatu pembangunan ekonomi pada suatu negara, terutama dalam menciptakan akan hubungan industrial yang sangat harmonis, dinamis serta adil.

Adanya perlindungan terhadap tenaga kerja ini ialah salah satu factor utama dalam kebijakan pada ketenagakerjaan yang dapat mencakup beberapa pengaturan yang terkait dengan haknya, serta adanya kewajiban yang di lakukan di suatu perusahaan. Akan tetapi, realitasnya yang terjadi di suatu lapangan ini dapat menunjukkan masih banyak pelanggaran yang terjadi pada ketenagakerjaan, ialah mulai dari pelanggaran hak normative seperti adanya upah yang tidak sesuai, waktu kerja yang berlebihan tanpa adanya kompensasi hingga adanya suatu pelanggaran yang sangat serius.

Perlindungan pada tenaga kerja ini dapat dimaksudkan ialah guna menjamin akan suatu keberlangsungan yang sesuai dengan system yang dapat terhubung kepada kerja yang dapat dilakukan secara harmonis serta tidak adanya tekanan dari pihak manapun.² Pemerintah yang ada di Indonesia ini telah mengatur berbagai ketentuan terhadap hukum guna melindungi akan suatu tenaga kerja, ialah di antaranya terdapat pada suatu peraturan tentang ketenagakerjaan. Ketentuan ini mencakup pemberian sanksi bagi pelanggar, baik yang berupa sanksi administrative, pidana maupun perdata.

Dalam hal itu, pastinya ada campur tangan yang di berikan oleh pemerintah, yang dimana pemerintah memiliki peran pada sanksi hukum terhadap pelanggaran akan ketenagakerjaan yang sangat penting, ialah guna memastikan akan kepatuhan terhadap suatu peraturan perundang-undangan serta guna melindungi hak pada tenaga kerja. Peran yang di lakukan oleh pemerintah dalam hal itu, ialah berupa :

¹Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tentang Tenaga Kerja yang ada di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

²Yusuf Subkhi, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya*, Malang : UIN Maliki

1. Adanya penyusunan akan regulasi serta adanya suatu kebijakan, yang dimana pemerintah ini telah bertanggung jawab dalam menyusun peraturan perundang-undangan serta adanya kaebijakan yang mengatur tentang hak serta kewajiban pekerja serta pengusaha.
2. Pemerintah memiliki peran guna mengawasi akan ketengakerjaan dengan melalui dinas pada tenaga kerja dan instansi yang terkait guna melakukan suatu pengawasan terhadap pelaksanaan pada ketentuan yang terjadi pada ketenagakerjaan yang ada di berbagai sektor
3. Pemerintah menerapkan sanksi hukum, yang dimana pemerintah memiliki wewenang untuk memberikan sanksi kepada suatu perusahaan atau individu yang telah melanggar peraturan ketenagakerjaan. Sanksi yang di berikan pemerintah biasanya berupa sanksi pada administrative, sanksi terhadap pidana serta sanksi terhadap perdata.
4. Pemerintah memiliki peran sebagai mediator, yang bertujuan untuk dapat menyelesaikan suatu perselisihan antara pekerja dan pengusaha dengan melalui mekanisme bipartit, tripartit, atau dengan di laksanakan di suatu pengadilan hubungan industrial.
5. Pemerintah memberikan edukasi serta melakukan kegiatan penyuluhan kepada pengusaha dan para pekerja dengan mengenai hak serta kewajiban pada mereka, termasuk risiko pelanggaran hukum.
6. Pemerintah melakukan evaluasi serta reformasi pada kebijakan, dengan begitu ini bisa dapat memastikan relevansi serta adanya keberhasilan dalam menekan suatu pelanggaran pada tenaga kerja.

Dengan melalui suatu pelaksanaan peran ini, pemerintah diharapkan untuk dapat menciptakan hubungan yang industrial serta sehat, dan juga guna meningkatkan perlindungan pada tenaga kerja, serta dapat meminimalkan akan pelanggaran dalam tenaga kerja di tempat kerja.

Rumusan Masalah

1. Apa saja yang menjadi kendala yang harus dihadapi dalam penegakkan suatu sanksi hukum terhadap pelanggaran pada tenaga kerja?
2. Bagaimana upaya penyelesaian yang harus dapat dilakukan untuk meningkatkan akan kepatuhan pada pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan?
3. Sejauh mana efektivitas sanksi terhadap hukum dalam memberikan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bagaimana mencegah terjadinya akan suatu pelanggaran?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yaitu suatu penelitian hukum yang dapat dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau dengan data sekunder yang merupakan suatu dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang telah diteliti.³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kendala yang harus dihadapi dalam penegakkan suatu sanksi hukum

Kendala merupakan suatu hal yang bisa dapat menghambat, memperlambat akan sesuatu yang dapat membatasi untuk mencapai suatu sasaran; rintangan, serta suatu halangan.⁴ Setiap suatu perusahaan pastinya akan menghadapi berbagai keterbatasan yang biasa disebut sebagai kendala. Adanya kendala ini bisa dapat digunakan guna mengembangkan akan pendekatan yang lebih spesifik guna mengelola suatu kendala, dan juga bertujuan guna mendukung akan tujuan menuju perbaikan yang dapat di lakukan secara berkelanjutan. Kendala ini, di bagi menjadi 2 jenis diantara ialah :⁵

1. Kendala internal (*internal constraint*), ialah berupa factor yang bertujuan guna membatasi pada suatu perusahaan yang berasal dari dalam yang ada di suatu perusahaan, misalnya ialah adanya suatu keterbatasan pada jam mesin. Adanya kendala yang ada di dalam suatu perusahaan ini harus bisa di manfaatkan secara optimal, agar bisa dapat meningkatkan *throughput* yang sangat semaksimal mungkin, tanpa adanya suatu peningkatan akan suatu persediaan dan biaya operasional bagi suatu perusahaan.
2. Kendala eksternal (*external constraint*), ialah adanya factor yang bertujuan untuk dapat membatasi suatu perusahaan yang berasal dari luar pada suatu perusahaan, misalnya ialah adanya permintaan pada pasar atau adanya kualitas pada bahan baku yang tersedia dari pemasok. Adanya kendala eksternal ini ialah berupa volume pada pabrik yang telah dapat di jual, dan juga guna di atasinya dengan cara menemukannya di pasar.

³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, *Penelitian Terhadap Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14

⁴ Abdillah, Pius & Danu Prasetya. (2008). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arkola.

⁵ Hansen, R. Don dan Mowen, M. Maryanne, 2000, *Akuntansi Manajemen*, jilid satu, Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Penegakkan yang di lakukan oleh sanksi hukum terhadap adanya pelanggaran pada tenaga kerja ini sering menghadapi berbagai kendala, diantaranya ialah :

1. Banyak pekerja yang tidak memahami pada hak yang mereka miliki, yang dimana hak itu sudah teratur di dalam perundang-undangan, sehingga ini sangat sulit untuk melaporkan pelanggaran atau menuntut hak yang mereka dapatkan.
2. Minimnya akan suatu penguasaan, yang dimana adanya suatu lembaga yang memiliki tujuan guna mengawasi akan tenaga kerja ini sering sekali mengalami kekurangan akan sumber daya terhadap manusia, serta adanya anggaran guna memantau seluruh perusahaan, terutama ialah di daerah yang paling terpencil.
3. Adanya proses hukum yang sangat lambat, disini adanya prosedur yang telah di tentukan oleh hukum yang terkait dengan suatu pelanggaran pada tenaga kerja sering kali melakukan prosesnya dengan sangat panjang, dan memakan waktu, sehingga bisa dapat mengurangi akan efektivitas pada sanksi yang di lakukannya
4. Adanya tekanan dan intimidasi terhadap tenaga kerja, yang di mana tenaga kerja sering sekali menghadapi berbagai ancaman serta intimidasi dari suatu perusahaan, yang dimana jika adanya seseorang yang melaporkan kepada hukum tentang adanya suatu pelanggaran.
5. Kurang adanya bukti, yang dimana adanya pengumpulan bukti atas adanya suatu pelanggaran terhadap tenaga kerja, ini sangat sulit di lakukan terutama jika suatu perusahaan tidak melakukannya secara transparan atau melakukan manipulasi pada dokumen. Bukti pelanggaran yang di lakukannya ialah upah yang sangat tidak sesuai, dan hanya di catat secara sepihak oleh perusahaan
6. Adanya ketimpangan terhadap kekuatan antara tenaga kerja dengan sutau perusahaan, yang di mana suatu perusahaan memiliki sumberdaya pada hukum yang lebih besar, jika di bandingkan dengan tenaga kerja ini sangat sulit untuk melawannya di pengadilan.
7. Kurangnya suatu kejelasan terhadap regulasi, yang dimana terkadang adanya regulasi atau perundnag-undangan tentang tenaga kerja yang memiliki celah terhadap hukum yang dapat di dimanfaatkan oleh suatu perusahaan. Adanya peraturan yang kurang tegas dan tidak terinci ini snagat menyulitkan akan suatu pelaksanaan pada sanksi. Sanksi

merupakan suatu alat yang memaksa, yang dimana sanksi memaksa akan penegakkan terhadap hukum atau memaksa dalam mengindahkan norma pada hukum.⁶

8. Adanya peran serikan pekerja yang sangat lemah, dimana tidak semua suatu perusahaan memiliki serikat pekerja yang sangat kuat, yang dapat bertujuan guna melindungi akan anggotanya. Dan jika, serikan pekerja tidak dapat berfungsi dengan sangat baik, maka penegakkan terhadap hukum pun menjadi sangat sulit.
9. Intervensi politik atau ekonomi, yang dimana adanya tekanan dari pihak tertentu yang memiliki suatu kepentingan ekonomi atau politik yang dapat menghambat akan suatu penegakkan pada suatu sanksi. Adanya konflik juga memiliki kepentingan di antara pihak yang seharusnya menegakkan terhadap hukum yang sering terjadi.
10. Kurangnya akan kesadaran pada pengusaha. ialah seorang pengusaha kurang peduli terhadap kesejahteraan pada pekerjanya, ini lebih cenderung kepada hal yang bisa dapat melanggar akan aturan tanpa adanya suatu pertimbangan pada konsekuensi yang di berikannya.

Untuk melewati beberapa kendala, pastinya ada upaya yang di lakukannya, diantaranya ialah melakukan :

1. Melakukan peningkatan akan edukasi terhadap hukum bagi para pekerja
2. Menguatkan pada suatu lembaga pada pengawasan para pekerja
3. Melakukan proses hukum yang lebih cepat dan lebih transparan

Dengan demikian, pelanggaran tenaga kerja dapat diminimalkan, dan sanksi hukum dapat ditegakkan secara efektif.

Upaya penyelesaian yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan pada suatu pengusaha terhadap tenaga kerja

Kepatuhan merupakan penyesuaian pada diri sendiri, akan tetapi ini sangat berbeda jika terletak di segi pengaruh pada legitimasi yang ada.⁷ Untuk dapat meningkatkan akan kepatuhan terhadap regulasi pada tenaga kerja, ada upaya yang harus di lakukan, ialah :

1. Melakukan penguatan akan regulasi serta penegakkan pada hukum. Regulasi dapat diartikan sebagai bidang yang dapat menitik beratkan pada suatu proses pada pengaturan,

⁶Subekti, R. dan Gunawan, Johannes. 1996. *Jaminan-Jaminan untuk Pemberian Kredit termasuk Hak Tanggungan Menurut Hukum Yang Ada Di Negara Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

⁷George Boeree, Psikologi Sosial, terj. Ivan Taniputra (Yogyakarta: Ar- Ruz Media,2008), 139.

- pelaksanaan, serta pengawasan.⁸ Pastikan regulasi pada tenaga kerja ini agar mudah di pahami, serta tidak memiliki celah pada hukum yang dapat di dimanfaatkan
2. Harus melakukan suatu pengawasan yang lebih ketat, ialah dengan adanya tambahan akan sejumlah pada inspektur, terhadap tenaga kerja serta guna meningkatkan pelatihan pada mereka yang bertujuan guna mengidentifikasi pada suatu pelanggaran dengan lebih efektif.
 3. Melakukan kegiatan edukasi serta sosialisasi kepada para pengusaha, dengan melakukan penyuluhan regulasi ini bisa dapat memberikan suatu pelatihan serta seminar kepada para pengusaha tentang pentingnya akan mematuhi regulasi pada tenaga kerja. Serta adanya panduan yang di lakukan secara praktis, ialah dengan adanya panduan yang di lakukan secara tertulis ataupun secara digital ini bisa dapat di jelaskan tentang kewajiban para pengusaha.
 4. Melakukan insentif bagi para pengusaha yang sangat patuh, ialah dengan memberikan suatu penghargaan pada perusahaan yang mematuhi regulasi, penghargaan yang di berikan oleh perusahaan ialah sertifikat pada kepatuhan terhadap tenaga kerja,
 5. Adanya perlindungan bagi para pekerja, ialah dengan menyediakan jalur pelaporan yang anonym bagi para pekerja ini bertujuan guna melaporkan suatu pelanggaran tanpa adanya rasa takut akan suatu pembalasan. Adanya jaminan akan suatu perlindungan dari hukum bagi para pekerja yang telah melaporkan pelanggaran oleh pengusaha.
 6. Meningkatkan kesadaran akan etika pada para pengusaha, yang dimana dengan melakukan kegiatan kampanye akan kesadaran yang dimana di adakan kampanye ini ialah bertujuan guna kesejahteraan bagi para pekerja guna meningkatkan akan suatu produktivitas serta adanya reputasi pada suatu perusahaan. Dan juga, dapat mempromosikan adanya konsep CSR sebagai bagian dari kepatuhan regulasi ketenagakerjaan.
 7. Melakukan kolaborasi pada pihak yang terikat, ialah dengan melibatkan para pemerintah, lembaga maupun masyarakat yang bertujuan guna memastikan akan kepatuhan pada suatu pengusaha.

⁸Kyla Malcom. (2009). (PDF) *Transformasi Administrasi Publik Dalam Menghadapi Era Digital*.

8. Adanya digitalisasi administrasi terhadap para tenaga kerja, ini dapat dilakukan dengan melakukan system digital guna mencatat kepatuhan pada perusahaan terhadap sebuah aturan pada tenaga kerja. Teknologi digital merupakan sebuah teknologi guna menginfotmasikan tentang pelaksanaan suatu kegiatan secara komputer atau digital, jika dapat dibandingkan dengan penggunaan pada tenaga manusia.⁹ Dan juga, dapat mempublikasikan data tentang suatu perusahaan yang patuh atau yang telah melanggar, yang bertujuan untuk memberikan tekanan sosial.

Dengan langkah-langkah ini, menyebabkan pengusaha diharapkan lebih sadar pada pentingnya mematuhi regulasi ketenagakerjaan, baik untuk kepentingan bisnis mereka maupun untuk kesejahteraan pekerja.

Efektivitas sanksi terhadap hukum dalam memberikan suatu perlindungan bagi tenaga kerja

Efektivitas pada hukum ialah suatu hal yang sangat efektif, yang merupakan suatu taraf yang dimana adanya suatu kelompok yang bisa dapat mencapai akan suatu tujuan. Hukum bisa di katakan efektif, jika terdapat dampak yang positif, pada waktu itu, hukum telah mencapai suatu sasaran yang bisa dapat membimbing pada perilaku setiap orang, sehingga menjadi perilaku yang lebih baik yang telah ditetapkan oleh hukum. Efektivitas hukum ini bisa dapat di bedakan menjadi beberapa factor, ialah :¹⁰

1. Faktor hukumnya itu yang dilakukan sendiri
2. Faktor penegak hukum, yakni adanya pihak-pihak yang telah membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang dapat mendukung suatu penegakkan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni adanya suatu lingkungan, yang dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta serta rasa yang dapat didasarkan pada karsa manusia yang ada di dalam pergaulan hidup

⁹Danuri, M. 2019. Perkembangan dan transformasi pada teknologi digital. infokam, 120.

¹⁰ Ibid. h. 8.

Efektivitas sanksi pada hukum dalam memberikan suatu perlindungan bagi para tenaga kerja, ini sangat tergantung pada beberapa factor-faktor, seperti adanya implementasi, pengawasan, dan sistem hukum yang berlaku, ialah :

1. Adanya tingkat efektivitas bagi sanksi hukum, yang dimana jika efektif pada sanksi hukum ini dapat di terapkan secara konsisten ini, dapat menciptakan efek jera bagi pengusaha yang telah melanggar aturan pada tenaga kerja. Hukuman yang di berikannya sangat tegas seperti denda besar, pencabutan izin pada usaha, atau adanya hukuman pidana, ini dapat mendorong suatu pengusaha untuk mematuhi peraturan.
2. Adanya keberadaan pada suatu system pengawasan yang sangat ketat, ialah dengana inspeksi yang rutin di lakukan dan juga mendalam bisa dapat mengidentifikasi pada suatu pelanggaran yang di lakukan sejak dini dan juga dapat memastikan pengusaha agar mematuhi aturan.
3. Adanya dukungan dari lembaga peradilan, ialah dengan adanya proses pada hukum yang dapat dilakukan secara mudah, cepat dan pastinya tidak biasa yang bertujuan guna meningkatkan akan suatu efektivitas
4. Meningkatkan akan kesadaran pada hukum dikalangan para pekerja, yang dimana para pekerja ini diwajibkan untuk memahami akan haknya dalam tenaga kerja.

Adanya indicator, suatu keberhasilan pada sanksi yang di lakukan oleh hukum, ialah adanya penurunan akan pelanggaran pada tenaga kerja. Jika, sanksi yang sangat efektif, ini maka adanya jumlah kasus pada suatu pelanggaran seperti adanya upah yang rendah, jam kerja yang berlebihan serta PHK yang di lakukan secara sepihak. Dan bukan hanya itu saja, adanya peningkatan akan kesejahteraan pada pekerja ini pun bisa dapat melindungi secara efektif, yang akan tercemin dari meningkatkan kesejahteraan pada para pekerja seperti adanya upah yang sesuai dan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi para pekerja.

Cara mencegah terjadinya akan suatu pelanggaran

Pelanggaran merupakan suatu perbuatan yang telah dapat melanggar akan sesuatu yang ada hubungannya dengan hukum, yang dimana berarti seseorang tersebut telah melanggar akan hukum yang telah di tentukan.¹¹ Pencegahan pada pelanggaran dalam tenaga kerja ini dapat memerlukan suatu pendekatan yang proaktif yang dapat melibatkan akan berbagai pihak,

¹¹Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum pidana Yang ada di Indonesia*, Eresco, Bandung, 1981, hal. 28

seperti pemerintah, pengusaha bahkan tenaga kerja itu sendiri, ada beberapa langkah yang harus di lakukan guna mencegah suatu pelanggaran, ialah dengan cara :

1. Membangun tenaga kerja yang sangat positif, ialah tenaga kerja harus memiliki sifat yang bertanggung jawab, jujur.
2. Adanya lingkungan kerja yang transparan, ialah dengan menciptakan budaya kerja yang dimana pekerja harus merasakan nyaman serta aman guna melaporkan adanya suatu pelanggaran tanpa adanya rasa takut akan pembalasan
3. Melakukan perlindungan bagi siapapun itu yang telah melapor, yang dimana dengan menyediakan jalur pelaporan yang anonim untuk para pekerja yang telah melaporkan pelanggaran tanpa risiko intimidasi.
4. Melakukan kolaborasi dengan masyarakat setempat, ini dapat melibatkan suatu lembaga yang terkait ataupun masyarakat guna mencegah akan suatu pelanggaran bagi para pekerja
5. Melakukan evaluasi, seperti melakukan terhadap suatu implementasi pada kebijakan tenaga kerja guna memastikan bahwa tidak ada lagi potensi bagi
6. Melakukan tunjauan dan perbaikan yang di lakukan secara berkelanjutan, ialah dapat diinjau dan perbaiki pada sektor regulasi atau suatu kebijakan yang terbukti kurang efektif dalam mencegah pelanggaran.
7. Melakukan kegiatan pendidikan yang di lakukan sejak dini, ialah dengan memasukkan beberapa materi tentang hak dan suatu kewajiban tentang tenaga kerja dalam kurikulum pendidikan untuk membangun kesadaran sejak dini.

Pencegahan pelanggaran dalam tenaga kerja ini dapat memerlukan pendekatan yang komprehensif yang dapat melibatkan upaya edukasi, pengawasan ketat, insentif, serta adanya perlindungan pada para pekerja. Dengan strategi yang tepat, pelanggaran dapat diminimalkan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adil dan produktif. Kasus pelanggaran pada tenaga kerja yang sering terjadi di Indonesia, ini sangat banyak, seperti :

1. Adanya upah di bawah standar yang minimum, contoh kasusnya ialah banyak perusahaan yang membayar pekerjanya di bawah upah yang minimum regional (UMR/UMP).
2. Melakukan pemutusan hubungan kerja yang di lakukan sepihak oleh suatu perusahaan, yang dimana PHK ini di lakukan tanpa melalui prosedur pada hukum yang sangat benar, seperti tanpa pemberian sebuah kompensasi atau pesangon bagi para pekerja

3. Pekerja yang kontrak ini tidak sesuai dengan aturan, contoh kasusnya ialah adanya perusahaan yang menggunakan sebuah sistem outsourcing atau adanya system kontrak kerja dengan jangka pendek tanpa memperhatikan peraturan, seperti perpanjangan kontrak yang dilakukan secara berkali-kali tanpa mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap.
4. Adanya pelanggaran pada jam kerja dan lembur, yang dimana para pekerja di paksa bekerja dengan melebihi batas waktu kerja yang telah di atue di dalam perundang-undangan.
5. Memiliki lindungan kerja yang tidak aman, yang dimana tidak adanya sebuah perlengkapan akan keselamatan pada kerja yang sangat memadai atau adanya suatu pelanggaran standar akan keselamatan pada pekerja
6. Tidak ada jaminan sosial, sebagaimana pengusaha tidak dapat mendaftarkan pekerja ke badan kesehatan

Adanya kasus diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja, yang dimana diskriminasi yang terjadi pada perempuan, pekerja yang memiliki Riwayat disabilitas dan juga pelecehan akan seksual yang di lakukan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Sanksi hukum yang dapat diberikan terhadap pelanggaran pada setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan ini memiliki peran yang sangat penting dalam melindungi haknya, serta bertujuan untuk dapat menciptakan hubungan antara industrial yang sangat sehat antara pekerja dengan pengusaha. Namun, efektivitas dari penerapan sanksi ini masih harus menghadapi berbagai rintangan serta tantangan. Adanya peran sanksi hukum ini bisa disebut sebagai alat perlindungan, yang dimana pengertian sanksi hukum itu sendiri merupakan sebuah instrument yang sangat penting yang bertujuan guna memberikan suatu perlindungan bagi tenaga kerjanya.

Dengan adanya ancaman hukuman, baik yang berupa denda, pencabutan izin pada usaha, maupun adanya hukuman pidana, pengusaha ini dapat diharapkan guna mematuhi suatu peraturan pada tenaga kerja yang berlaku. Efektivitas sanksi ini dapat bergantung pada penerapan yang konsisten dan pengawasan yang ketat. Adanya dampak positif bagi sanksi terhadap kepatuhan bagi suatu pengusaha ialah adanya sanksi yang sangat tegas dan dapat di terapkan secara konsisten ini dapat menciptakan efek yang sangat jera bagi para pelanggar. Hal

ini dapat berdampak pada meningkatnya akan kesadaran pengusaha untuk memenuhi kewajiban mereka, seperti memberikan upah yang sesuai dengan standar yang minimum, menyediakan lingkungan kerja yang aman, dan dapat memastikan hak-hak pekerja yang dapat terpenuhi. Adanya kendala dalam implementasi pada sanksi, ini dapat memiliki dasar hukum yang sangat kuat, pelaksanaan sanksi hukum sering menghadapi kendala seperti :

1. Kurangnya akan pengawasan, ini dapat terjadi adanya keterbatasan pada jumlah pengawasan pada tenaga kerja dan lemahnya akan inspeksi yang dapat membuat banyaknya suatu pelanggaran yang tidak dapat terdeteksi
2. Adanya proses hukum yang sangat lambat, ini berarti adanya proses hukum yang dapat berbelit-belit dan juga lambat guna mengurangi kepercayaan pekerja terhadap sistem hukum.
3. Adanya korupsi dan tekanan pada politik, ialah adanya praktik pada kegiatan korupsi, yang ada di dalam sistem hukum atau intervensi politik sering melemahkan pada penegakkan akan sanksi.

Penegakkan pada sanksi hukum terhadap pelanggaran tenaga kerja ini sering sekali menghadapi berbagai kendala, diantaranya ialah :

1. Adanya keterbatasan pada jumlah pengawas yang sangat minim, yang dimana di Indonesia masih sangat terbatas jika harus dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi.
2. Melakukan proses akan hukum yang di lakukan secara lambat, yang dimana adanya proses hukum yang di lakukan secara panjang, ini sering sekali dapat menghambat pekerja guna mendapatkan suatu keadilan
3. Rendahnya tingkat kesadaran pada hukum, yang dimana masih banyak sekali peker yang tidak memahami haknya yang telah teratur di dalam suatu perundang-undangan
4. Kurangnya perlindungan bagi para pekerja yang telah melapor, yang dimana banyaknya peker yang telah melaporkan akan pelanggaran, ini sering kali tidak mendapatkan suatu perlindungan akan hukum yang telah memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Pius & Danu Prasetya. (2008). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arkola.
- Danuri, M. 2019. *Perkembangan dan transformasi pada teknologi digital*. infokam, 120.

- George Boeree, *Psikologi Sosial*, terj. Ivan Taniputra (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2008), 139.
- Hansen, R. Don dan Mowen, M. Maryanne, 2000, *Akuntansi Manajemen*, jilid satu, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Kyla Malcom. (2009). (PDF) *Transformasi Administrasi Publik Dalam Menghadapi Era Digital*.
- Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tentang Tenaga Kerja yang ada di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, *Penelitian Terhadap Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14
- Soerjono Soekanto. *Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi*. (Bandung. CV. Ramadja Karya. 1988) h. 80
- Soerjono Soekanto. *Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi*. (Bandung. CV. Ramadja Karya. 1988) h. 8
- Subekti, R. dan Gunawan, Johannes. 1996. *Jaminan-Jaminan untuk Pemberian Kredit termasuk Hak Tanggungan Menurut Hukum Yang Ada Di Negara Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum pidana Yang ada di Indonesia*, Eresco, Bandung, 1981, hal. 28
- Yusuf Subkhi, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya*, Malang : UIN Maliki