




Penegakan Hukum Administrasi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Yang Diskorsing Pada Proses Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Claria J Londa^{1*}, Jemmy Jefry Pietersz², Ronny Soplantila³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : clarialonda@gmail.com

 : [10.47268/tatohi.v4i9.2497](https://doi.org/10.47268/tatohi.v4i9.2497)

Info Artikel

Keywords:

Control; Skorsing;
Administrative Sanction.

Kata Kunci:

Pengawasan; Skorsing;
Sanksi Administrasi.

Abstract

Introduction: Employers can take action to suspend workers/laborers who are in the process of being laid off by continuing to pay wages and other rights that workers/laborers usually receive.

Purposes of the Research: To analyze the absence of supervision and the imposition of administrative sanctions, triggering the non-compliance of employers related to the obligation to pay workers' wages while suspended.

Methods of the Research: The method used to analyze and discuss this problem is Normative Juridical. The problem studied in this research is regarding the government's authority to supervise and provide administrative sanctions to employers who do not pay wages for suspended workers.

Results of the Research: The research results show that the government has the authority to carry out supervision and provide administrative sanctions to employers who do not pay the wages of suspended workers based on data from the Manpower Service and the results of supervision carried out by labor inspectors.

Abstrak

Latar Belakang: Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Tujuan Penelitian: Untuk menganalisis tidak adanya pengawasan dan pemberian sanksi administrasi, memicu ketidak patuhan pengusaha terkait keharusan membayar upah pekerja saat di skorsing.

Metode Penelitian: Metode yang digunakan dalam menganalisis dan membahas permasalahan ini yaitu Yuridis Normatif. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai kewenangan pemerintah dalam mengawasi dan memberikan sanksi administrasi kepada pengusaha yang tidak membayar upah skorsing pekerja.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengawasan dan memberikan sanksi administrasi kepada pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang diskorsing berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan hasil pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.

1. Pendahuluan

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan perundang-undangan diatas, menunjukkan keberpihakan pemerintah dalam melindungi hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketika seorang warga negara mendapatkan pekerjaan, maka status mereka dikenal dengan istilah pekerja/buruh.

Pekerja/buruh merupakan orang yang menggunakan kekuatan atau kemampuannya untuk bekerja dan menerima imbalan berupa upah. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), (selanjutnya disebut undang-undang ketenagakerjaan), "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat".

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Manusia Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual, sebagaimana ditetapkan dalam TAP MPR Nomor II/MPR/1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa "Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditujukan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja, sebagai bentuk pembangunan ketenagakerjaan.¹

Pekerja/buruh, yang bekerja pada suatu perusahaan, mempunyai hak-hak yang harus dilindungi oleh pemerintah dan juga pengusaha. Jaminan pemenuhan dan perlindungan bagi tenaga kerja diberikan pada waktu sebelum bekerja, selama bekerja dan berakhirnya hubungan kerja.² Perlindungan hukum bagi pekerja didalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja yang harus dilindungi.³ Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo, bertujuan untuk "memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum."⁴

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh merupakan aspek fundamental dalam hubungan ketenagakerjaan. Perlindungan yang dimaksudkan tertuang dalam pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa "setiap pekerja/buruh

¹ Merlien Irene Matitaputty, Disertasi "Tanggungjawab Pemerintah Terhadap pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Kedaruratan" 2024, Pascasarjana Unpatti, h. 2.

² Ronny Soplantila, Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/PUUXXVIII/2020 Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu, *SANIRI*, Vol.III. No.1, 2022, h. 22.

³ Merlien Irene Matitaputty, dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19, *Tatohi: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1 Nomor 3, Mei 2021, h.266.

⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan Ke-V, Bandung, 2000, h. 53.

mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Dasar Perlindungan kepada hak-hak pekerja/buruh di bidang Ketenagakerjaan, diatur dalam pasal 4, huruf C Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk “Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”. Apabila perlindungan kepada pekerja/buruh sudah tercapai, dengan begitu diharapkan hak-hak pekerja/buruh yang diatur pada pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dipenuhi oleh pengusaha untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh.

Bentuk keberpihakan pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh di bidang ketenagakerjaan salah satunya yaitu sebagaimana yang diatur dalam, Pasal 81 angka 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841), (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta kerja) bahwa “pengusaha dapat melakukan Tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”.

Jangka waktu lamanya proses skorsing yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja yang diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan berat tersebut, tergantung pada lamanya proses pengumpulan bukti oleh perusahaan. Dengan ketentuan, perusahaan tetap membayar upah pekerja yang diskorsing paling lama 6 bulan, sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Ayat (4), Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 78 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan bahwa “pemberian upah selama skorsing sebagaimana yang dimaksud ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan”. Dalam pelaksanaannya, sering terjadi pekerja mendapatkan skorsing dari perusahaan, namun tidak mendapatkan upah beserta hak lainnya. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Angka 49 Ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja bahwa “pengusaha dapat melakukan Tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”.

Seorang pekerja yang kedapatan melakukan pelanggaran atau kesalahan berat, perusahaan mempunyai kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1). Contoh pelanggaran yang dapat mengakibatkan putusannya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yaitu pekerja yang diduga melakukan pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, penganiayaan terhadap teman sekerja, dan ketika pekerja dengan sengaja membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang dapat merugikan perusahaan.

Kasus pelanggaran/kesalahan berat yang membuat pihak perusahaan menskorsing karyawannya yaitu kasus penggelapan uang perusahaan, dimana RP yang adalah seorang karyawan yang bekerja di CV. Dian Pertiwi, sebuah toko di daerah Poka. Sebagai karyawan kepercayaan, RP diberi tanggung jawab untuk mengelola keuangan perusahaan. Namun, seiring berjalannya waktu, pemilik perusahaan mulai mencurigai adanya ketidakberesan dalam laporan keuangan. Setelah dilakukan audit internal, ditemukan bahwa ada sejumlah besar uang yang hilang dari kas perusahaan. Jumlahnya tidak sedikit, mencapai Rp 5 miliar. Sebagai langkah awal, perusahaan memutuskan untuk menskorsing pekerja dengan alasan untuk mencari bukti-bukti yang meyakinkan bahwa pekerja tersebut benar-benar melakukan pelanggaran atau kesalahan berat yang dimaksud.⁵ Namun proses skorsing yang seharusnya diikuti dengan pemenuhan hak-hak pekerja tidak dilakukan oleh pihak perusahaan, yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Kurangnya pemahaman terkait mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, membuat pekerja tersebut memilih untuk diam saja.

Masalah ini masih sering terjadi, di mana banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya seperti pembayaran upah pekerja yang diskorsing pada proses pemutusan hubungan kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga menyebabkan pekerja masih harus memperjuangkan hak-haknya. Cara lain untuk memperjuangkan hak-hak pekerja adalah dengan adanya intervensi pemerintah melalui proses penegakan hukum administrasi yang mana memuat pengawasan dan pengenaan sanksi administrasi. Pengawasan dilakukan untuk mengawasi apakah terdapat penyimpangan, kemudian dari hasil pengawasan tersebut akan ditindaklanjuti dengan penegakan sanksi bila ditemukan adanya penyimpangan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 176, "pengawasan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan".

2. Metode Penelitian

Tulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif karena fokus kajian berangkat dari kekosongan hukum, menggunakan pendekatan: *statute approach*, dan *conceptual approach*. Teknik penelusuran bahan hukum menggunakan teknik studi dokumen, serta analisis kajian menggunakan analisis kualitatif.⁶

3. Hasil Dan Pembahasan

A. Pengawasan Pemerintah

Pengawasan secara khusus terkait dengan pengawasan pemerintah, dapat dikategorikan dalam 2 bagian. Yang pertama, pemerintah dijadikan sebagai objek pengawasan. Yang berarti pemerintahlah yang diawasi. Baik secara internal, maupun eksternal.

1. Pengawasan internal

⁵ Jalani Sidang Perdana, Ria Poceratu Diduga Gelapkan Uang Toko Dian Pertiwi Poka hingga Rp 5 Miliar, <https://ambon.tribunnews.com/2023/11/07/jalani-sidang-perdana-ria-poceratu-diduga-gelapkan-uang-toko-dian-pertiwi-poka-hingga-rp-5-miliar>.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 56. <https://doi.org/340.072>.

Lembaga-lembaga publik mempunyai lembaga pendukung, termasuk lembaga eksekutif, yudikatif, legislatif, dan sejenisnya. Pengawasan yang ditetapkan dalam organisasi itu sendiri untuk memastikan bahwa organisasi tersebut memfasilitasi pelaksanaan tugas, unit kelembagaan inilah yang dimaksud dengan pengawasan internal disini. Dalam pengawasan internal, pengawasan dapat dilakukan oleh lembaga-lembaga yang dibuat khusus oleh pemerintah seperti Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP), pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Departemen, Badan Pengawas Daerah (Bawasda). Pengawasan internal harus dilaksanakan dengan baik agar tujuan yang diharapkan oleh seluruh manusia dalam kelembagaan dapat terwujud dengan sebaik-baiknya dan untuk menunjang kesejahteraan seluruh anggota kelembagaan yang bersangkutan.

2. Pengawasan Eksternal

Pengawasan eksternal yaitu pengawasan yang dilakukan secara legalitas oleh lembaga pengawasan yang diluar sub kelembagaan tertentu. Pengawasan yang bersifat eksternal dilakukan oleh lembaga-lembaga Negara seperti Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Mahkamah Agung dan lembaga-lembaga peradilan dibawahnya. Pengawasan eksternal ini juga dilakukan oleh masyarakat, yang dapat dilakukan oleh orang perorangan, kelompok masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan media massa (pers).

Pengawasan yang kedua, adalah pengawasan yang menjadikan pemerintah sebagai subjek. Artinya pemerintahlah yang melakukan pengawasan terhadap pihak-pihak terkait yang diberikan tanggung jawab oleh undang-undang. Pengawasan pemerintah terhadap pihak-pihak lain yang diberikan tanggung jawab oleh undang-undang adalah untuk memastikan bahwa norma-norma yang ada itu ditaati. Sehingga dapat memberikan keadilan bagi semua pihak yang mempunyai kepentingan di dalamnya.

B. Pengawasan Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan

Pengawasan pemerintah dibidang ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya dibagi menjadi 4 bagian yaitu:

1. Pembinaan

Pembinaan ketenagakerjaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja atau buruh, pengusaha, pengurus atau anggota kelembagaan ketenagakerjaan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2. Pemeriksaan

Pemeriksaan ketenagakerjaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja. Pemeriksaan terdiri dari:

a. Pemeriksaan pertama (dilakukan sesuai rencana pengawas)

Pemeriksaan pertama merupakan pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja yang baru atau belum pernah diperiksa. Pemeriksaan pertama dilakukan dengan cara :

- 1) Pemeriksaan dokumen, yang mana merupakan memeriksa dokumen dan perusahaan untuk persiapan pemeriksaan. Isi dokumen diketahui antara lain: (1) Wajib Lapor Ketenagakerjaan: Nomor Pendaftaran, Tanggal pengesahan; (2) Data Perusahaan: Nama PT, Alamat PT, Jenis Usaha, Pendirian Perusahaan, Nama Pemilik, Alamat Pemilik, Nama Pengurus, Alamat Pengurus, Status Permodalan; (3) Peraturan Perusahaan :No. pengesahan/pendaftaran.
 - 2) Pemeriksaan tata letak dan alur proses produksi
 - 3) Pemeriksaan lapangan
 - 4) Pengambilan keterangan.
- b. Pemeriksaan berkala: Pemeriksaan berkala dilakukan sesuai periode tertentu yang ditetapkan.
- c. Pemeriksaan khusus (dilakukan berdasarkan pengaduan atau perintah).

Pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan norma ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, pemerintah pusat atau perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dibuat berdasarkan pengaduan, laporan dan pemberitaan media ataupun informasi lainnya. Pemeriksaan khusus dilakukan dengan cara: (1) Pemeriksaan dokumen; (2) Pemeriksaan lapangan; (3) Pengambilan keterangan.

d. Pemeriksaan ulang

Pemeriksaan ulang merupakan pemeriksaan kembali oleh pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi atau pengawas ketenagakerjaan pusat. Pemeriksaan ulang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus serta pemeriksaan ulang dapat dilakukan atau dilaksanakan oleh pegawai pengawas provinsi, sedangkan pengawas pusat hanya menjalankan pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang. Setiap pengawas ketenagakerjaan wajib membuat nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan. Nota pemeriksaan terdiri atas: a) Nota pemeriksaan I ; b) Nota pemeriksaan II; c) Nota pemeriksaan khusus.

Nota pemeriksaan ditandatangani oleh pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Nota pemeriksaan I berisikan: a) Tanggal pemeriksaan; b) Temuan pemeriksaan; c) Ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur; d) Perintah untuk memperbaiki ketidakpatuhan atau mempertahankan kepatuhan; e) Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan; f) Tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan; g) Tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan I diberikan batas waktu selama 30 hari sejak nota pemeriksaan I diterima, apabila nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang telah ditentukan maka pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan wajib menerbitkan nota pemeriksaan II. Nota pemeriksaan II berisikan: a) Peringatan untuk melaksanakan isi peringatan untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan I; b) Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II; c) Akibat hukum tidak dilaksanakannya

nota pemeriksaan II; d) Tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan II; e) Tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan; f) Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II diberikan batas waktu paling lama 14 hari sejak nota pemeriksaan II diterima. Apabila nota pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha, pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan melaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Terkait dengan nota pemeriksaan khusus, Pengawas ketenagakerjaan dapat membuat nota pemeriksaan khusus yang hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Nota pemeriksaan khusus dibuat berdasarkan pemeriksaan khusus terhadap norma kerja perjanjian kerja waktu tertentu atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan menyampaikan informasi secara tertulis hasil penanganan kepada pekerja paling lama tujuh hari kerja sejak dikeluarkannya nota pemeriksaan khusus.⁷ Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil pemeriksaan dan disampaikan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang sekurang-kurangnya memuat: a) Tempat dan tanggal pemeriksaan; b) Identitas perusahaan; c) Temuan pemeriksaan; d) Analisis; e) Kesimpulan dan saran; f) Tanda tangan dan nama terang pengawas ketenagakerjaan.

3. Pengujian

Pengujian adalah proses pelaksanaan pengawasan diatur dalam Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan. Pengujian dilakukan untuk menjamin hak-hak pekerja atau buruh atau persyaratan Kesehatan dan keselamatan kerja (selanjutnya disingkat K3). Pengujian yang dilakukan meliputi : Pengujian norma kerja, yang mana Pengujian norma kerja dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan norma kerja. Pengujian norma kerja meliputi waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti kerja, pekerja perempuan, pekerja anak, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing. Pengujian norma kerja dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis norma kerja atau pengawas ketenagakerjaan sesuai jenjang jabatannya.

Pengujian norma kerja dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: 1) Pemeriksaan dokumen; 2) Pemeriksaan visual; 3) Permintaan pertimbangan medis atau rekomendasi dokter penasihat dalam hal khusus kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan penentuan cacat total tetap; 4) Perhitungan dan analisa; 5) Pembuatan laporan hasil pengujian. Hasil pengujian, pengawasan ketenagakerjaan dapat menerbitkan rekomendasi, penetapan atau perintah pemenuhan hak-hak pekerja.

4. Penyidikan

Penyidikan merupakan tindakan represif yudisial sebagai langkah terakhir dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Penyidikan dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan, pelaksanaan penyidikan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁷ Khoirul Hidayah, Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang, *Jurnal Hukum & Syariah*, Vol. 7, No. 2, 2016, h. 9-10.

Pengawasan Pemerintah di bidang ketenagakerjaan diatur dalam sebuah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengawasan tidak dapat berjalan sendiri. Faktor yang sangat mempengaruhi hal tersebut adalah keterbatasan pengawas ketenagakerjaan. Sehingga setiap pekerja yang merasa hak-haknya tidak terpenuhi, khususnya terkait masalah dalam penulisan ini (upah skorsing pekerja), harus mengikuti mekanisme yang ada.

1. Perundingan Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pertama-tama harus diselesaikan melalui perundingan bipartit. Pengertian perundingan secara bipartit didasarkan pada ketentuan pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU PPHI) yang mana adalah perundingan suatu pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dasar hukum yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan secara bipartit adalah Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, yang mengatakan bahwa: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat"

Penjelasan dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, yang dimaksud perundingan bipartit dalam pasal ini ialah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.⁸ Pasal 3 ayat (1) UU PPHI menentukan bahwa penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolok untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

2. Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam menyelesaikan perselisihan, ada 3 (tiga) bentuk tripartit yaitu: 1) Mediasi hubungan industrial (mediasi): Seperti yang sudah dikemukakan diatas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdapat output dari proses mediasi itu adalah sebagai berikut: a) Anjuran / Risalah Mediator; b) Perjanjian Bersama / PB; 2) Konsiliasi hubungan industrial (konsiliasi); 3) Arbitrase hubungan industrial (arbitrase); 4) Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Kewenangan Pengawasan Pemerintah Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Upah Pada Saat Pekerja di Skorsing

Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan kewenangan yang diberikan secara atributif oleh Peraturan Perundang-Undangan langsung kepada Pemerintah, baik itu yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat kepada Kementerian Tenaga Kerja, maupun

⁸ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia(Prosedur Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2022, h. 213

kepada Pemerintah Daerah, berdasarkan tugas tanggung jawab dan wewenangnya serta kewenangan delegatif dari Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Dasar kewenangan pemerintah dalam menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan, dapat kita jumpai dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 102 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa : “Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Pengawasan yang dimaksud dalam Pasal 102 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan pengawasan yang dilakukan untuk memastikan norma-norma ketenagakerjaan, dilaksanakan di dalam perusahaan atau tempat kerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa : “Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja.

Pasal 178 ayat (1) Undang- Undang Ketenagakerjaan : “Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.” Masing-masing memiliki kewenangan dan tugas dalam pengawasan ketenagakerjaan dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Akan tetapi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa kewenangan pengawasan ketenagakerjaan merupakan kewenangan dari pemerintah daerah provinsi, maka unit kerja yang dimaksud untuk melaksanakan pengawasan terhadap pengusaha yang tidak memberikan perlindungan kepada pekerja adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan daerah provinsi.

Berbicara terkait dengan wewenang pengawasan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, jika dilihat lebih jauh, ternyata didalam undang-undang ketenagakerjaan, maupun undang-undang ciptakerja sendiri tidak menjelaskan secara detail/spesifik, terkait pengawasan pemerintah untuk satu masalah. dalam ketentuan Pasal 102 Ayat (1) yang mengatakan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”, memili makna yang bersifat umum. Akan tetapi jika dilihat sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa : “Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan diperusahaan atau tempat kerja.” Maka, apapun permasalahan yang objeknya berkaitan dengan proses memastikan norma-norma ketenagakerjaan dilaksanakan di tempat kerja atau perusahaan, merupakan kewenangan pengawasan pemerintah. Terkait dengan kewenangan pemerintah dalam mengawasi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja pada saat diskorsing, jika mengacu pada penjelasan diatas maka sudah dengan jelas bahwa pemerintah dalam hal ini adalah pengawas

ketenagakerjaan, dapat melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang tidak mentaati ketentuan pembayaran upah pekerja pada saat diskorsing, karena ketentuan tersebut merupakan norma ketenagakerjaan yang juga harus dipastikan pelaksanaannya ditempat kerja atau perusahaan.

a. Sanksi Administrasi Pemerintah

Sanksi dideskripsikan sebagai: "aturan yang menentukan konsekuensi dari ketidakpatuhan atau terhubung dengan pelanggaran norma" (*de sanctie wordt gedefinieerd als: "regels die voorschrijven welke gevolgen aan de niet naleving of de overtreding van de normen verbonden worden"*). Sanksi merupakan reaksi dan konsekuensi dari pelanggaran aturan sosial.⁹ Sanksi tersebut digunakan sebagai alat kekuasaan yang berusaha untuk memenuhi/mematuhi norma dan usaha tersebut ditujukan untuk meminimalkan kerugian yang disebabkan oleh pelanggaran norma. Literatur hukum Rumania mendefinisikan sanksi sebagai: "*the sanction as a consequence of not observing a rule of conduct prescribed or sanctioned by the state.*"¹⁰ (sanksi sebagai konsekuensi dari tidak mematuhi aturan perilaku yang ditentukan atau disetujui oleh negara).

Henry Campbell Black merumuskan sanksi sebagai "*that part of a law which is designed to secure enforcement by imposing a penalty for its violation or offering a reward for its observance*". (Bagian dari hukum yang dirancang untuk mengamankan penegakan hukum dengan menjatuhkan hukuman atas pelanggarannya atau menawarkan ganjaran atas ketaatannya). Bryan A. Garner menyatakan, sanksi (*sanction*) adalah: "*A penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*" ("Hukuman atau tindakan paksaan yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi hukum, aturan, atau perintah (sanksi untuk menemukan/deteksi penyalahgunaan)"¹¹

Menurut Utrecht, yang dimaksud dengan sanksi adalah akibat dari sesuatu perbuatan atau suatu reaksi dari pihak lain, baik itu manusia atau lembaga sosial atas sesuatu perbuatan manusia.¹² Konsep sanksi administratif merupakan gagasan doktrinal dan tidak didefinisikan secara baku dalam undang-undang. Doktrin hukum administrasi menawarkan banyak definisi berbeda untuk istilah ini. Ciri umum yang ditekankan oleh sebagian besar penulis adalah bahwa sanksi administratif merupakan akibat negatif dari pelanggaran kewajiban administratif dan hukum. Sanksi administratif merupakan salah satu jenis sanksi peradilan yang ditetapkan untuk menjamin ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan. Penerapan sanksi administratif tidak lepas dari kebijakan umum yang bertujuan untuk menegakkan ketertiban, menjamin kepastian hukum, dan melindungi hak-hak masyarakat dalam menghadapi gangguan dilingkungan dimana masyarakat ada. Penegakan ketentuan hukum administrasi merupakan hak badan tata usaha negara untuk memperbaiki pelanggaran melalui sanksi administratif.

Sanksi dalam hukum administrasi adalah "alat kekuasaan yang bersifat publik, yang digunakan oleh pemerintah untuk menangani ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang

⁹ Hambali Thalib, *Sanksi Pemidanaan Dalam Konflik Pertanahan*, Umitoha Ukhuwah Grafika, Jakarta, 2011, h. 10.

¹⁰ Sri Nur Hari Susanto, "Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019), h. 126.

¹¹ Hambali Thalib, *Op. Cit*, h.11

¹² E. Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, trans. Moh. Saleh Djidang (Jakarta: Ichtiar Baru, 2013), h. 17.

diatur dalam hukum administrasi negara".¹³ Macam-macam sanksi administrasi jika dilihat dari segi tujuannya yaitu: a) Sanksi reparatoir, artinya sanksi yang dikenakan sebagai respons atas pelanggaran norma, yang bertujuan untuk mengembalikan keadaan semula sebelum terjadinya pelanggaran, misalnya *bestuursdwang*, *dwangsom*; b) Sanksi punitif, artinya sanksi yang bertujuan untuk menghukum seseorang, misalnya adalah berupa denda administratif; c) Sanksi regresif, adalah sanksi yang dikenakan sebagai tanggapan atas ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan yang telah ditetapkan.¹⁴

Sanksi administratif secara luas dipahami sebagai sanksi yang dijatuhkan oleh pembentuk peraturan tanpa intervensi oleh pengadilan atau tribunal (*Administrative sanctions are broadly understood as being sanctions imposed by the regulator without intervention by a court or tribunal*).¹⁵

D. Sanksi Administrasi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Upak Pekerja Saat Di Skorsing

Sanksi yang dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak menaati ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 190 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu: a) Teguran tertulis; 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.

Akan tetapi dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja, telah mengubah ketentuan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mana sanksi administrasi diatur dalam peraturan pemerintah. Pemberian sanksi administrasi kepada pengusaha yang melanggar ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada yaitu berupa: a) Teguran tertulis; b) Pembatasan kegiatan usaha; c) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d) Pembekuan kegiatan usaha.

Terkait dengan pengenaan sanksi administrasi dilakukan secara bertahap. Teguran tertulis merupakan suatu peringatan tertulis terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Ketika sudah melakukan peringatan tertulis tetapi tidak didengar oleh pengusaha, maka akan dilakukan pembatasan kegiatan usaha. Pembatasan kegiatan usaha yang dimaksud yaitu: a) Pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau; b) Penundaan pemberian izin usaha disalah satu atau berapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.

Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi merupakan tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu, dan wujud terakhir dari ketidaktaatan pengusaha pada peraturan ketenagakerjaan yaitu pembekuan kegiatan usaha yang merupakan suatu tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan jasa di perusahaan dalam waktu tertentu.

Pemberian sanksi administrasi terhadap pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang diskorsing, menjadi suatu hal yang penting, karena dengan adanya penegakan hukum melalui pengenaan sanksi administrasi, dapat memicu timbulnya ketaatan

¹³ E. Utrecht, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Op. Cit. h. 17.

¹⁴ Ivan Fauzani Raharja, *Penegakan Hukum Administrasi Terhadap Pelanggaran Perizinan*, Op. Cit. h. 125.

¹⁵ 1 J Dara Lynott and Ray Cullinane, "Administrative Sanctions," slideshare.net, 2010, <https://www.slideshare.net/DLynott/administrative-sanctions>.

pengusaha dalam melaksanakan norma ketenagakerjaan. Bentuk sanksi administrasi yang dapat ditawarkan untuk diterapkan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 61 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

E. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Kasus Pengusaha Tidak Membayar Upak Pekerja Yang Sedang Di Skorsing

Sebagai bentuk perlindungan represif, terdapat mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1) Perundingan Bipartit.

Pekerja/Buruh yang dirugikan, dalam hal ini tidak mendapatkan upah ketika diskorsing dalam proses pemutusan hubungan kerja, dapat menyampaikan masalahnya kepada serikat pekerja/buruh. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan anggota serikat pekerja/buruh, maka pimpinan serikat pekerja/buruh berwenang mendampingi pekerja/buruh di perusahaan tersebut selama proses perundingan, dalam hal pekerja/buruh merasa dirugikan, dan bukan merupakan anggota serikat pekerja dan jumlah pekerja/buruh lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis dengan persetujuan paling banyak 5 (lima orang) dari mereka pekerja merasa dirugikan dalam perundingan bipartit.

Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan, kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati. Di dalam tata tertib, para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya. Apabila salah satu pihak tidak mau melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatat dan mendaftarkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di daerah/kota tempat pekerja/buruh tersebut bekerja, meskipun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja. Setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak. Setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud.

Para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

2) Perundingan Tripartit

Perselisihan hubungan industrial terkait masalah tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang sedang diskorsing dalam proses pemutusan hubungan kerja merupakan suatu bentuk perselisihan hak. Laporan terkait masalah perselisihan hak pada tingkat tripartit yang

masuk pada dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota, akan ditangani melalui proses mediasi oleh mediator yang berada pada dinas ketenagakerjaan.

Mediator berperan membantu dalam merumuskan kesepakatan damai dalam proses mediasi antara para pihak yang bersengketa tanpa memaksakan adanya penyelesaian. Proses mediasi tergantung pada mediator dan kesepakatan antara para pihak untuk mencapai suatu jalan keluar yang bisa memberikan keuntungan atau rasa keadilan yang sama rata bagi masing-masing pihak. Akan tetapi mediasi itu sendiri tidak selalu mencapai kesepakatan atau menemukan jalan keluar. Ditambah lagi dengan tidak adanya kekuatan hukum dari anjuran yang dikeluarkan oleh mediator seringkali membuat pihak-pihak didalamnya tidak mengikuti anjuran dari mediator, sehingga tidak ada kesepakatan yang didapat.

Pemberian sanksi administrasi kepada pengusaha yang tidak memberikan upah kepada pekerja yang diskorsing pada saat proses pemutusan hubungan kerja, menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kepatuhan pengusaha, sekaligus melindungi hak-hak pekerja karena Perlindungan ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.¹⁶

Dinas ketenagakerjaan yang menjadi representasi pemerintah dibidang ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat sentral untuk memberikan keadilan kepada pihak-pihak dalam hubungan industrial. Maka data informasi dari setiap masalah perselisihan hubungan industrial yang masuk pada tingkat tripartit akan dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan. Salah satunya terkait masalah-masalah perusahaan tidak memenuhi hak-hak pekerja/buru seperti upah yang tidak dibayarkan pada saat proses skorsing pekerja. Laporan yang masuk pada dinas ketenagakerjaan, nantinya akan dicocokkan lagi dengan data-data yang tersimpan sebelumnya pada dinas ketenagakerjaan. Jika data menunjukkan bahwa sebuah perusahaan berulang-ulang dilaporkan oleh pekerja, dan terbukti melakukan kesalahan, maka data tersebut dapat dijadikan acuan untuk menjatuhkan sanksi administrasi kepada perusahaan yang telah melakukan pelanggaran.

Mediator sebagai satu-satunya pihak dalam melakukan mediasi pada tingkat tripartit, tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi administrasi, untuk itu dibutuhkan kerjasama dengan pengawas ketenagakerjaan yang secara bersama-sama turun ke perusahaan/tempat kerja. Mediator melakukan tugasnya sebagai pihak yang menawarkan solusi, dan pengawas ketenagakerjaan melakukan tugasnya untuk menegakan peraturan ketenagakerjaan, melalui pengawasan ketenagakerjaan. Jika mediator sudah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak, namun tidak berhasil, maka pengawas ketenagakerjaan, berdasarkan hasil pengawasan yang telah dilakukan dan menemukan adanya pelanggaran norma ketenagakerjaan, dapat menjatuhkan nota pemeriksaan 1 (satu), jika nota pemeriksaan 1(satu) yang dikeluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan tidak ditaati, maka pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan nota pemeriksaan 2 (dua). Jika nota pemeriksaan 2 (dua) yang dikeluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan masih tidak ditaati juga, maka, pengawas ketenagakerjaan dapat

¹⁶Dezonda R Pattipawae, Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja, *SANIRI* Volume 3 Nomor 1, November 2022: h. 39.

memberikan sanksi administrasi berdasarkan data-data pada dinas ketenagakerjaan yang dijadikan rujukan sebagai hasil pengawasan melalui nota pemeriksaan 1 (satu), dan nota pemeriksaan 2 (dua) yang tidak dipatuhi pihak perusahaan. Sanksi administrasi yang dapat diberikan yaitu teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

4. Kesimpulan

Pemerintah dapat melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang tidak membayar upah pekerja pada saat diskorsing, melalui pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan melakukan penegakan hukum salah satunya yaitu pengawasan, untuk memastikan norma-norma ketenagakerjaan dilaksanakan di perusahaan atau tempat kerja. Sanksi administrasi dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak membayar upah pekerja pada saat diskorsing, yaitu berdasarkan data-data dari Dinas Ketenagakerjaan, beserta hasil pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Secara aturan berdasarkan Pasal 62 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa : "Penaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari: a. pengaduan; dan/atau b. tindaklanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan." Namun, sanksi administrasi yang diberikan berdasarkan hasil pengawasan masih sering tidak dipatuhi pengusaha, karena meskipun sanksi administrasi seperti pembekuan kegiatan usaha sudah diberikan, tetapi masih banyak perusahaan yang tetap beroperasi.

Daftar Referensi

Jurnal

- Ronny Soplantila, (2022), Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/PUUXXVIII/2020 Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu, *SANIRI*, Vol.III. No.1.
- Merlien Irene Matitaputty, dkk, (2021), Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19, *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum*.
- Dezonda R Pattipawae, (2022), Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja, *SANIRI* Volume 3 Nomor 1.
- Sri Nur Hari Susanto, (2019), Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1
- Khoirul Hidayah, (2016), Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang, *Jurnal Hukum & Syariah*, Vol.7, No.2,.

Buku

- Satjipto Rahardjo, (2000), *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan Ke-V, Bandung.
- Andika Wijaya, (2022), *Hukum Jaminan Sosial Indonesia(Prosedur Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan)*, Sinar Grafika, Jakarta.

Hambali Thalib, (2011), *Sanksi Pidana Dalam Konflik Pertanahan*, Umitoha Ukhuwah Grafika, Jakarta.

E. Utrecht, (2013), *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, trans. Moh. Saleh Djidang (Jakarta: Ichtiar Baru).

Disertasi, Online/World Wide Web, Dan Lain-Lain

Merlien Irene Matitaputty, (2024), *Disertasi "Tanggungjawab Pemerintah Terhadap pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Kedaruratan"*, Pascasarjana Unpatti.

Jalani Sidang Perdana, Ria Poceratu Diduga Gelapkan Uang Toko Dian Pertiwi Poka hingga Rp 5 Miliar, <https://ambon.tribunnews.com/2023/11/07/jalani-sidang-perdana-ria-poceratu-diduga-gelapkan-uang-toko-dian-pertiwi-poka-hingga-rp-5-miliar>.

J Dara Lynott and Ray Cullinane, (2010) *"Administrative Sanctions,"* slideshare.net, <https://www.slideshare.net/DLynott/administrative-sanctions>.