

**Penerapan Sanksi Administratif Terhadap Pekerja  
Yang Melakukan Pelanggaran Berdasarkan  
Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT  
Pertamina MOR IV Semarang**

Vesey Nica Della Permatasari  
Fakultas Hukum  
Universitas Semarang  
[Veseynica@gmail.com](mailto:Veseynica@gmail.com)

**ABSTRAK**

Seorang pekerja dimanapun bekerja harus mentaati peraturan yang berlaku, jika tidak maka akan dikenai sanksi, sehingga dalam penelitian ini Penulis berusaha untuk mengkaji tentang bagaimana penerapan sanksi administratif berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT Pertamina MOR IV Semarang, kendala dalam penerapan sanksi beserta upayanya. Metode penelitian yang dipergunakan meliputi: jenis penelitian yuridis sosiologis, dengan spesifikasi diskriptif analitis, data yang dipergunakan adalah data sekunder, dengan analisa datanya kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT Pertamina MOR IV Semarang dilaksanakan berdasarkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Nomor KEP.95/PHIJSK- PK/PKB/VII/2017 tanggal 5 Juli 2017 yang didalamnya mengatur sanksi administratif, untuk penerapan sanksi yang dilaksanakan oleh PT Pertamina MOR IV Semarang selama Tahun 2018 baru berupa teguran, dikarenakan jenis pelanggaran yang dilakukan masih bersifat pelanggaran yang sanksinya bersifat teguran. Untuk kendala dalam penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melanggar berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT Pertamina MOR IV Semarang meliputi dua hal yaitu pertama pekerja sering melakukan absen dan sering datang telat/pulang cepat pada jam kerja, dalam hal ini dapat diupayakan dengan cara memasang CCTV ditempat absen untuk mengetahui real time, kedua belum tersampainya informasi secara menyeluruh tentang peraturan baru, hal ini dapat diupayakan dengan cara sosialisasi.

**Kata kunci: sanksi, administratif, pekerja, pelanggaran, PT. Pertamina**

**ABSTRACT**

*A worker wherever working must obey the applicable regulations, otherwise sanctions will be imposed, so that in this study the author tries to examine how the application of administrative sanctions based on Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 at PT Pertamina MOR IV Semarang, constraints in implementing sanctions along with its efforts. The research method used includes: the type of sociological juridical research, with descriptive analytical specifications, the data used is secondary data, with qualitative data analysis. The results showed that the application of administrative alternatives to workers who committed violations based on Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 at PT Pertamina MOR IV Semarang was carried out based on PKB (Collective Labor Agreement) Number KEP.95 / PHIJSK-PK / PKB / VII / 2017 dates July 5, 2017 which regulates administrative sanctions, for the application of sanctions carried out by PT Pertamina*

*MOR IV Semarang during the new 2018 in the form of reprimand, because the type of violation committed is still a violation whose sanctions are reprimanded. For the constraints in implementing administrative sanctions against workers who violate based on the Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 at PT Pertamina MOR IV Semarang, there are two things: first, workers often absent and often come late / go home quickly during work hours, in this case by installing CCTV in a place absent to find out real time, both information has not been conveyed as a whole about new regulations, this can be attempted by means of socialization.*

***Keywords: sanctions, administrative, workers, violations, PT. Pertamina.***

## **A. PENDAHULUAN**

Hubungan kerja antara karyawan/pekerja dan perusahaan serta pengelolaan pelanggaran pekerja, diatur dalam “*Industrial relation*”. Karyawan memiliki hak dan kewajiban yang seharusnya seimbang. Pada dasarnya, aktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan diatur dalam aturan internal perusahaan, baik dalam bentuk peraturan perusahaan, kebijakan, *Standard Operating Procedures* (SOP), kode etik, dan sebagainya. Hal ini diperlukan agar karyawan tidak melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan resiko-resiko yang berdampak juga pada perusahaan maupun rekan kerja (resiko fisik maupun non fisik: seperti reputasi kedisiplinan dan lain-lain). Dalam rangka untuk menegakan aturan dalam suatu Perusahaan, biasanya juga diberikan *reward & punishment*. Menurut bahasa yang dimaksud dengan *reward* adalah ganjaran, upah, hadiah.<sup>1</sup> Sedangkan *punishment* (sanksi) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar. Dimana terkait dengan pelanggaran, sanksi pertama yang dapat dikenakan kepada karyawan dapat berupa surat teguran/surat peringatan. Jika pelanggaran tersebut dilakukan berulang kali, maka mekanisme pemberian surat peringatan dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi Surat Peringatan Pertama (SP1), Surat Peringatan Kedua (SP2), Surat Peringatan Ketiga (SP3)/Akhir hingga diberikan hukuman berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berikut ini adalah jenis-jenis sanksi yang akan dijatuhkan kepada karyawan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Sanksi-sanksi yang diberikan dapat berupa:

1. Peringatan Tertulis (pertama, kedua, dan ketiga).
2. Pemindehan lingkungan tugas.
3. Pengurangan gaji/penghasilan.
4. Penurunan strata/golongan/skala gaji.
5. Pencabutan tunjangan/kompensasi tertentu.
6. Penurunan status karyawan.
7. Diberhentikan sementara.
8. Diberhentikan dengan hormat.
9. Diberhentikan secara tidak hormat.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Hasan Shadily dan John M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Utama 2004), halaman 200.

<sup>2</sup> Rumiris Siahaan, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara”, *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, Oktober 2013, Vol. 1, No.1, halaman 22.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka merupakan hal yang menarik untuk mengkaji tentang penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT Pertamina MOR IV Semarang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Pertamina MOR IV Semarang?
2. Apa kendala dalam penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasar Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Pertamina MORIV Semarang dan bagaimana upaya mengatasinya?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sehubungan dengan sebuah penelitian tentu terdapat tujuan dan manfaat yang hendak dicapai. Adapun tujuan dan manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Pertamina MOR IV Semarang.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Pertamina MOR IV Semarang dan upaya untuk mengatasinya.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dengan penelitian ini nantinya akan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam usaha mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang hukum khususnya hukum ketenagakerjaan dan hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi guna penelitian lebih lanjut.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Pemerintah.**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pemerintah selaku pembuat kebijakan agar dalam menyusun kebijakan terkait dengan sanksi administratif bagi pekerja ke depannya dapat dijalankan dengan efektif.

##### **2) Bagi Pengusaha**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan agar lebih tegas menerapkan sanksi, terkait dengan sanksi administratif bagi pekerjake depannya dapat dijalankan dengan efektif.

3) Bagi Pekerja

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pekerja agar tidak melakukan pelanggaran diperusahaan.

4) Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan mengenai penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

#### **D. TINJAUAN PUSTAKA**

##### **1. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja**

###### **a. Pengertian Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja**

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>3</sup> Berdasarkan uraian pengertian tentang tenaga kerja dan buruh yang dikutip dari berbagai sumber tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang sanggup untuk bekerja.

###### **b. Jenis-Jenis Tenaga Kerja**

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis kelompok karyawan yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Adapun pengertian dari masing-masing tersebut dapat diuraikan:

- 1) Tenaga Kerja Tetap
- 2) Tenaga Kerja Tidak Tetap

##### **2. Tinjauan tentang Sanksi**

###### **a. Pengertian tentang Sanksi**

Sanksi adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan

---

<sup>3</sup>Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: University Press, 2015), halaman 13.

suatu konsekuensi yang tidak diharapkan.<sup>4</sup> Menurut HS.Sastracarito “Sanksi adalah ancaman hukuman yang dijatuhkan kepada seseorang atau lebih”.<sup>5</sup> Berdasarkan uraian mengenai sanksi yang dikutip dari pakar hukum tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sanksi adalah suatu hukuman bagi pelanggar yang sanksi sendiri bersifat memaksa dan mengikat seseorang agar dapat mematuhi aturan.

#### **b. Jenis – Jenis Sanksi**

Berikut ini adalah jenis sanksi secara umum yang sering diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran :

- 1) Teguran Secara Lisan
- 2) Peringatan Tertulis
- 3) Mutasi
- 4) Penurunan jabatan
- 5) Pencabutan tunjangan
- 6) Denda
- 7) Diberhentikan secara tidak hormat
- 8) Dipaksa mengundurkan diri

### **3. Tinjauan tentang Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja serta Perusahaan**

#### **a. Pengertian Hak dan Kewajiban**

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya.<sup>6</sup> Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.<sup>7</sup> Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.

## **E. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara bersama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan

---

<sup>4</sup>WJS. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), halaman 354.

<sup>5</sup>HS. Sastracarito, *Kamus Pembina Bahasa Indonesia* (Teladan : Surabaya, 2001), halaman 338.

<sup>6</sup>Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* (Bandung : Nusamedia dan Nuansa, 2006) halaman 132-133.

<sup>7</sup>Sukdikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta : Liberty, 2005) halaman 41-43.

menganalisis sampai menyusun laporan.<sup>8</sup> Metode penelitian yang dipergunakan meliputi: jenis penelitian yuridis sosiologis, dengan spesifikasi diskriptif analitis, data yang dipergunakan adalah data sekunder, dengan analisa datanya kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan didukung dengan data sekunder.

## **F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Penerapan Sanksi Administratif Terhadap Pekerja yang Melakukan Pelanggaran Berdasarkan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 di PT. Pertamina MOR IV Semarang.**

PT. Pertamina MOR IV Semarang dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari memperkerjakan 327 pekerja di PT Pertamina MOR IV Semarang. Dalam memberikan sanksi bagi pekerja yang melakukan pelanggaran PT Pertamina MOR IV Semarang menerapkan ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan-aturan dan sanksi-sanksi tersebut tertuang dalam PKB, didalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 116 ayat (1) perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah teratat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, dalam penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) dilaksanakan secara musyawarah dan didalam perjanjian kerja bersama tersebut memuat tentang hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Adapun sanksi-sanksi bagi pekerja yang melakukan pelanggaran diatur dalam Bab Hubungan Industrial Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pertamina MOR IV Nomor KEP.95/PHIJSK-PK/PKB/VII/2017 tanggal 5 Juli 2017 Periode 2017-2019 antara lain sebagai berikut :

#### **a. Jenis sanksi atas Pelanggaran Disipin**

Terkait dengan sanksi atas pelanggaran disiplin kepada pekerja diatur dalam Pasal 79 PKB dapat berupa pencabutan fasilitas, penundaan kenaikan jabatan/promosi, demosi berupa penurunan ke jabatan lain yang lebih rendah maksimum 3 (tiga) PRL, pembayaran ganti rugi melalui pemotongan upah/hak-hak lainnya atau pembayaran langsung, dan PHK sesuai dengan tingkatan kesalahan yang diperbuat. Dalam hal pekerja terbukti dengan sengaja melakukan pelanggaran disiplin sehingga menimbulkan

---

<sup>8</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT. Bumu Aksara, 2003), halaman 1.

kerugian material bagi perusahaan untuk kepentingan pribadi, maka pekerja yang bersangkutan dapat diberikan sanksi tambahan berupa pengembalian kerugian senilai kerugian yang ditimbulkan dan diberikan sanksi sebagai mana diatur dalam PKB.

b. Teguran

Terkait dengan sanksi teguran diatur dalam Pasal 80 PKB sesuai tugas dan tanggung jawabnya seorang Atasan Pekerja dapat mengemukakan ketidakpuasan tentang hasil kerja apabila bawahan melakukan pelanggaran ringan, seperti: kekurangan dalam prestasi kerja, tidak memakai tanda pengenal Pekerja sesuai ketentuan yang berlaku, tidak memakai pakaian seragam/kerja sesuai ketentuan yang berlaku, tidak mentaati dan tidak menggunakan ketentuan waktu kerja yang berlaku dengan sebagaimana mestinya misalnya: meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa izin Atasan, datang dan pulang kantor di luar ketentuan jam kerja minimum tanpa izin Atasan, melakukan kegiatan tertentu yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada jam kerja.

c. Peringatan Tertulis

Jenis dan tingkat Surat Peringatan adalah: Surat Peringatan Pertama, Surat Peringatan Kedua, Surat Peringatan Ketiga. Biasanya Perusahaan mengeluarkan Surat Peringatan Pertama kepada Pekerja yang karena salah satu atau lebih Pernah mendapatkan 2 (dua) kali teguran dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan, pekerja mendapat nilai kinerja 1 atau 2, bukan karena sakit, pekerja mendapat nilai kinerja 3 selama 2 (dua) tahun berturut-turut, bukan karena sakit, pekerja dipandang tidak memperbaiki sikapnya setelah diberikan teguran, pekerja melakukan pelanggaran yang dipandang lebih berat dari pasal 80, menolak atau tidak melakukan pemeriksaan kesehatan berkala/medical check up (MCU) oleh dokter Perusahaan atau dokter yang ditunjuk Perusahaan tanpa alasan yang dapat diterima. Sedangkan Surat peringatan kedua diberikan kepada pekerja yang sedang menjalani sanksi Surat Peringatan Pertama dan yang bersangkutan melakukan/ mengulangi pelanggaran kesalahan yang sama atau pelanggaran/kesalahan lainnya yang setara, pekerja yang melakukan suatu kesalahan atau pelanggaran yang lebih berat dari pelanggaran/kesalahan dengan sanksi Surat Peringatan Pertama, dan Surat Peringatan Ketiga diberikan kepada pekerja yang sedang menjalani sanksi berupa Surat Peringatan Kedua dan yang bersangkutan melakukan/mengulangi pelanggaran/kesalahan yang sama atau setara, pekerja yang melakukan suatu kesalahan atau pelanggaran yang lebih berat dari pelanggaran/kesalahan dengan sanksi Surat Peringatan Kedua. Jika setelah dikeluarkannya Surat Peringatan Ketiga, Pekerja

kembali melakukan pelanggaran/kesalahan, maka Pekerja yang bersangkutan dapat diberikan hukuman yang lebih berat dengan alasan melanggar ketentuan dalam PKB.<sup>9</sup> Dalam beberapa pasal yang disebutkan diatas merupakan jenis pelanggaran dan sanksi yang akan diterapkan jika terdapat Pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin pada Perusahaan, namun berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja fungsi Human Resource Development di PT Pertamina MOR IV, tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja adalah pelanggaran terkait dengan Pasal 80 Perjanjian Kerja Bersama, dimana rata-rata pelanggaran yang dilakukan adalah terkait dengan Pasal 80 Perjanjian Kerja Bersama yaitu Teguran, dan rata-rata teguran tersebut sesuai dengan Pasal 80 ayat

(2) huruf b “Tidak mentaati dan tidak menggunakan ketentuan waktu kerja yang beraku dengan sebagaimana mestinya

Sehubungan dengan sanksi-sanksi yang berlaku di PT Pertamina MOR IV Semarang, bagi pekerja yang melakukan pelanggaran, selama ini sudah diterapkan dengan baik. Perihal tersebut dapat diuraikan data terkait dengan jumlah pekerja beserta sanksi yang diterapkan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pelanggaran Pekerja PT. Pertamina MOR IV Tahun 2018

No	Jenis pelanggaran	Jumlah pekerja yang melakukan pelanggaran			sanksi	Penerapan sanksi
		Jumlah pekerja	%	Bulan		
1	Datang telat/ pulang cepat	183	56%	Januari-April	Teguran	<input type="checkbox"/>
		236	72%	Mei-Agustus	Teguran	<input type="checkbox"/>
		251	76%	September - Desember	Teguran	<input type="checkbox"/>
2	Tidak memakai pakaian seragam/kerja	-	-	-	-	
3	Meninggalkan pekerjaan padajam kerja tanpa izin	-	-	-	-	
4	Melakukan kegiatan tertentu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	-	-	-	-	
	Jumlah pekerja keseluruhan	326				

Sumber data : PT. Pertamina MOR IV Semarang Tahun 2018

Dari data tabel 1. tersebut, maka dapat disimpulkan dari jumlah pekerja 326 di PT Pertamina MOR IV bahwa pelanggaran pekerja dalam Tahun 2018 pada bulan Januari

---

<sup>9</sup> PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Nomor KEP.95/PHIJSK-PK/PKB/VII/2017 tanggal 5 Juli 2017.

sampai bulan April pekerja yang melakukan keterlambatan mencapai 56% dilakukan 183 pekerja, pada bulan Mei sampai bulan Agustus mencapai 72% dilakukan 236 pekerja, dan pada bulan September sampai bulan Desember 76% dilakukan 251 pekerja, dari jumlah pekerja di PT Pertamina MOR IV 326. Data keterlambatan tersebut selain dikarenakan keterlambatan yang terjadi juga salah satunya disebabkan karena adanya perubahan sistem absen manual ke penggunaan sistem absen *finger print* yang dimulai awal Tahun 2018 sehingga mempengaruhi sebagian besar absensi, lupa absen atau lupa membawa ID Card Pekerja sehingga jam masuk dan keluar tidak 100% bisa di *record* sesuai dengan yang seharusnya. Sanksi yang sudah dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 80 Perjanjian Kerja Bersama tersebut sudah ditindaklanjuti melalui teguran sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

## **2. Kendala dalam Penerapan Sanksi Administratif terhadap karyawan di PT. Pertamina MOR IV Semarang dan Upaya Mengatasinya**

Adapun kendala dan upaya penerapan sanksi administratif di PT Pertamina MOR IV Semarang berdasarkan wawancara adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja Sering Tidak Melakukan Absensi dan Sering datang telat/pulang cepat jam kerja dalam hal ini dapat diatasi dengan cara perlu dibuat notifikasi atau informasi perihal kewajiban melakukan absensi yang diletakan di pos sekuriti, notifikasi juga dapat dilakukan diperangkat kerja masing-masing seperti komputer dan lain-lain yang dilakukan sebelum pulang kerja, memasang CCTV ditempat absen untuk mengetahui real time.
- b. Belum tersampainya informasi secara menyeluruh tentang peraturan baru, hal ini dapat diatasi dengan cara sosialisasi.

## **G. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT Pertamina MOR IV Semarang dilaksanakan berdasarkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Nomor KEP.95/PHIJSK-PK/PKB/VII/2017 tanggal 5 Juli 2017 yang didalamnya mengatur sanksi administratif, untuk penerapan sanksi yang dilaksanakan oleh PT Pertamina MOR IV Semarang selama Tahun 2018 baru berupa teguran.

2. Untuk kendala dalam penerapan sanksi administratif terhadap pekerja yang melanggar berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT Pertamina MOR IV Semarang meliputi dua hal yaitu pertama pekerja sering melakukan absen dan sering datang telat/pulang cepat pada jam kerja, dalam hal ini dapat diupayakan dengan cara memasang CCTV ditempat absen untuk mengetahui real time, kedua belum tersampainya informasi secara menyeluruh tentang peraturan baru, hal ini dapat diupayakan dengan cara sosialisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :Rineka Cipta, 2002.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. PT.Raja Grafindo Persada,Jakarta 2004.
- J.C.T. Simorangkir. *Kamus Hukum*. Sinar Grafika : Jakarta, 2002.
- Kelsen,Hans. *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*. Bandung : Nusamedia dan Nuansa, 2006.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : RinekaCipta, 1987.
- Mertokusumo, Sukdikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Liberty, 2005.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Bumu Aksara, 2003.
- Nugroho,Bambang. *Reward dan Punishment*. Buletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum, Vol. 4 Edisi no. 6 Juni 2006.
- Payaman J. Simanjuntak. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* . Lembaga PenerbitFakultas Ekonomi Universitas indo, 1985
- Poerwodarminto, WJS. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1984.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Press, 2015.
- Salim dan Erlies Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Hukum dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sastracarito, HS. *Kamus Pembina Bahasa Indonesia*. Teladan : Surabaya, 2001.
- Shadily,Hasan,dan Echols, John M. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta:PT Gramedia Utama,2004
- Simamora ,Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 2004.
- Supranto, J. *Matode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2013.
- Siahaan,Rumiris. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara”*, Jurnal Ilmiah Bussiness Progress, Oktober 2013.
- Soemitro, Ronny Hannitijo. *Metodologi Penelitian Hukum* . Jakarta: Ghalia, 1998.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*. Jakarta :

**Jurnal Serambi Hukum**  
**Vol 14 No 01 Tahun 2021**  
**e-ISSN: 2549-5275**  
**p-ISSN: 1693-0819**

Ghalia 2010.

Soekamto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Universitas Indonesia Press, 2012.

**B. Peraturan Perundang-Undangan**

Sekretariat Negara RI. *Undang-Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003*. Jakarta, 2003.

PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Nomor KEP.95/PHIJSK-PK/PKB/VII/2017 tanggal 5 Juli 2017.

**C. Wawancara:**

Noersito, Gatot. Sr SPV HRM Services, Wawancara ( Semarang, 1 April 2019).

**D. Website:**

Aliffiadara Melyza Ayuwi. “Penerapan Sanksi Administratif Terhadap Perusahaan Perhotelan yang Tidak Mendaftarkan Pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan (Studi Penelitian di Wilayah Kota Banda Aceh)” (<http://etd.unsyiah.ac.id/baca/index.php?id=22706&page=1> 8 juli 2019 jam 09.44).

Anwar Hidayat, “Penjelasan Teknik Purposive Sampling Lengkap Detail”, (<https://www.statiskian.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html/>, diakses 7 Mei 2018)

Bambang “Penerapan Sanksi Administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Pelanggaran Disiplin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat” (<http://e-journal.uajy.ac.id/9699/1/0MIH02297.pdf> 08 juli 2019 jam 09.54)

Setianingsihwanti, “Pelanggaran Dan Sanksi Bagi Karyawan”, (<http://setianingsihwanti.blogspot.co.id/2013/05/pelanggaran-dan-sanksi-bagi-karyawan.html/10> mei 2018 jam 16:47)

Shanti Rachadsyah, S. H. “Sanksi Hukum (Pidana, Perdata, dan Administratif)” (<https://hukuonline.co/klinik/detail/ulasan/lt4be012381c490/sanksi-hukum-pidana-perdata-dan-administratif/> 08 mei 2019 jam 13.53)

Siti Faridah, “Adapun Pengertian Dari Metode Deskriptif Analitis Menurut Sugiono”, (<https://dokumen.tips/documents/adapun-pengertian-dari-metode-deskriptif-analitis-menurut-sugiono.html/>, diakses 21 April 2018).

Qerja, “7 Sanksi yang Biasa Diberikan Kepada Karyawan yang Melanggar Aturan”, (<https://www.qerja.com/journal/view/399-7-sanksi-yang-biasa-diberikan-kepada-karyawan-yang-melanggar-aturan/> Diakses pada tanggal 24 Mei 2018. Pukul 09:50)

Tim Pengkajian Hukum Yang Diketahui : Basani Situmorang, “Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber- sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan”, (<http://www/bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf/> tanggal 25 mei 2018, jam 12:45)