

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan diikat oleh perjanjian kerja. Selain itu perusahaan mengeluarkan peraturan perusahaan sesuai dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Akan tetapi terkadang perusahaan tidak membuat peraturan perusahaan seperti PT DGI DAN TMI.. Bila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban masing masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan kerja yang telah disetujui bersama. Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak bila pemutusan ini secara yuridis formil dapat diakui. Suatu perusahaan yang memecat karyawannya tanpa suatu alasan yang dapat diterima secara yuridis formil tidak dibenarkan. Dengan demikian, hak dan kewajiban masing-masing pihak bukan karena pemutusan hubungan kerja, melainkan karena statusnya sebagai buruh dan majikan. Dengan sendirinya pihak majikan tetap mempunyai kewajiban untuk membayar upahnya.(Zulhartati, 2010 hlm.1).

Masalah pemutusan hubungan kerja/pemberhentian merupakan yang paling sensitive di dalam dunia ketenaga kerjaan dan perlu mendapat perhatian yang

serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti. Pada waktu penarikan karyawan, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan Pengembangan karyawan, sehingga karyawan tersebut betul-betul merasa ditempatnya sendiri dan mengerahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan karyawan itu sendiri.(Zulhartati, 2010 hlm.2).

Perusahaan didirikan oleh Pengusaha bertujuan untuk mencari keuntungan. Dalam menjalankan usahanya, Pengusaha membutuhkan pekerja untuk mengelola perusahaan yang didirikannya agar menghasilkan profit yang lebih, tidak hanya Pengusaha yang membutuhkan Pekerja, namun sebaliknya Pekerja juga membutuhkan pekerjaan dari Pengusaha untuk mendapatkan upah atau gaji.(Dalam & Konglomerasi, 2019 hlm.1). Seiring perkembangan bisnis, pada prakteknya kebanyakan Pengusaha membentuk banyak perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang berlipat ganda. Sampai saat ini belum diatur peraturan yang melarang perusahaan yang dengan sengaja memindahkan Perjanjian Kerja atau Kontrak Kerja karyawan yang sudah 3 tahun bekerja kepada anak perusahaan dengan kepemilikan saham yang sama namun dengan Perseroan yang berbeda tetapi tetap bekerja kepada perusahaan yang sebelumnya.(Dalam & Konglomerasi, 2019 hlm.1). Peneliti meneliti peristiwa tersebut pada Perusahaan Konglomeraasi yaitu PT. AG, PT. TMI, PT. GCS dan PT. KTI Keempat perusahaan ini merupakan Perusahaan Konglomerasi yang mana Peraturan

Perusahaan hanya dimiliki oleh perusahaan yang pertama kali didirikan yaitu PT. AG, sedangkan perusahaan lain tidak memiliki Peraturan Perusahaan. Sebagaimana dalam ketentuan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Manajemen perusahaan yang diteliti oleh Peneliti menentukan Peraturan Perusahaan yang dimiliki oleh Perusahaan yang pertama kali didirikan diberlakukan bagi seluruh anak perusahaan, hal ini disebabkan karena perusahaan konglomerasi tersebut merupakan Single Economy Entity (Dalam & Konglomerasi, 2019 hlm.2). Secara umum ketika suatu perusahaan yang di nilai sangat berkembang pesat dalam bidang usahanya, dilihat dari perusahaan tersebut memproduksi barang yang di pasarkan meningkat pesat. (Fitriani, 2015 hlm.1).

Memproduksi barang tersebut membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak agar memproduksi barang lebih cepat, tetapi pada kenyataannya perusahaan tidak mempekerjakan pekerja terlalu banyak karena mempekerjakan pekerja terlalu banyak membuat pengeluaran perusahaan menjadi besar, jika mempekerjakan pekerja terlalu banyak maka upah yang di keluarkan oleh perusahaan wajib sesuai jumlah pekerja yang bekerja. Maka dari itu perusahaan seminimal mungkin mempekerjakan pekerja pada perusahaannya (Fitriani, 2015 hlm.2).

Perusahaan pun memberikan upah terhadap pekerja tidak terlalu besar, karena pemberian upah yang terlalu besar juga akan mengakibatkan pengeluaran perusahaan menjadi besar, untuk itu perusahaan dalam merekrut pekerja perusahaan kebanyakan memilih pekerja perempuan yang tidak memiliki

pendidikan tinggi dan memilih pekerja perempuan yang tidak memiliki keahlian, karena perusahaan menganggap Jika pekerja perempuan tidak berpendidikan tinggi dan tidak memiliki keahlian maka pemberian upah terhadap pekerja perempuan tersebut dapat diminimalkan dan pengeluaran perusahaan menjadi kecil.(Fitriani, 2015 hlm.2).

Permasalahan tenaga kerja banyak terjadi di Indonesia tidak sedikit Perusahaan yang sudah besar justru belum punya peraturan Perusahaan atau terlambat memperbarui peraturan perusahaannya . peraturan Perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban pekerja,serta antara hak dan kewajiban pengusaha memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing.

Contoh perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan yaitu PT. Jaya putra,.Seperti dalam ketentuan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan paling sedikit 10 orang, peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah mendapat persetujuan dari Menteri atau pejabat ditunjuk”.

Manajemen perusahaan dipelajari oleh para peneliti menetapkan Peraturan Perusahaan .(Dalam & Konglomerasi, 2019 hlm.3). Jika perusahaan tidak memiliki peraturan perusahaan maka akan timbul konflik dan berdampak pada karyawan atau perusahaan, kontradiksi yang dimaksud adalah jika timbul perselisihan dalam hubungan pasar tenaga kerja,maka pekerja dan perusahaan kehilangan kendali atas penyelesaian perselisihan tersebut. Peraturan perusahaan mengatur penyelesaian konflik perburuhan,yaitu penyelesaian sengketa di

pengadilan (mediasi melalui arbitrase,konsiliasi,bipatrit).(Dalam & Konglomerasi, 2019 hlm.4).

Konflik yang akan terjadi di perusahaan apabila seseorang telah diterima kerja di suatu perusahaan dengan sendirinya antara karyawan tersebut dan perusahaan tempatnya bekerja telah terjadi hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja ini masing-masing pihak,yaitu karyawan dan perusahaan telah saling terikat satu sama lain,dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterikatan satu dengan yang lain masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain.Bila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja ,hak dan kewajiban masing-masing harus di penuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah di setuju Bersama.(Dalam & Konglomerasi, 2019 hlm.4).

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan konflik apabila suatu perusahaan menyuruh karyawannya untuk mengundurkan diri dan karyawan menuntut haknya berupa pesangon tapi karyawan tersebut tidak tau hak dan kewajiban dia sebagai karyawan karena perusahaan tersebut tidak memiliki peraturan perusahaan,dan karyawan tidak pernah membaca peraturan perusahaan sebagai pedomannya di karenakan perusahaan tersebut tidak memiliki peraturan perusahaan.

Tujuan dari kebijakan perusahaan ini adalah untuk memahami kewajiban dan persyaratan bagi karyawan dan pemilik usaha sehingga dapat timbul kepercayaan dan keyakinan dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Pentingnya kebijakan perusahaan ini dan apa yang akan terjadi jika karyawan dan

pemilik bisnis gagal mematuhi. Niscaya tidak dapat di pungkiri akan banyak permasalahan yang muncul serupa dengan sebuah bisnis yang ragu melakukan kesalahan(Mahdi Achmad, n.d. hlm.5).

Pasal 185 undang-undang nomor 11 tahun 2020 telah mewajibkan perusahaan yang mempunyai pekerja sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan, dan apabila hal tersebut tidak dilaksanakan atau dilanggar, maka berdasarkan pasal 185 ayat akan dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit RP.5.000.000 (lima juta rupiah dan paling banyak RP. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) dengan demikian perusahaan atas nama PT.DGI itu harus memiliki peraturan perusahaan.

Apabila kedua pasal tersebut dicermati lebih lanjut, maka kelemahan pasal 185 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja adalah standar jumlah buruh terlalu rendah (10 orang), sebaiknya diteliti lebih lanjut berbagai kondisi perusahaan yang mempunyai jumlah tersebut, sehingga limit tersebut tidak memberatkan perusahaan-perusahaan kategori kecil.

Sedangkan pasal 185 nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang hanya memberikan sanksi pidana denda seringkali tidak membuat oknum perusahaan jera, di samping jumlah denda yang juga tidak cukup besar.(Mahdi Achmad, n.d. hlm.14). Dengan demikian, penting untuk meneliti tentang efektifitas pelaksanaan pasal 185 undang-undang cipta kerja tersebut tentang kewajiban pengusaha di perusahaan kecil untuk membuat peraturan perusahaan(Mahdi Achmad, n.d. hlm14). Namun jika dilihat realitanya dalam kasus yang menjadi objek penelitian penulis tidak selaras karena para penegak hukum hanya fokus pada acara atau upaya

pemberian denda saja terhadap pelaku tindak pidana ringan pengusaha yang tidak membuat peraturan perusahaan, tanpa memperhatikan karyawan yang kebingungan hak dan kewajibannya di ambil kemana karena pengusaha tidak membuat pedoman Perusahaan, maka dari itu pengusaha wajib bertanggung jawab atas kesalahan yang di perbuat oleh pengusaha karna tidak membuat peraturan Perusahaan/pedoman Perusahaan dan pengusaha tersebut harus membayar hak-hak pekerja agar di Perusahaan juga terjalin harmonis. Maka dari itu peneliti tertarik untuk membuat suatu karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul implementasi pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan berbentuk PT atas tidak dibuatkannya peraturan perusahaan di hubungkan dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pertanggungjawaban pidana terhadap Perusahaan berbentuk PT atas tidak dibuatkannya peraturan perusahaan di hubungkan dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja?
2. Bagaimana implementasi pertanggungjawaban pidana terhadap Perusahaan berbentuk PT atas tidak dibuatkannya peraturan perusahaan di hubungkan dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja?

3. Bagaimana upaya yang dilakukan pemerintah disnaker dalam mengawasi Perusahaan yang tidak membuat peraturan Perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang, maka penulis bertujuan untuk:

1. untuk mengetahui dan menganalisis pertanggungjawaban pidana bagi Perusahaan berbentuk PT atas tidak dibuatkannya peraturan perusahaan di hubungkan dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang ip
2. untuk mengetahui dan menganalisis implementasi pertanggungjawaban pidana atas tidak dibuatkannya peraturan perusahaan di hubungkan dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja
3. untuk mengetahui dan menganalisis Upaya pemerintah (disnaker) agar perusahaan membuat peraturan perusahaan sesuai dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan hukum, khususnya di dalam hukum tindak pidana ringan dalam rangka memberikan penjelasan mengenai implementasi pertanggungjawaban pidana terhadap pengusaha yang tidak membuat peraturan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan

untuk menambah wawasan, yaitu mengenai bentuk-bentuk perlindungan terhadap hak-hak buruh dan pengusaha terkait dengan pembuatan peraturan perusahaan.

Bagi Pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi landasan untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kerja dan menciptakan suasana harmony dalam lingkungan perusahaan.

Pengusaha juga dapat mengerti sejauh mana kedudukannya untuk memperjuangkan hak dan kewajibannya. Juga dapat memotivasi pengusaha untuk mengembangkan usahanya.

- a. Bagi Buruh, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dalam hal-hal yang menyangkut hak-hak pekerja atau buruh,
- b. dan juga pekerja dapat mengerti sejauh mana kedudukannya untuk memperjuangkan hak dan kewajibannya.

E. Kerangka Pemikiran

Grand Theory adalah sebuah istilah yang ditemukan oleh seorang ahli sosiologis bernama Charles Wright Mills dalam bukunya yang berjudul *The Sociological Imagination* untuk menunjukkan bentuk teori abstraksi tinggi yang mana pengaturan formal dan susunan dari konsep-konsep lebih penting dibandingkan pengertian terhadap dunia sosial. Dalam pandangannya, *grand theory* kurang lebih dipisahkan dari perhatian nyata kehidupan sehari-hari dan berbagai variasinya dalam ruang dan waktu. (Abdul Azis Munawar, 2013).

Kerangka pemikiran pertama kali disusun dengan *grand theory* yang merupakan kerangka dasar untuk membahas dasar filosofi penelitian ini, yakni asas-asas atau prinsip tentang kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan hukum dengan penjelasan sebagai berikut

1. Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan teori yang lahir atas perkembangan paham positivisme hukum yang berkembang pada abad ke 19. Kepastian hukum sangat erat kaitanya dengan hukum positif yakni suatu hukum yang berlaku dalam suatu wilayah Negara dan atau kedaan tertentu yang berbentuk tertulis (Peraturan PerundangUndangan). Aturan tersebut pada prinsipnya mengatur atau berisi tentang ketentuanketenatuan umum yang menjadi pedoman bertingkah laku bagi setiap individu masyarakat.

Bahwa adanya aturan hukum semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut akan menimbulkan kepastian hukum, yang dalam pandangan Peter Mahmud sebagai berikut

: (Peter Mahmud Marzuki, 2008).

“Kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu dapat mengetahui apa saja yang boleh atau tidak boleh dilakukan; dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.”

2. Kemanfaatan Hukum

Aliran Utilitarianisme mempunyai pandangan bahwa tujuan hukum adalah memberikan kemanfaatan kepada sebanyak-banyaknya orang. Kemanfaatan di sini diartikan sebagai kebahagiaan (*happiness*), sehingga penilaian terhadap baik-buruk atau adil-tidaknya suatu hukum bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Dengan demikian berarti bahwa setiap penyusunan produk hukum (peraturan perundang-undangan) seharusnya senantiasa memperhatikan tujuan hukum yaitu untuk memberikan kebahagiaan sebanyakbanyaknya bagi masyarakat. Berikut adalah teori kemanfaatan hukum menurut para ahli, yakni sebagai berikut : (Ansori Ahmad, 2015).

a. Jeremy Bentham (1748-1832)

Bentham membangun sebuah teori hukum komprehensif di atas landasan yang sudah diletakkan, tentang asas manfaat. Bentham merupakan tokoh radikal dan pejuang yang gigih untuk hukum yang dikodifikasikan, dan untuk merombak hukum yang baginya merupakan sesuatu yang kacau. Ia merupakan pencetus sekaligus pemimpin aliran kemanfaatan. Menurutny hakikat kebahagiaan adalah kenikmatan dan kehidupan yang bebas dari kesengsaraan. Bentham menyebutkan bahwa “*The aim of law is The Greatest Happiness for the greatest number*” Dengan kata-kata Bentham

sendiri, inti filsafat disimpulkan sebagai berikut :

“Alam telah menempatkan manusia di bawah kekuasaan, kesenangan dan kesusahan. Karena kesenangan dan kesusahan itu kita mempunyai gagasangagasan, semua

pendapat dan semua ketentuan dalam hidup kita dipengaruhi. Siapa yang berniat untuk membebaskan diri dari kekuasaan ini, tidak mengetahui apa yang ia katakan. Tujuannya hanya untuk mencari kesenangan dan menghindari kesusahan perasaan-perasaan yang selalu ada dan tak tertahankan ini seharusnya menjadi pokok studi para moralis dan pembuat undang-undang. Prinsip kegunaan menempatkan tiap sesuatu di bawah kekuasaan dua hal ini.”

B. John Stuart Mill (1806-1873)

Penganut aliran Utilitarianisme selanjutnya adalah John Stuart Mill. Sejalan dengan pemikiran Bentham, Mill memiliki pendapat bahwa suatu perbuatan hendaknya bertujuan untuk mencapai sebanyak mungkin kebahagiaan. Menurut Mill, keadilan bersumber pada naluri manusia untuk menolak dan membalas kerusakan yang diderita, baik oleh diri sendiri maupun oleh siapa saja yang mendapatkan simpati dari kita, sehingga hakikat keadilan mencakup semua persyaratan moral yang hakiki bagi kesejahteraan umat manusia. Mill setuju dengan Bentham bahwa suatu tindakan hendaklah ditujukan kepada pencapaian kebahagiaan, sebaliknya suatu tindakan adalah salah apabila menghasilkan sesuatu yang merupakan kebalikan dari kebahagiaan. Lebih lanjut, Mill menyatakan bahwa standar keadilan hendaknya didasarkan pada kegunaannya, akan tetapi bahwa asal-usul kesadaran akan keadilan itu tidak ditemukan pada kegunaan, melainkan pada dua hal yaitu rangsangan untuk mempertahankan diri dan perasaan simpati. Menurut Mill keadilan bersumber pada naluri manusia untuk menolak dan membalas kerusakan yang diderita, baik oleh diri sendiri maupun oleh siapa saja yang mendapat simpati dari

kita. Perasaan keadilan akan memberontak terhadap kerusakan, penderitaan, tidak hanya atas dasar kepentingan individual, melainkan lebih luas dari itu sampai kepada orang lain yang kita samakan dengan diri kita sendiri, sehingga hakikat keadilan mencakup semua persyaratan moral yang sangat hakiki bagi kesejahteraan umat manusia.

3. Keadilan Hukum

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenangwenang. dapat disimpulkan bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenaan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, memperlakukan dengan tidak pandang bulu atau pilih kasih melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Berikut adalah teori keadilan hukum menurut para ahli : (Fernando, 2014).

a. Teori Aristoteles

Aristoteles adalah seorang filsuf pertama kali yang merumuskan arti keadilan. Ia mengatakan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya atau (*fiat justitia bereat mundus*). Selanjutnya dia membagi keadilan dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

- 1) Keadilan distributif adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional; dan
- 2) Keadilan korektif adalah keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan illegal.

b. Teori Ustinian

Yang menyatakan bahwa keadilan adalah kebijakan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapat apa yang merupakan bagiannya.

c. Teori Herbet Spenser

Yang menyatakan setiap orang bebas untuk menentukan apa yang dilakukannya, asal ia tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain;

d. Teori Hans Kelsen

Menurutnya keadilan tentu saja digunakan dalam hukum, dari segi kecocokan dengan undang-undang. Ia menganggap sesuatu yang adil hanya mengungkapkan nilai kecocokan relatif dengan sebuah norma adil hanya kata lain dari benar.

Teori kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum merupakan teori yang mendasari pemberlakuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi negara dan Pancasila sebagai ideologi negara di Indonesia yang dijadikan sebagai landasan yuridis atau *middle theory* dalam penulisan skripsi ini.

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia menyatakan bahwa persamaan di depan hukum setiap warga negara telah dijamin. Hal ini tentunya sesuai dengan Sila Pertama yaitu “Ketuhanan Yang Maha Esa” dan Sila Kelima dari Pancasila yang menyatakan bahwa “Keadilan Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”.

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia dan Sila Kelima adalah; (Setiap orang berhak atas penakuan,jaminan,perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yan sama di adapan hukum) dari Pancasila menjadi suatu dasar untuk membahas mengenai implementasi pertanggungjawaban pidana terhadap pengusaha yang tidak membuat peraturan Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan. Dimana peraturan perusahaan merupakan himpunan aturan dan norma yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan atau anggota perusahaan. Peraturan perusahaan bertujuan untuk menjaga kedisiplinan, menjaga ketertiban, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, peraturan perusahaan juga dapat berfungsi sebagai acuan atau pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Peraturan perusahaan juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menegakkan etika dan nilai-nilai perusahaan, serta memberikan perlindungan hukum bagi perusahaan dan karyawan. (Muhammad, 2010)

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang cipta kerja menyatakan bahwa

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.”

Setiap perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja menyatakan bahwa:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
2. Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja

Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa :

1. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
2. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh; dan
3. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Yang mana secara tersurat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan, karena peraturan perusahaan ini bertujuan untuk mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam hal tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Selain itu, peraturan perusahaan juga dapat menjadi pedoman bagi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan perusahaan untuk menjaga kedisiplinan dan ketertiban di tempat kerja.

Dengan adanya peraturan perusahaan, diharapkan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat berjalan dengan baik dan adil serta memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak. Selain itu, peraturan perusahaan juga dapat menjadi acuan bagi penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan di tempat kerja. (Faudy, 2019).

Sebagai pengusaha yang memiliki lebih dari 10 orang pekerja/buruh, sangat penting untuk memiliki peraturan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja dan peraturan perundang-undangan lainnya. Dengan demikian, dapat menjaga keharmonisan dan kesejahteraan di tempat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi semua pihak yang terlibat.

Setiap perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan, maka dianggap telah melanggar Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja yang menyatakan bahwa :

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2),

Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 185 , Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah); dan

Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran..

F. Metode Penelitian

Metode penelitian ini untuk mengetahui dan membahas suatu permasalahan, maka diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analitis. Yang memiliki sifat penelitian yang memaparkan gambaran dan faktafakta secara menyeluruh mengenai hukum dan/atau peraturan perundangundangan (*statute approach*) tentang objek penelitian untuk dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam praktik pelaksanaan yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.(Peter Mahmud Marzuki, 2012, hlm. 151).

2. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normative, yaitu penelitian atau kajian ilmu hukum normatif, kegiatan untuk menjelaskan hukum tidak diperlukan dukungan sosial, sebab ilmu hukum normatif tidak mengenal data atau fakta social, yang dikenal hanya bahan hukum (bahan hukum primer, sekunder, dan tersier), jadi untuk menjelaskan hukum tersebut hanya digunakan konsep hukum dan langkah-langkah yang ditempuh adalah langkah normatif.(Bahder Johan

Nasution, 2008, hlm. 87).

3. Tahap Penelitian

Adapun tahap penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah : a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data secara teoritis, dengan mempelajari sumber sumber bacaan yang erat kaitannya

dengan permasalahan penelitian skripsi ini. Penelitian kepustakaan ini disebut data sekunder, yang terdiri dari :

1) Bahan-bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang undangan yang berkaitan dengan objek penelitian, diantaranya:

a) Undang-undang dasar republic Indonesia tahun 1945

b) Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

c) Bahan-bahan hukum sekunder yaitu bahan yang menjelaskan bahan hukum primer berupa hasil penelitian dalam bentuk buku-buku yang ditulis oleh para ahli, artikel, karya ilmiah maupun pendapat para pakar hukum 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang bersumber dari kamus-kamus, Kamus Besar Bahasa Indonesia, artikel, jurnal, media massa, paper, serta bersumber dari bahan-bahan yang didapat melalui internet b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Studi lapangan yang sifatnya sebagai penunjang terhadap data kepustakaan tersebut di atas seperti wawancara dan dokumentasi dengan pihak terkait yang berwenang memberikan informasi mengenai Perlindungan hukum terhadap korban tindak pidana pemalsuan dokumen pekerja migran

Indonesia ditinjau dari hukum pidana dan hukum ketenagakerjaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu penunjang penulis dalam penelitian ini adalah dengan cara pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis sebagai berikut :

- A. Studi Kepustakaan Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara pengumpulan buku – buku maupun dokumen tertulis yang berkaitan dengan Perlindungan hukum terhadap korban tindak pidana pemalsuan dokumen pekerja migran Indonesia ditinjau dari hukum pidana dan viktimologi yang selanjutnya dilakukan proses klasifikasi dengan cara mengolah dan memilih data yang telah dikumpulkan ke dalam bahan hukum primer, sekunder dan tersier dengan penyusunan secara teratur dan sistematis.
- B. Studi Lapangan (*Field Research*) Penelitian ini dilakukan dengan wawancara tidak terarah atau bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan - pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan adanya variasi variasi pertanyaan dan metode tanya jawab yang disesuaikan dengan situasi ketika studi lapangan.

5. Alat Pengumpulan Data

- A. Data Kepustakaan Dalam penelitian ini, data kepustakaan diperoleh dengan mempelajari materi bacaan yang berupa literatur, catatan perundang undangan yang berlaku, dan bahan lain yang relevan dengan penelitian. Data tersebut kemudian diolah dan digunakan sebagai referensi dalam penelitian
- B. Data Lapangan Dilakukan dengan cara mencari data sehubungan dengan identifikasi masalah serta melakukan wawancara dengan pihak pihak yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti. Alat

pengumpulan data dalam penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan, alat perekam suara, alat tulis, flashdisk, kamera dan lain lain.

6. Analisis Data

Analisis data yang dipilih melalui data sekunder yang telah dipilih melalui studi kepustakaan seperti tersebut diatas, kemudian disusun secara sistematis sehingga diperoleh gambaran menyeluruh mengenai asas hukum, kaidah hukum, dan ketentuan yang berkaitan dengan

Pengusaha yang tidak membuat peraturan perusahaan ditinjau dari hukum pidana dan hukum ketenagakerjaan . Selanjutnya data penelitian yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian akan dikaji secara logis dan mendalam.

Hasil analisis akan disajikan secara deskriptif.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, adapun lokasi penelitian yaitu :

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*) perpustakaan fakultas hukum universitas pasundan, jl. Lengkong besar NO.68 bandung
- b. Instansi yang berhubungan kantor KEMNAKER JL. Cilengkran II no. 210, palasari kec. Cibiru kota bandung, jawabarat 40615
- c. Polrestabes JL. Merdeka NO.18-21 babakan ciamis, kec sumur bandung, kota Bandung jawabarat 40117

- d. Kejaksaan Negeri Bandung JL. Jakarta NO42-44 kebon waru
,KEC.Batununggal,Kota Bandung, Jawabarat 40272.