

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan sebagai suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan dibuat berdasar dan mempunyai kekuatan hukum. Di dalam suatu perusahaan tidak hanya teori pekerja memberi tenaga kemampuannya sedangkan pengusaha memberikan kompensasi lewat upah/gaji, lebih dari itu, dalam perusahaan dikenal banyak aserikat buruhek sosial, aserikat buruhek kesehatan, aserikat buruhek kemanusiaan, aserikat buruhek ekonomi. Di dalam peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal tadi dicantumkan didalam peraturan perusahaan dengan sangat terperinci agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut.¹

Hal-hal tersebut dicantumkan tentu dengan maksud dan tujuan agar para pekerja dapat tahu berbagai macam batasan-batasan di dalam bekerja agar mereka lebih termotivasi di dalam bekerja. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan ialah suatu kumpulan Aturan yang dibuat oleh seorang

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djamabatan, 1981), hal 3.

pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. peraturan perusahaan wajib dibuat oleh perusahaan yang telah mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. di dalam peraturan perusahaan diatur mengenai syarat-syarat kerja yang berlaku di perusahaan, berisi hak dan kewajiban bagi buruh dan pengusaha dalam rangka memperoleh kepastian hukum².

Di dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 108 Ayat (1) menyebutkan 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. Di dalam Kepmenakertrans No.Kep28/XVI/MEN/2014 tentang Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Pada Pasal 1 Ayat (1) menyebutkan yang dimaksud peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan dan Pasal 2 Ayat (1) menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang

² Putri Silvia, *Pelaksanaan Peraturan Perusahaan Di Cv Mekar Jaya Sentosa Pekalongan*, Program Sarjana Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.semarang, 2019, hal 7

wajib memuat peraturan perusahaan. Keuntungan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja. Keuntungan adanya peraturan perusahaan adalah jaminan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak, untuk periode waktu 2 (dua) tahun. Kedudukan peraturan perusahaan sebagai sumber hukum di perusahaan yang bersifat sementara,

Oleh karena itu pekerja didorong untuk meningkatkan peraturan perusahaan menjadi perjanjian kerja bersama, dengan cara membentuk serikat pekerja. Sehingga perlakuan tidak adil terhadap buruh / pekerja dapat dihindari. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 50 menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh. Pasal 51 Ayat (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 Ayat (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Tujuan dan manfaat pembuatan peraturan perusahaan adalah :

1. Dengan peraturan perusahaan yang masa berlakunya dua tahun dan setiap dua tahun harus diajukan perstujuannya kepada departemen tenaga kerja
2. Dengan adanya peraturan perusahaan minimal akan diperoleh kepastian adanya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;

³ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Peraturan perusahaan akan mendorong terbentuknya kesepakatan kerja bersama sesuai dengan maksud permen no. 2 tahun 1978 diatas;
4. Setelah peraturan disahkan oleh departemen tenaga kerja maka perusahaan wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan
5. Pada perusahaan yang telah mempunyai kesepakatan kerja bersama tidak dapat menggantinya dengan peratuean perusahaan.⁴

Namun, kewajiban pembuatan Peraturan Perusahaan tidak berlaku apabila perusahaan telah memiliki perjanjian kerja bersama. Adapun ketentuan di dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan terlebih Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Perusahaan harus disahkan oleh pejabat yang berwenang. Yang dimaksud sebagai pejabat yang berwenang adalah sebagai berikut (“Pejabat”)

Peraturan Perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha

⁴ Permenaker No 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁵

Menurut isi dari Pasal 111 ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan⁶.

Perusahaan diterima harus sudah mendapat Pengesahan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Apabila Peraturan Perusahaan telah memenuhi ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja belum mendapatkan pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Namun, apabila Peraturan Perusahaan belum memenuhi persyaratan dalam Pasal 111 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dan dalam waktu paling lama 14

⁵ Putri Rosalina, *Implementasi Kebijakan Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Di Kota Palembang*, program sarjana Ilmu Hukum, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2018, hal 17

⁶ Muhamad Abas, Sartika Dewi dan Yusuf Rizki *Analisis Pelaksanaan Perjanjian Jam Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja Di Pt. Plasindo Lestari Dihubungkan Dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Justisi Jurnal Ilmu Hukum Vol 6 No 2 2021.

(empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh⁷ pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki tersebut kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5 juta dan paling banyak Rp50 juta⁸.

Di dalam kenyataannya, ternyata ada perusahaan yang telah mematuhi persyaratan (memiliki minimal sepuluh orang buruh) namun tidak memenuhi kewajiban undang-undang yaitu untuk membuat peraturan perusahaan, dan disamping itu ada sejumlah perusahaan membuat peraturan perusahaan dibawah standard yang ditentukan undang-undang. hal ini akan merugikan kepentingan buruh menyangkut kepastian hak dan kewajibannya⁹.

Masih ada perusahaan yang telat memperbaharui peraturan perusahaannya salah satu nya di PT.Hiruta Kogyo Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 2015 perusahaan tersebut telah membuat Peraturan Perusahaan dan telah di sepakati oleh kedua pihak antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk diterapkan di Perusahaan agar Peraturan Perusahaan tersebut dapat berlaku maka PT.Hiruta Kogyo Indonesia memberikan Peraturan Perusahaan yang

⁷ <https://hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e2676c79ae62/akibat-jika-peraturan-perusahaan-tidak-disahkan-oleh-menaker/.di> akses pada 28 Januari 2020

⁸ *Ibid*

⁹ Syaufi Mohd, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada 2009, halaman 11.

sudah dibuat pada tahun 2019 dan telah diberikan ke Disnaker, tetapi ternyata Peraturan Perusahaan yang telah dibuat oleh PT.Hiruta Kogyo Indonesia belum dapat disahkan oleh pihak Disnaker dikarenakan lewat dari batas waktu yang telah ditentukan karena lebih dari 2 tahun kurang nya ilmu dan pelatihan dalam tata cara membuat peraturan perusahaan yang baik dan benar menjadi penyebab terlambatnya pembuatan peraturan perusahaan yang berdampak pemenuhan hak-hak para pekerja

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang Peraturan Perusahaan . Untuk menjaga keasliannya dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya yaitu:

1. Implementasi Kebijakan Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Di Kota Palembang oleh Putri Rosalina program sarjana Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya Palembang. Adapun hasil dari penelitiannya masih banyak perusahaan yang yang tidak membuat peraturan perusahaan yang seharusnya menjadi pedoman dalam lingkungan kerja . solusi yang diberikan adanya pelatihan bagi perusahaan yang belum memahami dan sanksi bagi perusahaan yang tidak membuat peraturan perusahaan Adapun yang membedakan antara penelitian tersebut dengan penelitian penulis ialah pada letak wilayah hukum dilakukannya penelitian bahwa pada penelitian sebelumnya dilakukan di wilayah hukum kota Palembang sedangkan penelitian penulis dilakukan di PT. Hiruta Kogyo Indonesia yang terletak di Kawasan industri karawang.¹⁰

¹⁰ Putri Rosalina. *Op.Cit.* hal 2

2. Pelaksanaan Peraturan Perusahaan Di Cv Mekar Jaya Sentosa Pekalongan
Oleh Putri Silvia Puserikat buruhitasari Program Sarjana Ilmu Hukum,
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro Adapun kesimpulannya Bahwa
peraturan perusahaan CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan yang pertama
dibuat ini walaupun pembuatannya oleh perusahaan melibatkan Konsultan
dari luar dan juga sudah dimintakan saran dan pertimbangan sebelum
dimintakan pengesahan ke Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan
Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, dan Adapun yang membedakan
antara penelitian tersebut dengan penelitian penulis ialah terletak pada
Pelaksanaan Peraturan Perusahaan dimana di penelitian sebelumnya
menggunakan pasal 7 permenaker nomor 28 tahun 2014 sedangkan
penelitian penulis di tinjau dari segi penerapan sanksi pidana Pasal 188
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ¹¹

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk
melakukan penelitian dengan judul

PENERAPAN SANKSI PIDANA BAGI PERUSAHAAN YANG TIDAK
MEMPERBAHARUI PERATURAN PERUSAHAAN SETELAH JANGKA
WAKTU DUA TAHUN DI PT HIRUTA KOGYO INDONESIA DITINJAU
DARI PASAL 188 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN.

¹¹ Putri Silvia *Op.Cit* hal 5

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan sanksi pidana jika terlambat memperbarahui peraturan perusahaan nya ditinjau dari Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Factor-Faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan Peraturan Perusahaan di PT. Hiruta Kogyo Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menghambat dalam pelaksanaan Peraturan Perusahaan di PT. Hiruta Kogyo Indonesia.
2. Untuk menjelaskan dan memberikan solusi dampak bagi pengusaha apabila terlambat memperbarahui peraturan perusahaan serta dampaknya bagi pemenuhan hak-hak pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Dalam Penelitian Ini Terbagi Menjadi 2 (Dua), Yaitu :

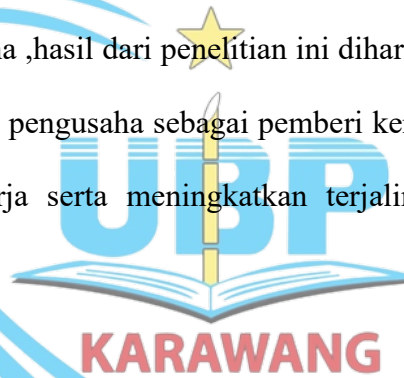
1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman pengetahuan, dan pembelajaran pada penelitian berikutnya khususnya pada penelitian mengenai penting nya memperbarahui Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun pada setiap perusahaan.

2. Manfaat praktis

Yang diperoleh dari penelitian ini adalah menjadi legal opinion yang dapat dijadikan oleh praktisi hukum sebagai ilmu yang bermanfaat bagi :

- a. Bagi mahasiswa. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi masukan bagi instansi dalam rangka meningkatkan kepedulian terhadap peraturan yang sudah di berlakukan dan mematuhi.
- b. Bagi pengusaha ,hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengusaha sebagai pemberi kerja dalam hal melindungi hak-hak pekerja serta meningkatkan terjalannya kerja sama dalam lingkungan.



E. Kerangka Pemikiran

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif bukan sosiologi. Kepastian Hukum secara Normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara pasti dan Logis¹².

Kepastian Hukum sebagai salah satu tujuan hukum dan dapat dikatakan upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan dan penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa

¹² Cst Kansil, *Kamus istilah Hukum*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009, hlm, 385

memandang siapa yang melakukan. Adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan terjadi jika melakukan tindakan hukum itu, kepastian sangat diperlukan untuk mewujudkan keadilan. Kepastian salah satu ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis.¹³

Teori kepastian menurut ahli hukum :

1. Menurut Jan Michiel Otto, kepastian hukum yang sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis. Namun Otto memberikan batasan kepastian hukum yang lebih jauh yang mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu yaitu :
 - a. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh
 - b. Instansi-instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
 - c. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan aturan tersebut.
 - d. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum dan, Keputusan peradilan secara konkret dilaksanakan.

¹³ Ibid, hlm 270

Hukum yang di tegakkan oleh instansi penegak hukum yang diberikan tugas untuk itu harus menjamin “kepastian hukum” demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat dan akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main hakim sendiri. Keadaan seperti ini menjadikan kehidupan berada dalam suasana “social disorganization atau kekacauan sosial”.

Satjipto Raharjo menyatakan bahwa penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagiannya. Ini berarti penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tersebut menjadi kenyataan.

Selanjutnya menurut Soerjono Soekanto, inti dan arti penegakan hukum tersebut terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejewantahkan dalam bentuk sikap tindakan sebagai rangkaian penjabaran nilai-nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Pokok masalah penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain¹⁴:

¹⁴ Satjipto Raharjo. *Teori Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013, hlm 183

- a. Faktor hukum atau peraturan itu sendiri;
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
- c. Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum
- d. Faktor masyarakat, yaitu berkaitan dengan lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut diatas saling berkaitan erat, karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur efektivitas penegakan hukum. penegakan hukum tersebut harus dilakukan dengan pendayagunaan kemampuan, dengan kata lain penegakan hukum harus dilakukan oleh orang yang betul-betul ahli di bidangnya dan dalam penegakan hukum akan lebih baik jika pelaksanaannya mempunyai pengalaman praktek berkaitan dengan bidang yang ditanganinya.

Dari teori penegakan hukum yang telah disampaikan Satjipto Raharjo dan Soerjono Soekanto, dalam Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan, mengedepankan penegakan hukum sebagai bentuk perwujudan dari hakekat nilai-nilai (konsep) dasar yang ideal dalam bentuk perilaku organisasi perusahaan (maupun bagian-bagian organisasi) yang mampu menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kemanfaatan sosial dalam rangka kedamaian pergaulan

hidup. Dengan kata lain, Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan adalah upaya mewujudkan kedamaian pergaulan hidup yang berpedoman pada nilai-nilai dasar yang ideal yang menjadi hakekat penegakan hukum.

Bahwa dari teori-teori hukum yang dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan kedudukan teori terkait permasalahan: “Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan merupakan bentuk Ketaatan Subyek Hukum kepada Hukum?” dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Dengan pendekatan Teori Penegakan Hukum, Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan adalah merupakan perwujudan nilai-nilai dasar yang ideal dalam bentuk perilaku organisasi yang yang mampu menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kemanfaatan sosial dalam rangka kedamaian pergaulan hidup. Bentuk ketaatan hukum pada teori ini jika organisasi perusahaan mampu mewujudkan kedamaian pergaulan hidup;
- b. Pendekatan teori bekerjanya hukum, Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan adalah merupakan pengaturan peran (*role occupant*) organisasi

perusahaan bersifat teknis dan menyeluruh, berupa panduan / tuntunan mekanisme dan perilaku organisasi perusahaan. Teknis pengaturan dimulai dari perencanaan sampai dengan peninjauan / peningkatan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan. Bentuk ketaatan hukum pada teori ini jika organisasi perusahaan mampu merefleksikan diri atau melakukan peran sesuai panduan / tuntunan yang dimulai perencanaan sampai dengan tinjauan dan peningkatan sistem, dalam bentuk aktifitas organisasi perusahaan (termasuk bagian-bagiannya) termasuk sisi dokumentasi administrasi.

- c. Pendekatan teori pemidanaan, Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan adalah merupakan pendekatan dalam bentuk sanksi hukum sebagai akibat dari tidak terpenuhinya aserikat buruhek-aserikat buruhek dalam Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan, khusus sanksi pidana diberikan jika terpenuhi unsur-unsur pidana. Bentuk ketaatan hukum pada teori ini jika organisasi perusahaan mampu terhindar dari sanksi hukum, karena setiap aserikat buruhek Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan

Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan dapat terpenuhi dengan baik;

- d. Pendekatan teori pengawasan, Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan adalah merupakan pendekatan kesesuaian antara obyek pengawasan dengan pihak pengawas, baik merupakan lembaga dalam perusahaan maupun luar perusahaan dalam bentuk perorangan sebagai bagian dari masyarakat atau masyarakat dalam peran sosial control maupun instansi / lembaga terkait. Bentuk ketaatan hukum pada teori ini jika organisasi perusahaan maupun bagian dari organisasi perusahaan mendapatkan predikat kesesuaian saat proses pengawasan terjadi¹⁵

Masalah pokok dalam hukum pidana adalah mencari dasar pembenaran dijatuhkannya sanksi pidana terhadap pelaku tindak pidana sehingga pidana tersebut menjadi lebih fungsional. yang dimaksud dengan pidana adalah “Penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Pada umumnya, teori pembedaan dibagi dalam 3 (tiga) golongan, yaitu¹⁶:

- a. Teori Absolut atau Teori Pembalasan, menyatakan bahwa penjatuhan pidana itu dibenarkan semata-mata karena orang telah

¹⁵ Ibid, hlm 185

¹⁶ Roeslan Saleh, *Stelsel Pidana Indonesia*, Aksara Baru, Jakarta, 1983, hal. 9.

melakukan suatu tindak pidana. Hanya dengan membalas tindak pidana dengan penderitaan, dapat dinyatakan bahwa perbuatan itu dapat dihargai. Oleh karena itu, pidana dilepaskan dari tujuan. Tokoh-tokoh dalam teori pembalasan ini seperti Imanuel Kant, Van Bemmelen dan Pompe;

- b. Teori Relatif atau Teori Tujuan (*Doel Theorieen/Utilitarian Theory*), menyatakan bahwa pidana itu bukanlah untuk melakukan pembalasan kepada pembuat kejahatan ataupun pelanggar hukum, melainkan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang bermanfaat. Pengikut teori ini antara lain A. Von Feuerbach, Van Hamel dan Simons.

- c. Teori Gabungan (*Verenigings Theorieen*), yang merupakan gabungan dari teori absolut/teori pembalasan dengan teori relatif/teori tujuan. Dalam hal ini dibagi kedalam 3 (tiga) golongan, yaitu:

- 1) Menitikberatkan kepada pembalasan, tetapi pembalasan itu tidak boleh melebihi daripada yang diperlukan dalam mempertahankan ketertiban masyarakat;
- 2) Menitikberatkan kepada pertahanan ketertiban masyarakat, tetapi pidana tidak boleh lebih berat daripada beratnya penderitaan yang sesuai dengan beratnya perbuatan si terpidana;

- 3) Menitikberatkan sama baik kepada pembalasan maupun kepada pertahanan ketertiban masyarakat.¹⁷

Dari teori pembedaan yang telah disampaikan, dalam Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan lebih mengedepankan kepada aserikat buruhek sanksi hukum sebagai upaya membenaran adanya hukuman atau sanksi atas perbuatan atau aktivitas perusahaan yang memenuhi unsur pidana. Sekaligus adanya sanksi dimaksud dapat mencegah terulangnya perbuatan atau aktivitas yang tidak sesuai dengan maksud dan harapan dari Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Tidak Memperbaharui Peraturan Perusahaan Setelah Jangka Waktu Dua Tahun di Perusahaan yang memenuhi unsur-unsur pembedaan.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris . Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah primer yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi lapangan dan data penunjang adalah dasar pembedaan terhadap manajemen perusahaan yang tidak

¹⁷ Ibid, hlm 10

memperbarahui atau melanggar Pasal 188 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isi nya

a Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), 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).

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

demikian kepentingan sendiri akan mendapatkan tindak pidana menurut peraturan perundang-undangan, dalam proses penegakan hukumnya berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja/karyawan di dalam perusahaan.

2. Serikat buruhesifikasi Penelitian

Serikat buruhesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif ekserikat buruhlanatif. Adapun alasan memilih serikat buruhesifikasi ini adalah bertujuan Untuk Memberikan Gambaran Tentang Akibat Dari Perusahaan Yang Melanggar Aturan tidak memperbarahui peraturan perusahaanya setelah jangka 2 tahun menurut pasal Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Menentukan objek penelitian dan mengidentifikasi masalah;
- b. Penegasan tujuan dan manfaat penelitian;
- c. Merumuskan hipotesis;
- d. Menguji atau menganalisis hipotesis;
- e. Melakukan pembahasan;
- f. Menarik kesimpulan dan saran.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari:

- a. Bahan hukum tersier yaitu

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum dan ensiklopedia

- b. Bahan Hukum sekunder,

yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat kepada masyarakat, yang terdiri dari

- 1) Undang-undang Dasar 1945,

2) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014

c. Bahan hukum primer,

Yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya wawancara dan observasi.

Adapun sebagai data tambahan yang dibutuhkan adalah data primer yang diperoleh dari:

a. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan, Wawancara yaitu dengan cara dilakukan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada informan (para pekerja ,leader dan pihak HR-GA) agar diperoleh informasi tentang factor-faktor yang menyebabkan terjadinya terhambatnya pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di area perusahaan . Sedangkan alat yang dipergunakan berupa pedoman wawancara yang berisikan butir-butir pertanyaan

b. Observasi lapangan

Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Observasi yang dilakukan adalah observasi nonpartisipan. Observasi nonpartisipan berarti peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Observasi ini dipilih karena peneliti bekerja di PT.Hiruta Kogyo Indonesia, observasi ini dilakukan pada tanggal 20 juni 2020 sampai 20 juni 2021

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode logika hukum deduktif, yaitu dengan cara data yang sudah proses mencari dan menyusun secara sistematis data diperoleh dari hasil wawancara, dan catatan lapangan yaitu dengan memberikan arti dan menginterpretasikan pada setiap data yang telah diolah kemudian diuraikan dalam bentuk uraian kalimat secara sistematis dan logis untuk memudahkan penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara deduksi, yaitu dari hal-hal yang bersifat umum kemudian disimpulkan secara khusus terhadap permasalahan yang diteliti.

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, KIIC ,Jalan Maligi X Lot V-6, Margakaya,
Kec. Telukjambe Barat., Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361

