

BAB I

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan jasa/atau barang baik nasional maupun multinasional dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya berkaitan dengan ketenagakerjaan pastinya membutuhkan suatu peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan agar dapat berjalan dengan baik.¹

Adapun tujuan dari adanya peraturan perusahaan yakni, Memberikan kepastian syarat-syarat kerja perusahaan, Memperjelas hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, Meningkatkan produktivitas kerja.

Peraturan dalam perusahaan merupakan peraturan yang di buat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dalam hukum ketenagakerjaan ada beberapa istilah yang sering disebutkan dalam peraturan perusahaan.

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹ Muhamad Sadi Is, 2014, **Hukum Perusahaan di Indonesia**, Kencana, Palembang, hlm. 1.

3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
6. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
7. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

8. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
9. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil prundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
10. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
11. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang di rencanakan dan dilaksanakan dengan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghenikan atau memperlambat pekerjaan.
12. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
13. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

14. Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan sekeluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

15. Standard Operating Prosedure (SOP) adalah suatu rangkaian intruksi tertulis yang merekomendasikan suatu kegiatan atau proses rutin yang terdapat pada perusahaan. SOP juga bisa didefinisikan sebagai suatu panduan yang dikemukakan secara jelas tentang apa yang harus di lakukan oleh individu pada suatu perusahaan.²

Ketentuan dari peraturan perusahaan adalah :

- Sekurang-kurangnya satu perusahaan terdiri dari 10 pekerja
- Berlaku untuk semua pekerja di perusahaan induk dancabang (jika memiliki
- Merupakan tanggung jawab dan kewajiban pengusaha
- Di susun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan masukan pekerja
- Ketentuan tidak boleh bertentangan atau lebih rendah dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku
- Masa berlaku 2 tahun dan bisa diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

² Much. Nurachmad, 2013, **Panduan Membuat Peraturan dan Perjanjian dalam Perusahaan**, Medpress Digital, Yogyakarta, hlm.8

Sementara Penjelasan Umum dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 Tentang Perkawinan tertera "Dalam ketentuan Pasal 28B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dicantumkan bahwa setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah serta Negara menjamin hak anak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi".

Dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang di jelaskan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Cipta Kerja yang menyebutkan :

Pengusaha di larang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan: mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.

Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan permohonan para pekerja perseorangan dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 "*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*"³

³ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017, hlm.7.

Dengan penjelasan diatas jika di bandingkan dengan ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi serta undang-undang cipta kerja suami istri memiliki hak untuk tidak di perlakukan secara diskriminatif dalam ruang lingkup pekerjaan maupun dalam masyarakat.

Pada Pt Manaco Lifestyle di terapkan peraturan perusahaan yang dimana pekerja yang memiliki ikatan darah dan juga ikatan suami istri di larang bekerja dalam satu perusahaan. Tertera dalam pasal 7 ayat (4) Ketentuan Perusahaan dalam peraturan perusahaan Pt Manaco Lifestyle disebutkan bahwa: "Perusahaan tidak mengijinkan satu keluarga bekerja pada satu perusahaan, seperti suami/istri, orangtua dan anak kandung atau saudara kandung".

Hal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Cipta Kerja namun pada dasarnya sebelum bekerja atau pada awal di terima bekerja pada perusahaan Pt Manaco Lifestyle pekerja/buruh sudah menyetujui perjanjian tersebut, sehingga tidak pernah ada kejadian dimana seorang pekerja bekerja bersama dengan pasangan dan juga keluarga. Sehingga sampai saat ini belum ada kejadian dimana pekerja yang memiliki tali persaudaraan atau ikatan suami istri bekerja dalam perusahaan tersebut, hal tersebut karena di terapkan peraturan perusahaan.

Dalam sebuah peraturan perusahaan yang telah di terapkan tentunya memiliki dampak positif dan negatif bagi buruh/pekerja, dampak positif yang dirasakan oleh perkerja PT Manaco Lifestyle adalah mereka lebih di latih untuk professional tanpa mengandalkan pasangan maupun keluarga mereka saat

melakukan pekerjaan maupun tugas dari atasan, sementara dampak negatif mereka tidak memiliki kesempatan untuk memberikan peluang pekerjaan jika perusahaan membutuhkan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menemukan adanya pertentangan antara peraturan perusahaan Pt Manaco Lifestyle dengan peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu hukum dengan judul **Penerapan Peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Mengenai Suami Istri Yang Bekerja Dalam Satu Perusahaan Pada PT Manaco Lifestyle di Kabupaten Badung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat dua rumusan masalah yang dapat penulis kemukakan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Regulasi didalam PT. Manaco Lifestyle mengenai suami istri yang bekerja dalam satu perusahaan?
2. Bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan dari penerapan peraturan yang melarang suami istri bekerja dalam satu perusahaan pada PT. Manaco Lifestyle?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan umum khususnya dibidang ilmu hukum
2. Untuk melatih diri dalam usaha menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis
3. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada bidang penelitian
4. Untuk memperoleh sarjana dalam bidang ilmu hukum

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui bagaimana Penerapan peraturan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di dalam Perusahaan pada PT Manaco Lifestyle mengenai suami istri yang bekerja dalam satu perusahaan
2. Untuk mengetahui dampak positif dan negative yang di timbulkan akibat adanya penerapan peraturan mengenai suami istri yang bekerja dalam satu perusahaan

1.4 Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan segala aktivitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat akademik dan praktisi, baik yang berkenaan dengan asas-asas hukum, sistematika hukum, maupun norma-norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat dengan jalan

melakukan analisis yang didasarkan pada metode sistematika dan pemikiran tertentu.⁴ Demikian pula halnya dengan penelitian ini dilakukan berdasarkan metode tertentu guna mendapatkan hasil penelitian yang sistematis, metodologis, dan konsisten.

1.4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum Empiris. Penelitian hukum Empiris merupakan Merupakan metode penelitian yang meninjau fungsi dari suatu hukum atau aturan dalam hal penerapannya di ruang lingkup masyarakat. Metode penelitian ini disebut juga dengan penelitian hukum sosiologis, hal ini disebabkan metode dalam penelitian ini juga dilakukan penelitian berkaitan dengan orang dalam menjalani suatu hubungan dalam kehidupan yang berkaitan dengan orang lainnya atau masyarakat. sehingga kenyataan yang terjadi diambil dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah⁵. Menurut Ronny Soemitro, penelitian hukum empiris atau sosiologis adalah penelitian hukum dengan data primer atau suatu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian empiris, hal yang diteliti terutama adalah data primer..

⁴ H. Zainudin Ali, 2016, **Metode Penelitian Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 19

⁵ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2006, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 118.

Pemilihan jenis penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya beberapa perbedaan penerapan peraturan perusahaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan pekerja tidak bisa bekerja dalam perusahaan yang sama dengan pasangannya.

1.4.2 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis hukum. Sosiologi hukum adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang secara empiris dan analitis mempelajari hubungan timbale balik antara hukum sebagai gejala sosial dengan gejala-gejala sosial lain. Sosiologi hukum terutama berminat pada keberlakuan empiric atau factual dari hukum. Hal itu menunjukkan bahwa sosiologi hukum tidak secara langsung di arahkan pada hukum sebagai sistem konseptual, melainkan pada kenyataan masyarakat yang di dalamnya hukum memainkan peran.⁶ Metode sosiologi hukum yang ingin menangkap kenyataan hukum yang penuh itu dimulai dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Berkaitan dengan penelitian ini yang di jadikan acuan adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang akan di gunakan untuk menganalisis Penerapan Peraturan terhadap suami istri yang bekerja dalam satu perusahaan.

1.4.3 Sumber Data

⁶ JJ.H.Bruggink, 2011, **Repleksi Tentang Hukum : Pengertian-Pengertian Dasar Dalam Teori Hukum**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.163

Sumber data yang digunakan dalam penelitian Empiris meliputi data primer, data sekunder dan data tersier masing-masing dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber dari penelitian lapangan. Data yang di peroleh langsung dari sumber pertama di lapangan yaitu baik dari responden maupun informan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, buku, Jurnal, Makalah, Konsep Hukum, dan Literatur Hukum termasuk putusan Pengadilan yang terkait untuk sebagai sumber atau pedoman untuk menganalisis isu atau permasalahan hukum.

3. Data Tersier

Yaitu meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kamus hukum, Black Law Dictionary, dan Ensklopedia Hukum dan lain-lain yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian ini.

1.4.4 Teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum empiris dikenal teknik-teknik untuk mengumpulkan data yaitu: study dokumen, wawancara, dan observasi.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam kegiatan analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Study Kepustakaan

Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan atau studi dokumentasi dari bahan-bahan seperti Undang-Undang, literatur, buku- buku lain yang relevan dengan materi penelitian yang dibahas.

b. Study Lapangan

Untuk mendapatkan data-data lain yang mendukung penelitian, berupa data primer, dokumen-dokumen, keterangan atau informasi dilakukan dengan wawancara terstruktur kepada Karyawan PT Manaco Lifestyle yang beralamat di Seminyak, Link. Umalas Kauh, Kerobokan Kelod Kuta Utara, dimana wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman, dengan maksud untuk memperoleh penjelasan dari responden.

Data dan informasi yang telah di kumpulkan dari hasil penelitian, baik wawancara dengan instansi terkait, dengan pekerja pada PT Manaco Lifestyle, dan melakukan observasi pada perusahaan.

1.4.5 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Data dan informasi yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian, baik wawancara dengan instansi terkait, dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan

kebenarannya. Kemudian data tersebut dihubungkan dengan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang diperoleh dari studi dokumen, sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

1.4.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan maka penulis akan menjabarkan penulisan, maka harus ada sistematika penulisan tulisan yang terdiri dari beberapa bab-bab yang akan disampaikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bab I. Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
2. Bab II. Bab ini menguraikan tentang teori-teori dan konsep-konsep dari permasalahan rumusan masalah di atas,
3. Bab III. Menguraikan tentang Peraturan di dalam Undang-Undang Perusahaan mengenai suami istri yang bekerja dalam satu perusahaan.
4. Bab IV. Menguraikan Tentang dampak positif dan negative yang di timbulkan akibat adanya penerapan peraturan mengenai suami istri yang bekerja dalam satu perusahaan
5. Bab V. Simpulan dan Saran Bab ini adalah bab penutup dengan memberikan kesimpulan – kesimpulan dan saran untuk masalah yang dibahas rumusan masalah pertama dan kedua.