



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Klasifikasi Subjek Pengusaha dalam Kewajiban Penyusunan Peraturan Perusahaan Berdasarkan Prinsip Keadilan

I Nyoman Aryadhi Suartana¹, Kadek Januarsa Adi Sudharma²

¹Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia, nyomanaryadhi@gmail.com

²Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia, januarsa.adi@undiknas.ac.id

Corresponding Author: nyomanaryadhi@gmail.com

Abstract: *Company regulations serve as a legal instrument governing the rights and obligations of employers and employees within industrial relations. Article 108 Paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning manpower requires employers who employ at least ten workers to establish company regulations. However, the use of the number of employees as the sole parameter creates legal issues because it does not take into account the capacity and characteristics of business entities. This study aims to analyze the regulation of the obligation to establish company regulations and examine the relevance of classifying employer subjects as a basis for imposing such obligations based on the principle of justice. This research employs a normative legal method using statutory, conceptual, and analytical approaches. The results indicate that Article 108 of the manpower law still adopts a uniform approach by relying solely on the number of employees as the determining factor. Meanwhile, national regulations, particularly the law on micro, small, and medium enterprises and Government Regulation Number 7 of 2021, have adopted business classification as a basis for imposing the obligation to establish company regulations because it better reflects the principles of justice and proportionality.*

Keyword: *Company Regulations, employer Classification, Principle of Justice, Industrial Relations, Manpower*

Abstrak: Peraturan perusahaan merupakan instrumen hukum yang berfungsi mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial. Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 pekerja untuk menyusun peraturan perusahaan. Namun, penggunaan jumlah pekerja sebagai parameter tunggal menimbulkan persoalan karena tidak mempertimbangkan kapasitas dan karakteristik usaha pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan serta mengkaji relevansi klasifikasi subjek pengusaha sebagai dasar pembebanan kewajiban tersebut berdasarkan prinsip keadilan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan dalam Pasal 108 Undang-Undang

Ketenagakerjaan masih menggunakan pendekatan yang bersifat seragam dengan menjadikan jumlah pekerja satu-satunya indikator sebagai kewajiban penyusunan peraturan perusahaan. Sementara itu, perkembangan regulasi nasional melalui Undang-Undang 20 Tahun 2008 serta Peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 telah menerapkan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan kebijakan hukum. Oleh karena itu, klasifikasi subjek pengusaha lebih relevan digunakan sebagai dasar pembebanan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan karena lebih mencerminkan prinsip keadilan dan proporsionalitas.

Kata Kunci: Peraturan Perusahaan, Klasifikasi Subjek Pengusaha, Prinsip Keadilan, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Peraturan perusahaan merupakan salah satu instrumen penting dalam hubungan industrial yang berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan peraturan perusahaan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Utami et al., 2026). Keberadaan peraturan perusahaan tidak hanya bertujuan menciptakan ketertiban kerja, tetapi juga memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja. Dalam sistem kertenagakerjaan Indonesia, kewajiban penyusunan peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja dan belum memiliki perjanjian kerja bersama wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerja dijadikan sebagai parameter utama dalam menentukan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan.

Penggunaan jumlah pekerja sebagai parameter tunggal dalam Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan persoalan normatif karena tidak memperhatikan kapasitas ekonomi maupun karakteristik usaha yang dimiliki oleh pengusaha (Jatimulya & Wibowo, 2023). Pelaku usaha dengan jumlah pekerja yang sama belum tentu memiliki kemampuan usaha yang sama. Usaha kecil dapat mempekerjakan lebih dari sepuluh pekerja namun memiliki keterbatasan sumber daya dalam memenuhi berbagai kewajiban administrasi perusahaan, sedangkan usaha dengan kapasitas ekonomi yang lebih besar belum tentu memiliki jumlah pekerja yang memenuhi batas minimal sebagaimana ditentukan dalam Pasal 108 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerja tidak selalu mencerminkan kemampuan usaha maupun kapasitas pengusaha dalam memenuhi kewajiban hukum yang dibebankan oleh negara.

Perkembangan regulasi nasional menunjukkan adanya kecenderungan penggunaan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan kebijakan hukum (Apriani & Said, 2022). Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mengelompokkan pelaku usaha ke dalam kategori usaha mikro, kecil, menengah, dan usaha besar berdasarkan kriteria tertentu (Novitaningrum et al., 2023). Selain itu, kebijakan perizinan berubah pasca berlakunya Undang-Undang 6 Tahun 2023 tentang Penetapan peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang menerapkan pendekatan berbasis risiko (*risk based approach*) yang menyesuaikan kewajiban hukum dengan karakteristik dan kapasitas usaha. Pendekatan tersebut belum tercermin dalam pengaturan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan yang masih menggunakan jumlah pekerja sebagai satu-satunya parameter (Azizah et al., 2025).

Prinsip keadilan menghendaki adanya pembebanan hak dan kewajiban secara proporsional sesuai dengan kondisi subjek hukum yang bersangkutan (Al' anam, 2025). Aristoteles melalui konsep distributif menegaskan bahwa perlakuan yang sama diberikan kepada pihak yang berada dalam kondisi yang sama, sedangkan pihak yang berada dalam kondisi yang berbeda memerlukan perlakuan yang berbeda secara proporsional. Dalam konteks kewajiban penyusunan peraturan perusahaan, prinsip tersebut menjadi relevan untuk menilai penggunaan jumlah pekerja sebagai parameter tunggal telah mencerminkan keadilan dalam pembebanan kewajiban hukum kepada pengusaha dengan karakteristik usaha yang berbeda.

Urgensi pengkajian terhadap klasifikasi subjek pengusaha dalam kewajiban dalam kewajiban penyusunan peraturan perusahaan semakin penting seiring perkembangan kebijakan hukum nasional yang mengedepankan pendekatan berbasis karakteristik dan kapasitas pelaku usaha. Pengaturan yang bersifat seragam berpotensi menimbulkan beban yang tidak proporsional bagi pelaku usaha tertentu, khususnya usaha mikro dan usaha kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya. Sebaliknya, pengaturan yang mempertimbangkan klasifikasi usaha dapat menghasilkan pembebanan kewajiban yang lebih adaptif tanpa mengurangi tujuan perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukannya kajian mengenai kesesuaian pengaturan Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan perkembangan paradigma regulasi yang menekankan prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam pembentukan norma hukum.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan industrial dan hukum ketenagakerjaan dari berbagai perspektif. Nursyansyah Irawan menemukan bahwa implementasi regulasi perselisihan hubungan industrial pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum (Irawan, 2023). Penelitian Dede agus (2023) menegaskan pentingnya hubungan industrial Pancasila dalam menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Agus, 2023). Sementara itu, penelitian dari Mohammad Fandrian Hadistianto menemukan adanya konflik norma dalam regulasi perselisihan hubungan industrial yang berdampak pada kepastian hukum. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan menghubungkannya pada klasifikasi subjek pengusaha, prinsip keadilan, dan asas proporsionalitas sebagai dasar pembebanan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan (Hadistianto, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat research gap berupa belum adanya kajian yang secara spesifik menganalisis relevansi klasifikasi subjek pengusaha dalam kewajiban penyusunan peraturan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada analisis mengenai hubungan antara klasifikasi subjek pengusaha dan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan berdasarkan prinsip keadilan dengan mengaitkan pengaturan Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap perkembangan sistem klasifikasi usaha dalam regulasi nasional. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya memberikan argumentasi hukum mengenai pentingnya pembebanan kewajiban yang lebih proporsional sesuai dengan kapasitas dan karakteristik usaha. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan menurut Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta mengkaji relevansi klasifikasi subjek pengusaha sebagai dasar dalam kewajiban penyusunan peraturan perusahaan berdasarkan prinsip keadilan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang berfokus pada pengkajian norma hukum yang mengatur kewajiban penyusunan peraturan perusahaan serta relevansi klasifikasi subjek pengusaha berdasarkan prinsip keadilan (Sukmawan & Damayanti, 2025).

Penelitian hukum normatif dipilih karena objek penelitian berorientasi pada peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin, konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan analitis (*analytical approach*) (Rizkia & Fardiansyah, 2023). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian, antara lain Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, serta peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep keadilan, proporsionalitas, dan klasifikasi subjek hukum dalam pembentukan norma. Sementara itu, pendekatan analitis digunakan untuk mengidentifikasi, menguraikan, dan mengevaluasi kesesuaian pengaturan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan dalam Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan perkembangan regulasi nasional yang telah menerapkan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan kebijakan hukum.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier (Tahir, 2023). Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan klasifikasi usaha. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan doktrin para ahli yang relevan dengan objek penelitian. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber lain yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengkaji berbagai hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian (Suyanto, 2022). Selanjutnya, bahan hukum yang telah terkumpul lalu dianalisis secara kualitatif menggunakan metode analisis preskriptif untuk memperoleh argumentasi hukum mengenai relevansi klasifikasi subjek pengusaha dalam kewajiban penyusunan peraturan perusahaan berdasarkan prinsip keadilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaturan Kewajiban Penyusunan Peraturan Perusahaan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Peraturan perusahaan merupakan salah satu instrumen yang berfungsi mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan. Keberadaan peraturan perusahaan dimaksudkan untuk menciptakan kepastian hukum, ketertiban, serta keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan mengenai peraturan perusahaan diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif, Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, peraturan perusahaan merupakan norma internal perusahaan yang disusun secara sepihak oleh pengusaha namun tetap harus memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Shelina et al., 2023). Peraturan perusahaan berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja sekaligus menjadi instrumen untuk mencegah terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha (Yustisio et al., 2023).

Kewajiban penyusunan peraturan perusahaan secara tegas diatur dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang 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. Artinya ketentuan tersebut memiliki tiga unsur penting. Pertama, subjek hukum yang dibebani kewajiban adalah pengusaha. Kedua, kewajiban tersebut berlaku apabila pengusaha mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja atau buruh. Ketiga, peraturan perusahaan baru memperoleh kekuatan berlaku setelah mendapatkan pengesahan dari menteri atau pejabat publik yang ditunjuk.

Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian terhadap kewajiban tersebut dengan menentukan bahwa kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang memberikan alternatif pengaturan hubungan kerja melalui perjanjian kerja bersama (PKB). Dengan demikian, perusahaan yang telah memiliki PKB tidak lagi diwajibkan menyusun peraturan perusahaan karena fungsi pengaturan hubungan kerja telah dijalankan melalui PKB yang disepakati antara pengusaha dan serikat pekerja.

Mengenai substansi yang wajib dimuat dalam peraturan perusahaan, Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat, hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Dapat dipahami bahwa peraturan perusahaan tidak hanya berisi tata tertib kerja, tetapi juga mengatur hak dan kewajiban para pihak secara komprehensif (Illahi et al., 2023). Peraturan perusahaan memiliki fungsi preventif dalam mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial sekaligus memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan hubungan kerja (Rahmawati & Vensuri, 2026).

Selain mengatur substansi peraturan perusahaan, Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur mekanisme pembentukannya. Pasal 108 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam penyusunan peraturan perusahaan, pengusaha wajib memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan (Sari, 2025). Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun peraturan perusahaan merupakan produk hukum yang dibuat oleh pengusaha, proses pembentukannya tetap harus memperhatikan partisipasi pekerja sebagai pihak yang akan terikat oleh norma tersebut (Nuserba et al., 2025).

Dari keseluruhan pengaturan tersebut terlihat bahwa tujuan utama pembentukan peraturan perusahaan adalah menciptakan kepastian hukum dan keteraturan dalam hubungan kerja. Namun demikian, apabila dicermati lebih lanjut, Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menggunakan jumlah pekerja sebagai satu-satunya indikator dalam menentukan ada atau tidaknya kewajiban penyusunan peraturan perusahaan. Norma tersebut tidak mempertimbangkan kapasitas usaha, kemampuan ekonomi, maupun klasifikasi pengusaha. Akibatnya, pengusaha dengan karakteristik usaha yang berbeda dapat dibebani kewajiban hukum yang sama hanya karena memiliki jumlah pekerja yang memenuhi batas minimal 10 (sepuluh) orang.

Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian penggunaan jumlah pekerja sebagai parameter tunggal dalam kewajiban penyusunan peraturan perusahaan. Terlebih lagi, perkembangan regulasi nasional telah mengenal sistem klasifikasi usaha yang membedakan pelaku usaha berdasarkan modal usaha dan penjualan tahunan. Oleh karena itu, pengaturan Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu dianalisis lebih lanjut untuk menilai penggunaan jumlah pekerja sebagai dasar pembebanan kewajiban telah mencerminkan prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam pembentukan norma hukum.

2) Problematika Penggunaan Jumlah Pekerja Sebagai Dasar Kewajiban Penyusunan Peraturan Perusahaan

Pengaturan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menggunakan jumlah pekerja sebagai dasar penentuan kewajiban hukum bagi pengusaha. Norma tersebut menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dengan demikian, jumlah pekerja menjadi satu-satunya parameter yang digunakan pembentuk undang-undang untuk menentukan apakah seseorang pengusaha dibebani kewajiban penyusunan peraturan perusahaan atau tidak.

Kewajiban penyusunan peraturan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya dibebankan kepada pengusaha sebagai subjek hukum. Pemahaman mengenai konsep pengusaha menjadi penting untuk menilai parameter yang digunakan dalam pembebanan kewajiban tersebut telah mencerminkan prinsip keadilan. Pasal 1 angka 5 Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha adalah, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya, dan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan memiliki cakupan yang sangat luas karena meliputi orang perseorangan, persekutuan, maupun badan hukum tanpa membedakan skala usaha yang dijalankan. Dengan demikian, baik pelaku usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, maupun perusahaan besar sama-sama dikategorikan sebagai pengusaha sepanjang menjalankan kegiatan usaha dan mempekerjakan pekerja atau buruh. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan masih menggunakan pendekatan general dalam menentukan subjek yang dibebani kewajiban hukum. Pandangan tersebut sejalan dengan penelitian Nur Betty Putri dan M.isa Anshori yang menyatakan bahwa pengusaha merupakan subjek utama dalam hubungan kerja yang memiliki berbagai kewajiban hukum terhadap pekerja sebagai konsekuensi dari hubungan industrial yang dibangun dalam perusahaan (N. B. Putri & Anshori, 2024).

Luasnya cakupan pengertian tersebut tidak diimbangi dengan klasifikasi pengusaha dalam pembebanan kewajiban. Akibatnya, berbagai kewajiban ketenagakerjaan, termasuk kewajiban penyusunan peraturan perusahaan diberlakukan secara menyeluruh yang memenuhi ambang batas jumlah pekerja tertentu. Padahal dalam pengimplementasiannya usaha mikro, kecil, menengah dan besar terdapat perbedaan yang signifikan baik dari segi modal usaha, kemampuan ekonomi, maupun kapasitas administratif. Perbedaan tersebut seharusnya menjadi pertimbangan dalam menentukan bentuk dan tingkat kewajiban hukum yang dibebankan kepada pengusaha.

Ketiadaan klasifikasi pengusaha dalam pengaturan Pasal 108 ayat (1) menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang lebih menitikberatkan pada kuantitas pekerja daripada kapasitas usaha. Pendekatan demikian berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara tujuan perlindungan hukum dengan kemampuan pengusaha dalam memenuhi kewajiban yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Diperlukannya pendekatan yang lebih proporsional dengan mempertimbangkan klasifikasi usaha sebagai dasar pembebanan kewajiban hukum sehingga tercipta keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kemampuan pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya.

Permasalahan tersebut semakin terlihat dengan perkembangan regulasi nasional yang telah menggunakan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan kebijakan hukum. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mengelompokkan pelaku usaha ke dalam kategori usaha mikro, kecil dan menengah berdasarkan kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan (Apriani & Said, 2022). Pengelompokkan tersebut menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang telah mengakui adanya perbedaan kapasitas ekonomi antar pelaku usaha yang memerlukan perlakuan hukum yang berbeda sesuai karakteristiknya (Redi et al., 2022).

Pengaturan mengenai klasifikasi usaha tersebut kemudian disempurnakan melalui Peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 pada Pasal 35 ayat (3), bahwa kriteria tersebut digunakan sebagai dasar dalam pemberian kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan kepada pelaku usaha (T. S. A. Putri, 2025). Dengan demikian, hukum positif Indonesia telah mengakui bahwa kapasitas usaha merupakan faktor penting dalam menentukan hak maupun kewajiban yang dibebankan kepada pelaku usaha.

Apabila dibandingkan dengan Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terlihat adanya ketidaksinkronan pendekatan regulasi. Disatu sisi, rezim UMKM dan perizinan berusaha menggunakan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan kebijakan hukum. Di sisi lain, kewajiban penyusunan peraturan perusahaan masih menggunakan jumlah pekerja sebagai parameter tunggal. Perbedaan pendekatan tersebut mengakibatkan terjadinya ketidakharmonisan regulasi karena pengusaha yang tergolong usaha mikro atau usaha kecil tetap dapat dibebani kewajiban penyusunan peraturan perusahaan apabila mempekerjakan sepuluh pekerja atau lebih, tanpa mempertimbangkan kapasitas usahanya.

Ketidaksinkronan tersebut semakin nyata setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yang memperkenalkan pendekatan berbasis risiko (*risk based approach*) dalam penyelenggaraan perizinan berusaha. Pendekatan berbasis risiko menempatkan tingkat risiko dan karakteristik usaha sebagai dasar dalam menentukan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha. Semakin tinggi risiko dan kapasitas usaha, semakin besar pula kewajiban yang dibebankan. Sebaliknya, usaha dengan risiko rendah dan kapasitas terbatas memperoleh kemudahan dalam pemenuhan berbagai persyaratan administratif. Paradigma ini menunjukkan adanya kecenderungan hukum nasional untuk menerapkan pengaturan yang lebih proporsional berdasarkan kondisi objektif pelaku usaha.

Penggunaan jumlah pekerja sebagai satu-satunya indikator dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan ketidakadilan normatif (Jatimulya & Wibowo, 2023). Pengusaha yang memiliki karakteristik usaha berbeda dapat menerima beban kewajiban yang sama hanya karena jumlah pekerja yang sama. Padahal, kemampuan ekonomi, modal usaha, dan kapasitas administratif masing-masing pengusaha tidak selalu setara. Akibatnya, norma tersebut belum sepenuhnya mencerminkan asas proporsionalitas yang menghendaki adanya keseimbangan antara tujuan pengaturan dan beban kewajiban yang dikenakan kepada subjek hukum.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penggunaan jumlah pekerja sebagai dasar kewajiban penyusunan peraturan perusahaan mengandung kelemahan normatif Karena tidak mempertimbangkan kapasitas dan karakteristik usaha pengusaha. Di sisi lain, perkembangan regulasi nasional melalui Undang-Undang UMKM dan Peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 telah menunjukkan adanya kecenderungan penggunaan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan kebijakan hukum (Sukardi & Nurahman, 2022). Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut mengenai relevansi klasifikasi subjek pengusaha sebagai dasar kewajiban penyusunan peraturan perusahaan berdasarkan prinsip keadilan.

3) Relevansi Klasifikasi Subjek Pengusaha dalam Kewajiban Penyusunan Peraturan Perusahaan Berdasarkan Prinsip Keadilan

Keadilan merupakan salah satu tujuan utama hukum selain kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Prinsip keadilan memperoleh legitimasi melalui Pasal 28D ayat 1 UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap pembentukan norma hukum harus mampu memberikan perlakuan adil kepada subjek hukum. Namun demikian, konsep keadilan tidak selalu dimaknai sebagai perlakuan yang sama terhadap seluruh subjek hukum. Keadilan juga menuntut adanya perlakuan yang proporsional terhadap pihak-pihak yang memiliki kondisi yang berbeda.

Konsep tersebut sejalan dengan teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh Aristoteles, menurutnya keadilan tercapai apabila setiap orang memperoleh hak dan kewajiban sesuai dengan proporsi dan kondisinya (Pratama et al., 2024). Perlakuan yang sama hanya dapat diberikan kepada pihak yang berada dalam keadaan yang sama, sedangkan pihak yang berada dalam kondisi berbeda memerlukan perlakuan yang berbeda secara proporsional. Dalam pembentukan norma, teori ini menuntut agar pembebanan kewajiban hukum mempertimbangkan kondisi objektif dari subjek hukum yang akan dibebani kewajiban tersebut (Salman & Budhiartie, 2024).

Teori keadilan ini jika dikaitkan dengan Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, terlihat bahwa pembentuk undang-undang menerapkan pendekatan yang bersifat seragam. Semua pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja dibebani kewajiban yang sama untuk menyusun peraturan perusahaan tanpa memperhatikan kapasitas usaha, modal usaha, maupun kemampuan ekonominya. Maka kondisi pengusaha yang memiliki kondisi usaha berbeda diperlakukan secara sama hanya karena memenuhi ambang batas jumlah pekerja yang ditentukan oleh undang-undang.

Pendekatan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakadilan normatif. Sebagai contoh, usaha kecil di sektor perdagangan atau jasa dapat mempekerjakan lebih dari sepuluh pekerja karena karakteristik usahanya yang padat karya, namun memiliki modal usaha yang relatif terbatas. Pada saat yang sama, terdapat perusahaan yang memiliki modal besar dan omzet tinggi tetapi memanfaatkan teknologi dan otomatisasi sehingga jumlah pekerjanya lebih sedikit. Apabila kewajiban penyusunan peraturan perusahaan hanya didasarkan pada penggunaan jumlah pekerja, maka pelaku usaha dengan kapasitas ekonomi yang sangat berbeda dapat menerima perlakuan hukum yang tidak proporsional (Janah & Tampubolon, 2024).

Perkembangan regulasi nasional justru menunjukkan arah yang berbeda. Pasal 6 Undang-Undang UMKM mengelompokkan usaha berdasarkan kriteria kekayaan bersih dan hasil penjualan tahunan (Mingkid, 2023). Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2021 pada Pasal 35 menentukan bahwa kriteria usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah berdasarkan pada modal usaha dan hasil penjualan tahunan (Sukardi & Nurahman, 2022). Penggunaan parameter tersebut menunjukkan bahwa pembentuk peraturan telah mengakui adanya perbedaan kapasitas usaha yang perlu diperhitungkan dalam pembentukan kebijakan hukum.

Klasifikasi usaha pada dasarnya merupakan bentuk konkret penerapan prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam hukum ekonomi nasional. Melalui klasifikasi tersebut, negara dapat membedakan perlakuan hukum berdasarkan kemampuan dan karakteristik masing-masing pelaku usaha. Hal ini terlihat dalam berbagai kebijakan kemudahan perizinan, pembiayaan, perpajakan, maupun pemberdayaan UMKM yang dibedakan berdasarkan kategori usaha. Dengan demikian, pengelompokan usaha bukan sekadar instrumen administratif, melainkan instrumen hukum yang digunakan untuk mewujudkan keadilan substantif.

Selain teori keadilan distributif, relevansi klasifikasi subjek pengusaha juga dapat dianalisis melalui asas proporsionalitas. Asas tersebut menghendaki adanya keseimbangan

antara tujuan yang ingin dicapai oleh hukum dengan beban kewajiban yang dibebankan kepada subjek hukum (Suyanto, 2022). Tujuan hukum yang ingin dicapai adalah terciptanya kepastian hukum dan keteraturan hubungan kerja. Namun, pembebanan kewajiban tersebut harus mempertimbangkan kemampuan pelaku usaha agar tidak menimbulkan beban yang berlebihan. Apabila klasifikasi usaha digunakan sebagai dasar kewajiban penyusunan peraturan perusahaan, maka pengaturan yang dihasilkan akan lebih sesuai dengan prinsip proporsionalitas. Pelaku usaha besar yang memiliki sumber daya administratif dan kemampuan ekonomi yang memadai tetap dibebani kewajiban penyusunan peraturan perusahaan secara penuh. Sebaliknya, terhadap usaha mikro dan usaha kecil dapat diberikan mekanisme yang lebih sederhana atau bentuk pengaturan yang disesuaikan dengan kapasitas usahanya tanpa menghilangkan perlindungan hukum bagi pekerja. Pendekatan demikian lebih mencerminkan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kemampuan pengusaha dalam memenuhi kewajiban hukum.

Penggunaan klasifikasi subjek pengusaha juga akan menciptakan keselarasan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan kebijakan hukum nasional yang berkembang pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Saat ini berbagai regulasi telah mengadopsi pendekatan berbasis risiko dan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan hak dan kewajiban hukum. Dengan demikian, untuk mempertahankan jumlah pekerja sebagai satu-satunya parameter dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan disharmonisasi regulasi dan ketidaksesuaian dengan perkembangan paradigma hukum nasional.

Dapat dipahami bahwa klasifikasi subjek pengusaha memiliki relevansi yang kuat untuk dijadikan dasar dalam kewajiban penyusunan peraturan perusahaan. Klasifikasi usaha memungkinkan pembebanan kewajiban hukum yang lebih proporsional karena mempertimbangkan kapasitas ekonomi dan karakteristik usaha masing-masing pengusaha. Penggunaan klasifikasi subjek pengusaha dalam kewajiban penyusunan peraturan perusahaan merupakan upaya untuk mewujudkan pengaturan yang lebih adil, proporsional, dan harmonis dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

KESIMPULAN

Pengaturan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur melalui Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja untuk menyusun peraturan perusahaan. Pengaturan tersebut bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum dan keteraturan hubungan industrial melalui perumusan hak dan kewajiban para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 111 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, penggunaan jumlah pekerja sebagai satu-satunya parameter dalam menentukan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang masih menggunakan pendekatan bersifat seragam tanpa mempertimbangkan kapasitas dan karakteristik usaha pengusaha.

Klasifikasi subjek memiliki relevansi yang kuat untuk dijadikan dasar dalam penyusunan peraturan perusahaan berdasarkan prinsip keadilan. Penggunaan jumlah pekerja sebagai parameter tunggal belum sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif pengusaha karena tidak memperhatikan kemampuan ekonomi maupun kapasitas usaha yang berbeda-beda. Sementara itu, perkembangan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah serta Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2021 telah menunjukkan adanya kecenderungan penggunaan klasifikasi usaha sebagai dasar pembentukan kebijakan hukum. Pendekatan tersebut lebih sejalan dengan prinsip keadilan yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, teori keadilan distributif, dan asas

proporsionalitas karena memungkinkan pembebanan kewajiban hukum yang disesuaikan dengan kapasitas dan karakteristik masing-masing pelaku usaha.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan dengan menunjukkan bahwa pengaturan kewajiban penyusunan peraturan perusahaan perlu diarahkan pada pendekatan yang lebih proporsional melalui pertimbangan klasifikasi subjek pengusaha. Dengan demikian, kebijakan hukum ketenagakerjaan di masa mendatang diharapkan mampu menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kemampuan pengusaha dalam memenuhi kewajiban hukum, sehingga terwujud hubungan industrial yang lebih adil, harmonis, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Agus, D. (2023). Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum*, 8(1), 87–100.
- Al' Anam, M. (2025). Teori Keadilan Perspektif Gustav Radbruch : Hubungan Moral Dan Hukum. *Jurnal Humaniora*, 9(1), 119–133.
- Apriani, N., & Said, R. W. (2022). Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Industri Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Indonesia. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 3(1), 28. <https://doi.org/10.36722/Jaiss.V3i1.1069>
- Azizah, Sari, Y. M., & Sari, D. P. (2025). Terhadap Kemudahan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Ukm Di Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Solusi*, 23(7), 53–69.
- Hadistianto, M. F. (2022). Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. *Refleksi Hukum*, 7(1), 1–18.
- Illahi, K. M., Silviani, N. Z., Maulidiana, L., & Fsmulia, L. (2023). Exploring Labor Union Rights And Protection : An Analysis Of Indonesian Employment Law. *Bareleng Journal Of Legal Studies*, 1(2), 130–150.
- Irawan, N. (2023). Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 47–63. <https://doi.org/10.47198/Jnaker.V18i1.147>
- Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S. (2024). Peran Usaha Mikro , Kecil , Dan Menengah Dalam Pertumbuhan Ekonomi : Analisis Kontribusi Sektor Ukm Terhadap Pendapatan Nasional Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 734.
- Jatimulya, R., & Wibowo, A. (2023). Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 110–123. <https://doi.org/10.47198/Naker.V18i2.211>
- Mingkid, R. A. F. (2023). Pengaruh Undang-Undang Cipta Sistem Permodalan Dan Izin Mikro Kecil Dan Menengah. *Lex Privatum*, 11(2), 3.
- Novitaningrum, D. T., Fuady, A. H. R., Pertiwi, D. Y., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., Halizah, S. N., Retnowati, E., & Hardyansah, R. (2023). Klasifikasi Data Ukm Di Desa Wilayut Untuk Mengetahui Dan Upaya Peningkatan Ekonomi Masyarakat. *Pandawa : Pusat Publikasi Hasil Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 306–312.
- Nuserba, M., Handayani, T., & Mulyana, A. (2025). Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Tindakan Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Sebagai Pelanggaran Hubungan Industrial. *Indonesian Journal Of Law And Justice*, 2(4), 12. <https://doi.org/10.47134/Ijlj.V2i4.4388>
- Pratama, F. D., Pebriansya, R., & Pratama, M. A. (2024). Konsep Keadilan Dalam Pemikiran Aristoteles. *Praxis: Jurnal Filsafat Terapan*, 1(2), 1–25. <https://doi.org/10.11111/Praxis.Xxxxxxx>
- Putri, N. B., & Anshori, M. I. (2024). Peraturan Undang-Undang Dan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, 2(11), 872–876.

- Putri, T. S. A. (2025). Aspek Perlindungan Hukum Dan Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Indonesia Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Koperasi Dan Umkm. *Jurnal Tana Mana*, 6(1), 46–48.
- Rahmawati, Y., & Vensuri, H. (2026). Perlindungan Hak Karyawan Dalam Perspektif Hukum Perusahaan Di Pt. Hwaseung Indonesia Jepara. *Jotika Research In Business Law*, 5(1), 1–16. [Http://Journal.Jotika.Co.Id/Index.Php/Jrbl/Article/View/237](http://Journal.Jotika.Co.Id/Index.Php/Jrbl/Article/View/237)
- Redi, A., Marfungah, L., Fansuri, Ra. F., Prawira, M., & Lafentia, A. (2022). Perizinan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Sebagai Bentuk Pemberdayaan, Perlindungan Hukum Dan Mewujudkan Negara Kesejahteraan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 282–292.
- Rizkia, N. D., & Fardiansyah, H. (2023). Metode Penelitian Hukum (Normatif Dan Empiris). In *Widina Media Utama* (Cetakan Pe).
- Salman, T., & Budhiartie, A. (2024). Analisis Konsep Keadilan Dalam Pandangan Filsafat Hukum Aristoteles Dan Relevansinya Di Indonesia. *Jurnal Nalar Keadilan*, 4(2), 53.
- Sari, I. (2025). Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(2), 295–308. [Https://Doi.Org/10.35968/Mpu.V15i2.1472](https://doi.org/10.35968/Mpu.V15i2.1472)
- Shelina, U., Khaerudin, A., & Suparwi. (2023). Implementasi Peraturan Perusahaan Untuk Terciptanya Good Corporate Governance Di Bidang Jasa Konstruksi Pada Pt Surya Bayu Sejahtera. *Jurnal Bevinding*, 01(07), 63–71.
- Sukardi, D. H., & Nurahman, D. (2022). Optimalisasi Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Dalam Peningkatan Perekonomian Daerah Melalui Umkm. *Jurnal Pengabdian Umkm*, 1(11), 52–53.
- Sukmawan, Y. A., & Damayanti, D. (2025). Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris Sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum. *Nolaj*, 4(1), 114–128.
- Suyanto. (2022). *Metode Penelitian Hukum: Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan* (Cetakan Pe). Unigres Press.
- Tahir, R. (2023). *Metodologi Penelitian Bidang Hukum: Suatu Pendekatan Teori Dan Praktik* (Cetakan Pe). Sonpedia Publishing Indonesia.
- Utami, Y. P., Fahmi, Luthfan Ahmad, & Husna, A. A. (2026). Literature Review : Kedudukan Dan Fungsi Peraturan Perusahaan Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 6(1), 1–15.
- Yustisio, B. B., Sinaga, N. A., & Sujono. (2023). Pengaturan Dan Implementasi Hubungan Industrial Pancasila Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama. *Jurnal Hukum Sehasen*, 9(2), 121–132.