

## Employee Protection Efforts Against Actions of Abuse and Violence in Securing Assets and Securing Company Asset Management (Case Study of PTPN IV Kebun Ajamu Unit)

Pahala Raja Situmorang<sup>1\*</sup>, Muhammad Arif Sahlepi<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Panca Budi

**Corresponding Author:** Pahala Raja Situmorang [pahalaraja24@gmail.com](mailto:pahalaraja24@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Employee Protection, Persecution and Violence Asset Security, Asset Management, PTPN IV Ajamu Case

*Received :* 12 April

*Revised :* 18 May

*Accepted:* 19 June

©2024 Situmorang, Sahlepi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to explore efforts to protect employees from acts of abuse and violence in the context of securing and managing company assets, with a special focus on PTPN Unit IV Kebun Ajamu. The method used is a qualitative approach and document analysis. Through this approach, research identifies incidents of abuse and violence recorded in letters of receipt of complaint reports. This research also highlights weaknesses in the implementation of existing asset security policies and procedures in companies. Research findings show that employees feel they are not adequately trained or prepared to deal with risky situations, and that there are communication and coordination problems between departments and between management and employees. This research also emphasizes the importance of integrating more sophisticated security technology and effective monitoring systems. Based on the research results, it is recommended that PTPN IV Kebun Ajamu improve security training and education for its employees, improve internal communications, and adopt more modern security technology. This research contributes to understanding the challenges and opportunities in efforts to protect employees and safeguard assets in the work environment

## Upaya Perlindungan Karyawan dalam Tindakan Penganiayaan dan Kekerasan dalam Pengamanan Aset Serta Pengamanan Manajemen Aset Perusahaan (Studi Kasus Unit PTPN IV Kebun Ajamu)

Pahala Raja Situmorang<sup>1\*</sup>, Muhammad Arif Sahlepi<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Panca Budi

**Corresponding Author:** Pahala Raja Situmorang [pahalaraja24@gmail.com](mailto:pahalaraja24@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Perlindungan Karyawan, Penganiayaan dan Kekerasan Pengamanan Aset, Manajemen Aset, Kasus PTPN IV Ajamu

*Received :* 12 April

*Revised :* 18 Mei

*Accepted:* 19 Juni

©2024 Situmorang, Sahlepi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami upaya perlindungan karyawan dari tindakan penganiayaan dan kekerasan dalam konteks pengamanan dan manajemen aset perusahaan, dengan fokus khusus pada Unit PTPN IV Kebun Ajamu. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan analisis dokumen. Melalui pendekatan ini, penelitian mengidentifikasi insiden-insiden penganiayaan dan kekerasan yang tercatat dalam surat tanda penerimaan laporan pengaduan. Penelitian ini juga menyoroti kelemahan dalam implementasi kebijakan dan prosedur pengamanan aset yang telah ada di perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak cukup dilatih atau dipersiapkan untuk menghadapi situasi berisiko, serta adanya masalah komunikasi dan koordinasi antara departemen dan antara manajemen dengan karyawan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya integrasi teknologi pengamanan yang lebih canggih dan sistem pemantauan yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PTPN IV Kebun Ajamu meningkatkan pelatihan dan edukasi keamanan untuk karyawannya, memperbaiki komunikasi internal, serta mengadopsi teknologi pengamanan yang lebih modern. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman mengenai tantangan dan peluang dalam upaya perlindungan karyawan dan pengamanan aset di lingkungan kerja

## PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja, keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan aspek fundamental yang harus dijamin oleh setiap perusahaan. PTPN IV juga memiliki kewajiban hukum untuk mematuhi peraturan dan undang-undang terkait keamanan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek moral, etika, dan kepatuhan hukum. Dalam konteks ini, PTPN IV diharapkan tidak hanya fokus pada aspek produksi dan kontribusi ekonomi semata, tetapi juga memprioritaskan perlindungan terhadap karyawan sebagai aset berharga perusahaan. Dengan memastikan lingkungan kerja yang aman dan kondusif serta kesejahteraan yang memadai bagi karyawan, PTPN IV dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat dan negara secara keseluruhan.

Masalah pencurian di lingkungan perkebunan, terutama di perkebunan kelapa sawit, memang menjadi isu serius yang perlu ditangani dengan hati-hati. Perkebunan seringkali memiliki banyak aset berharga seperti alat pertanian, kendaraan, dan komoditas seperti buah kelapa sawit itu sendiri. Kondisi ini membuat perkebunan rentan terhadap tindak pencurian, terutama di daerah-daerah yang masyarakatnya belum merasakan secara langsung manfaat dari keberadaan perkebunan tersebut. Beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab meningkatnya kasus pencurian di perkebunan meliputi aset berharga, ketidakterlibatan masyarakat, pertumbuhan industri yang cepat dan keterbatasan pengawasan dan keamanan.

Studi kasus di Unit PTPN IV Kebun Ajamu menyoroti isu penting terkait perlindungan karyawan dari tindakan penganiayaan dan kekerasan yang dapat terjadi dalam proses pengamanan aset serta manajemen aset perusahaan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendalam mengenai efektivitas sistem perlindungan yang ada dan bagaimana perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk melindungi karyawannya.

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai perlindungan karyawan dalam konteks kekerasan di tempat kerja telah menunjukkan peningkatan. Sebagai contoh, studi oleh Hartanti (2020) menekankan pentingnya penerapan sistem manajemen keselamatan kerja yang komprehensif untuk mencegah kejadian kekerasan di tempat kerja. Sementara itu, penelitian lain oleh Setiawan (2019) mengungkapkan bahwa kebijakan internal Perusahaan terkait pengamanan aset sering kali tidak memadai untuk menanggulangi risiko kekerasan terhadap karyawan.

Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan baik. Ini adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk agar sebuah perjanjian kerja dianggap sah menurut undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia:

1. Perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan yang sah antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja atau buruh (penerima kerja). Kesepakatan ini harus bersifat sukarela, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

2. Pihak yang membuat perjanjian kerja harus memiliki kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. Ini berarti mereka harus cukup dewasa secara hukum atau memiliki kapasitas hukum yang memadai untuk memasuki perjanjian kerja.
3. Perjanjian kerja harus mencakup deskripsi yang jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja atau buruh. Hal ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, kondisi kerja, gaji atau upah yang diterima, serta hak dan kewajiban lainnya yang terkait dengan pekerjaan tersebut.
4. Pekerjaan yang ditawarkan atau diperjanjikan tidak boleh melanggar ketertiban umum, kesusilaan, atau ketentuan hukum yang berlaku. Contohnya, pekerjaan yang melibatkan kegiatan ilegal atau tidak etis tidak dapat dianggap sah menurut undang-undang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia memang memiliki ketentuan yang eksplisit terkait perlindungan terhadap karyawan dari segala bentuk kekerasan dan penganiayaan. Namun, implementasi dari ketentuan ini sering kali menemui kendala di lapangan, yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya kesadaran dan pemahaman terhadap hukum, serta keterbatasan sumber daya (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis upaya perlindungan yang telah dilakukan terhadap karyawan di Unit PTPN IV Kebun Ajamu dalam menghadapi kasus penganiayaan dan kekerasan terhadap karyawan, khususnya dalam konteks pengamanan aset dan manajemen aset perusahaan. Melalui analisis kasus ini, penelitian ini berupaya untuk memberikan rekomendasi yang dapat diadopsi oleh perusahaan lain dalam meningkatkan sistem perlindungan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan dasar pemikiran yang telah disampaikan, Beberapa permasalahan yang mungkin menjadi fokus penelitian adalah:

1. Bagaimana upaya perlindungan karyawan dalam tindakan penganiayaan dan kekerasan dalam pengamanan aset serta manajemen aset Perusahaan (Studi Kasus Unit PTPN IV Kebun Ajamu) ?
2. Bagaimana sanksi pidana terhadap pelaku dalam Tindakan penganiayaan dan kekerasan dalam pengamanan aset Perusahaan (Studi Kasus Unit PTPN IV Kebun Ajamu)?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah mereka yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja adalah mereka yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lainnya, sedangkan pemberi kerja adalah orang atau badan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan imbalan. Dalam konteks ini, penting untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban dalam hubungan kerja dipenuhi dengan wajar. Hal ini tidak hanya menguntungkan pihak pekerja dengan meningkatkan kesejahteraan mereka, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi kerja sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui aktivitas yang dilakukan.

Dalam kajian tentang perlindungan karyawan dari tindakan penganiayaan dan kekerasan, terutama dalam konteks pengamanan aset dan manajemen aset perusahaan, terdapat beberapa teori dan kerangka kerja yang relevan. Pertama, teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menekankan pentingnya keamanan fisik dan emosional sebagai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum individu dapat mencapai aktualisasi diri (Maslow, 1943). Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari kekerasan adalah sangat penting dalam konteks produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, teori X dan Y Douglas McGregor menawarkan perspektif tentang bagaimana pandangan manajemen terhadap karyawan dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi mereka (McGregor, 1960). Dalam konteks pengamanan aset, pendekatan yang mengedepankan kepercayaan dan penghargaan terhadap karyawan (mirip dengan teori Y) mungkin lebih efektif dalam mendorong keterlibatan dan kepatuhan terhadap protokol keamanan daripada pendekatan yang otoriter dan penuh curiga (mirip dengan teori X).

Konsep keadilan organisasional, yang mencakup keadilan distributif, prosedural, interaksional, dan informasional, juga penting dalam konteks ini (Colquitt et al., 2001). Persepsi karyawan tentang keadilan dalam kebijakan dan praktik keamanan perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan perilaku kerja. Lawrence M. Friedman memperkenalkan teori sistem hukum yang menekankan bahwa efektivitas dan keberhasilan penegakan hukum sangat bergantung pada tiga unsur utama dalam sistem hukum. Berikut adalah penjelasan mengenai ketiga unsur tersebut:

1. Substansi Hukum (Substance of The Law). Substansi hukum merujuk pada aturan, norma, dan pola perilaku yang nyata dalam suatu sistem hukum. Ini mencakup peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki kekuatan mengikat. Substansi hukum menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas mereka untuk menerapkan hukum dengan adil dan konsisten.
2. Struktur Hukum (Structure of The Law). Struktur hukum mencakup organisasi dan prosedur yang terkait dengan sistem hukum. Ini termasuk jumlah dan jenis pengadilan, yurisdiksi pengadilan, prosedur banding, serta tata cara legislatif dan eksekutif dalam menjalankan kekuasaan mereka. Struktur hukum juga mencakup lembaga-lembaga seperti

kepolisian, kejaksaan, pengadilan, lembaga pemasyarakatan, dan advokat yang merupakan bagian dari Sistem Peradilan Pidana (Criminal Justice System).

3. Budaya Hukum (Legal Culture). Budaya hukum adalah sikap dan nilai-nilai yang dianut oleh individu-individu yang terlibat dalam sistem hukum dan masyarakat secara luas terhadap hukum dan sistem hukum. Ini mencakup bagaimana aparat penegak hukum dan masyarakat umum memandang dan mematuhi hukum, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan sistem hukum dalam kehidupan sehari-hari. Budaya hukum yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepatuhan hukum dan kepercayaan masyarakat terhadap keadilan sistem hukum.

Lawrence M. Friedman dikenal sebagai seorang sosiolog hukum yang mempelajari hubungan antara hukum, masyarakat, dan budaya. Dalam konteks penelitian tentang pengamanan aset di PTPN IV dengan menggunakan pendekatan yang terinspirasi dari Friedman, kita dapat melihat bahwa ketiga unsur sistem hukum yang disebutkan substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum Perusahaan memainkan peran penting dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Substansi hukum mencakup berbagai undang-undang seperti UU Perseroan Terbatas, UU BUMN, UU Kehutanan, UU Perkebunan, dan undang-undang lainnya yang relevan. Undang-undang ini menetapkan kerangka kerja yang harus diikuti oleh perusahaan seperti PTPN IV dalam mengelola aset mereka, termasuk kewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Struktur hukum mencakup aparat penegak hukum seperti PPNS Kehutanan dan Polri yang bertanggung jawab dalam menegakkan hukum terkait dengan pengamanan aset perusahaan. Mereka memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan yang ada dan menjaga keamanan serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Budaya hukum perusahaan mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik hukum yang diterapkan dalam organisasi seperti PTPN IV. Ini termasuk kebijakan internal perusahaan, sikap terhadap kepatuhan hukum, serta cara perusahaan memperlakukan karyawan dan mengelola lingkungan kerja.

Ketiga unsur ini saling terkait dan saling mempengaruhi dalam konteks hukum Indonesia, di mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan standar untuk perlindungan karyawan, termasuk dari tindakan penganiayaan dan kekerasan di tempat kerja. Pendekatan Friedman akan menekankan bahwa hukum tidak hanya sebagai instrumen formal, tetapi juga sebagai refleksi dari nilai-nilai sosial dan budaya yang mempengaruhi bagaimana hukum diterapkan dan dijalankan dalam konteks organisasional seperti PTPN IV. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana Unit PTPN IV Kebun Ajamu menerapkan prinsip-prinsip lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta integrasi antara manajemen sumber daya manusia dan manajemen aset dalam konteks pengamanan aset dan perlindungan karyawan.

Berdasarkan studi Wibowo (2018), lingkungan kerja yang aman dan nyaman berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penerapan prinsip ini oleh Unit PTPN IV Kebun Ajamu dapat mencakup kebijakan dan praktik untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, serta menciptakan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Penelitian Kurniasari et al. (2020) menyoroti pentingnya integrasi antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan manajemen aset dalam strategi pengamanan aset perusahaan. Hal ini melibatkan koordinasi yang erat antara kebijakan SDM, yang mungkin mencakup rekrutmen, pelatihan, dan kebijakan lingkungan kerja, dengan manajemen aset yang meliputi pengelolaan keamanan fisik dan kepatuhan hukum. Dalam merespons tantangan pengamanan aset dan perlindungan karyawan, pendekatan holistik dan terintegrasi menjadi krusial. Ini mencakup mempertimbangkan tidak hanya aspek fisik (seperti keamanan fisik bangunan dan peralatan), tetapi juga aspek psikologis (perasaan aman dan nyaman karyawan) serta aspek hukum (kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan perlindungan aset). Dengan fokus pada Unit PTPN IV Kebun Ajamu, penelitian ini akan menggali bagaimana prinsip-prinsip ini diimplementasikan dalam kebijakan, prosedur, dan budaya kerja sehari-hari. Analisis akan menyoroti praktik terbaik, tantangan yang dihadapi, serta implikasi dari pendekatan yang diambil terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan kesejahteraan karyawan secara individual.

#### **Tindak Pidana Penganiayaan**

Penganiayaan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah perlakuan yang sewenang-wenang terhadap seseorang. Secara hukum, dalam Konteks KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana) Indonesia, penganiayaan diatur dalam Buku Kedua yang membahas kejahatan. R. Soesilo, dalam bukunya yang berjudul "Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal," menjelaskan bahwa KUHP tidak memberikan definisi eksplisit mengenai apa yang dimaksud dengan "penganiayaan." Namun, menurut yurisprudensi (putusan-putusan pengadilan), penganiayaan dapat diartikan sebagai tindakan sengaja yang menyebabkan perasaan tidak enak (penderitaan), rasa sakit, atau luka pada seseorang.

Dalam konteks yang lebih luas, penganiayaan juga mencakup tindakan sengaja yang merusak kesehatan seseorang. Oleh karena itu, dalam praktik hukum, penganiayaan mencakup berbagai tindakan yang dianggap merugikan atau merugikan secara fisik atau emosional terhadap individu. Secara etimologis, kata "penganiayaan" berasal dari kata dasar "aniaya," dengan awalan "pe" dan akhiran "an," serta dapat digunakan sebagai kata benda untuk menyebut subyek atau pelaku dari tindakan penganiayaan tersebut. Dengan demikian, penganiayaan dalam konteks hukum Indonesia merujuk pada tindakan yang disengaja dan dapat menyebabkan penderitaan, rasa sakit, luka, atau merusak kesehatan seseorang, dan diatur dalam pasal-pasal yang mengatur tentang kejahatan dalam KUHP.

## **METODOLOGI**

Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada Unit PTPN IV Kebun Ajamu. Metode studi kasus dalam penelitian dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang konteks, dinamika, dan kompleksitas fenomena perlindungan karyawan dari tindakan penganiayaan dan kekerasan dalam pengamanan aset serta manajemen aset perusahaan (Yin, 2018). Pendekatan kualitatif dianggap paling sesuai untuk mengeksplorasi nuansa dan perspektif yang beragam dari para stakeholder yang terlibat, termasuk karyawan, manajemen, dan pihak terkait lainnya.

Dalam konteks penelitian di mana pengumpulan data dilakukan melalui analisis dokumen surat resmi yang berkaitan dengan insiden penganiayaan dan perampasan aset di Unit PTPN IV Kebun Ajamu. Pengumpulan data utama dari surat tanda penerimaan laporan pengaduan yang dikeluarkan oleh Polsek Panai Tengah, Polres Labuhan Batu, Polda Sumut. Surat ini mendokumentasikan insiden yang terjadi pada tanggal 2 Agustus 2022, melibatkan seorang karyawan bernama Leonardo Agustinus Aruan yang melaporkan kejadian penganiayaan dan perampasan aset dengan kerugian sebesar Rp 578.000,-. Surat ini juga mencatat detail terkait pelapor, korban, terlapor, saksi, serta kerugian material yang dialami. Analisis dokumen ini memungkinkan penelitian untuk memahami konteks dan dinamika insiden kekerasan di tempat kerja, serta respons yang dilakukan oleh lembaga terkait

Analisis data secara iteratif dan tematik, seperti yang didefinisikan oleh Braun & Clarke (2006), merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema yang muncul dari data kualitatif. Pendekatan studi kasus ini mengikuti kerangka kerja yang diusulkan oleh Creswell (2017), yang menekankan pentingnya pengumpulan data multi-sumber dan triangulasi untuk meningkatkan keandalan dan validitas penelitian. Keandalan penelitian ini juga ditingkatkan melalui teknik pemeriksaan keabsahan data, seperti member check dan peer review, untuk memastikan interpretasi data yang kredibel dan dapat dipercaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Bagaimana Upaya Perlindungan Karyawan Dalam Tindakan Penganiayaan Dan Kekerasan Dalam Pengamanan Aset Serta Manajemen Aset Perusahaan (Studi Kasus Unit PTPN IV Kebun Ajamu) ?

Penelitian ini mengungkapkan berbagai aspek terkait upaya perlindungan karyawan dari tindakan penganiayaan dan kekerasan dalam pengamanan aset serta manajemen aset di Unit PTPN IV Kebun Ajamu. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari surat tanda penerimaan laporan pengaduan, ditemukan bahwa terdapat beberapa insiden penganiayaan dan kekerasan yang terjadi, yang menimbulkan kekhawatiran serius terhadap keamanan dan kesejahteraan karyawan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan perlindungan dan hak-hak pekerja di Indonesia. Berikut adalah poin-poin utama yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peran BPJS Ketenagakerjaan:

1. UU Ketenagakerjaan memberikan landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk perlindungan hak-hak dasar pekerja.
2. Pasal 86 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk perlindungan atas
  - Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - Moral dan Kesusilaan
  - Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
3. UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini mencakup tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan.

BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai lembaga penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut adalah program-program jaminan yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan:

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja. Memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja atau menderita penyakit yang terkait dengan pekerjaannya.
2. Program Jaminan Kematian. Disediakan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, untuk memberikan jaminan ekonomi kepada keluarga yang ditinggalkan.
3. Program Jaminan Pensiun. Memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia kepada ahli warisnya. Tujuannya adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak.
4. Jaminan Hari Tua. Program penghimpunan dana sebagai simpanan untuk masa pensiun, yang dapat dipergunakan oleh peserta untuk masa depan setelah tidak lagi aktif bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun PTPN IV Kebun Ajamu telah mengimplementasikan sejumlah kebijakan dan prosedur untuk pengamanan aset dan perlindungan karyawan, masih terdapat kelemahan dalam penerapannya di lapangan. Insiden-insiden yang tercatat dalam surat tanda penerimaan laporan pengaduan menunjukkan adanya celah dalam sistem pengamanan yang ada, khususnya terkait dengan pengawasan, pelatihan karyawan, dan komunikasi internal. Salah satu temuan utama adalah bahwa banyak karyawan merasa tidak cukup dilatih atau dipersiapkan untuk menghadapi situasi yang berpotensi mengancam, seperti pencurian atau agresi fisik. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Rahmawati dan Wibowo (2021), yang menemukan bahwa pelatihan keamanan dan keselamatan kerja yang efektif dapat menurunkan risiko kecelakaan dan insiden kekerasan di tempat kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang kesempatan yang sama bagi setiap pekerja atau buruh untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi masalah komunikasi dan koordinasi antara departemen dan antara manajemen dengan karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas pengamanan aset dan perlindungan karyawan. Kekurangan dalam komunikasi ini dapat meningkatkan risiko kesalahpahaman dan ketidakjelasan dalam prosedur pengamanan, sebagaimana diungkapkan oleh Suryanto et al. (2019) dalam studinya tentang komunikasi internal di perusahaan.

Dalam konteks pengamanan aset, temuan menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan untuk mengintegrasikan teknologi pengamanan yang lebih canggih dan sistem pemantauan yang efektif. Penelitian oleh Hasan et al. (2020) menekankan pentingnya teknologi dalam meningkatkan keamanan aset di perusahaan. Pembahasan penelitian ini juga menyoroti pentingnya pendekatan yang berorientasi pada karyawan dalam mengembangkan dan menerapkan kebijakan pengamanan aset. Hal ini sejalan dengan teori X dan Y McGregor, yang menyatakan bahwa pendekatan yang menghargai dan mempercayai karyawan dapat memotivasi mereka untuk lebih berpartisipasi aktif dalam upaya pengamanan aset dan perlindungan diri dari kekerasan (McGregor, 1960).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PTPN IV Kebun Ajamu meningkatkan pelatihan dan edukasi keamanan untuk karyawannya, memperbaiki komunikasi internal, serta mengadopsi teknologi pengamanan yang lebih modern. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif sangat penting bagi perusahaan dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

B. Bagaimana Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Dalam Tindakan Penganiayaan Dan Kekerasan Dalam Pengamanan Aset Perusahaan (Studi Kasus Unit PTPN IV Kebun Ajamu)?

Dalam kasus tindakan penganiayaan dan kekerasan yang terjadi dalam pengamanan aset perusahaan, seperti yang mungkin terjadi di Unit PTPN IV Kebun Ajamu, sanksi pidana terhadap pelaku diatur berdasarkan ketentuan dalam Pasal 351 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) ayat (1) - (5). Berikut adalah rincian mengenai sanksi pidana yang dapat diterapkan:

1. Pelaku dapat dikenai pidana penjara selama-lamanya dua tahun dan delapan bulan, atau pidana denda maksimum empat ribu lima ratus rupiah.
2. Jika tindakan penganiayaan menyebabkan luka berat pada korban, pelaku dapat dijatuhi pidana penjara selama-lamanya lima tahun.
3. Jika tindakan penganiayaan mengakibatkan kematian korban, pelaku dapat dihukum dengan pidana penjara selama-lamanya tujuh tahun.
4. Tindakan yang disengaja untuk merugikan kesehatan seseorang juga dianggap sebagai penganiayaan dan dapat dikenai sanksi yang serupa.
5. Percobaan untuk melakukan penganiayaan tidak dapat dipidana, sesuai dengan ketentuan bahwa hanya pelaksanaan nyata dari tindakan penganiayaan yang dapat dihukum.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukuman untuk tindakan penganiayaan bervariasi tergantung pada beratnya akibat yang ditimbulkan oleh pelaku. Hukuman pidana penjara yang mungkin dijatuhkan menunjukkan seriusnya hukum terhadap tindakan yang melanggar hak dan keamanan individu. Dalam konteks pengamanan aset perusahaan, perlindungan terhadap karyawan dan aset perusahaan harus menjadi prioritas, dan pelanggaran terhadap hal ini dapat memiliki konsekuensi hukum yang signifikan bagi pelaku.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini telah mengkaji secara mendalam upaya perlindungan karyawan dari tindakan penganiayaan dan kekerasan dalam konteks pengamanan aset serta manajemen aset di Unit PTPN IV Kebun Ajamu. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya kelemahan dalam implementasi kebijakan dan prosedur pengamanan di perusahaan menyoroti beberapa area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas perlindungan karyawan.

Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah perlunya perbaikan dalam aspek pelatihan keamanan dan keselamatan kerja, komunikasi internal, dan penggunaan teknologi pengamanan. Pelatihan yang lebih komprehensif dapat meningkatkan kesiapsiagaan karyawan dalam menghadapi situasi berisiko, sedangkan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai protokol pengamanan. Selain itu, adopsi teknologi pengamanan yang lebih modern dapat memberikan lapisan perlindungan tambahan untuk karyawan dan aset perusahaan.

Saran yang dihasilkan dari penelitian ini meliputi:

1. Peningkatan Pelatihan Keamanan: Perusahaan perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas pelatihan keamanan dan keselamatan kerja untuk memastikan semua karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi situasi berisiko (Rahmawati & Wibowo, 2021).
2. Pembaruan Kebijakan dan Protokol: Kebijakan dan protokol pengamanan aset serta perlindungan karyawan perlu diperbarui secara berkala untuk mencerminkan perubahan lingkungan bisnis dan ancaman keamanan terkini (Suryanto et al., 2019).
3. Penggunaan Teknologi: PTPN IV Kebun Ajamu disarankan untuk mengintegrasikan sistem keamanan berbasis teknologi, seperti CCTV, kontrol akses, dan sistem deteksi intrusi, untuk meningkatkan pengawasan dan keamanan aset (Hasan et al., 2020).
4. Penguatan Komunikasi Internal: Meningkatkan komunikasi internal antara manajemen dan karyawan untuk memastikan informasi terkait keamanan dan keselamatan kerja disampaikan secara efektif dan efisien.
5. Pendekatan Berorientasi Karyawan: Mengadopsi pendekatan manajemen yang lebih inklusif dan berorientasi pada karyawan, di mana masukan dan kebutuhan karyawan diakomodasi dalam pengambilan kebijakan terkait pengamanan aset dan keselamatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Friedman, Lawrence M., (2013) *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung: Nusa Media.
- Hartanti, D. (2020). Manajemen Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kekerasan di Tempat Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 123-130.
- Hasan, R., Setiawan, M., & Abdullah, D. (2020). Penerapan Teknologi Informasi dalam Pengamanan Aset Perusahaan. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(3), 569-576.
- Kurniasari, M. D., Sudiro, A., Hadiwidjojo, D., & Rohman, F. (2020). Strategi Pengamanan Aset Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aset*, 22(1), 1-10.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja
- Pratama, I. P. A., & Wibowo, L. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 120-127.
- Rahmawati, I., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Pengurangan Risiko Kecelakaan Kerja. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 3(2), 112-119.
- Setiawan, E. (2019). Pengaruh Kebijakan Pengamanan Aset Terhadap Risiko Kekerasan Terhadap Karyawan. *Jurnal Manajemen Aset*, 11(2), 200-210.

Suryanto, T., Prabowo, H., & Raharjo, K. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67(2), 228-237.

Sahlepi, Arif Muhammad, (2009), *Asas Ne Bis Idem Dalam Hukum Pidana*, Tesis, Medan: Universitas Sumatera Utara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Sage Publications.