



Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peran Strategis Peraturan Perusahaan dalam Menjaga Keseimbangan Hubungan Industrial Antara Pengusaha dan Pekerja

Adjie Santanu^{1*}, Sanusi², Soesi Idayanti³

¹⁻³Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

*Penulis korespondensi: gazzam149@gmail.com

Abstract. *Industrial relations are one of the main pillars in national employment development because they are directly related to company productivity, worker protection, and business continuity. In practice, employment relations are often colored by various disputes arising from unclear regulations regarding the rights and obligations of the parties. Company Regulations (PP) are present as a legal instrument that functions to regulate work conditions, company rules and regulations, the rights and obligations of workers and employers so as to create legal certainty in employment relations. This study aims to analyze the strategic role of Company Regulations in maintaining the balance of industrial relations based on the perspective of Indonesian labor law and identify various factors that influence the effectiveness of their implementation. The study uses a normative legal research method with a statutory approach, a conceptual approach, and a case approach. The analysis was conducted on various provisions of labor law, expert doctrines, and the development of industrial relations policies in Indonesia. The results of the study indicate that Company Regulations have a strategic position as a preventive instrument in creating legal certainty, protecting the rights and obligations of the parties, improving work discipline, strengthening corporate governance, and preventing industrial relations disputes. The effectiveness of Company Regulations is greatly influenced by their compliance with laws and regulations, employee participation in their development, transparency of their substance, and consistent implementation by company management. Therefore, the development of Company Regulations must prioritize the principles of justice, balance, legal certainty, and good faith to achieve harmonious, dynamic, and equitable industrial relations.*

Keywords: *Company Regulations; Employment Law; Industrial Relations; Legal Protection; Workers.*

Abstrak. Hubungan industrial merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional karena berkaitan langsung dengan produktivitas perusahaan, perlindungan pekerja, dan keberlangsungan dunia usaha. Dalam praktiknya, hubungan kerja sering diwarnai berbagai perselisihan yang timbul akibat ketidakjelasan pengaturan mengenai hak dan kewajiban para pihak. Peraturan Perusahaan (PP) hadir sebagai instrumen hukum yang berfungsi mengatur syarat kerja, tata tertib perusahaan, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha sehingga mampu menciptakan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran strategis Peraturan Perusahaan dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia serta mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas implementasinya. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Analisis dilakukan terhadap berbagai ketentuan hukum ketenagakerjaan, doktrin para ahli, serta perkembangan kebijakan hubungan industrial di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Perusahaan memiliki kedudukan strategis sebagai instrumen preventif dalam menciptakan kepastian hukum, melindungi hak dan kewajiban para pihak, meningkatkan disiplin kerja, memperkuat tata kelola perusahaan, serta mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Efektivitas Peraturan Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan, partisipasi pekerja dalam penyusunannya, transparansi substansi, serta konsistensi penerapannya oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, penyusunan Peraturan Perusahaan harus mengedepankan asas keadilan, keseimbangan, kepastian hukum, dan itikad baik agar mampu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Kata Kunci: Hubungan Industrial; Hukum Ketenagakerjaan; Pekerja; Peraturan Perusahaan; Perlindungan Hukum.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan hubungan kerja

yang produktif, adil, dan berkelanjutan. Hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja menjadi prasyarat utama bagi terciptanya produktivitas perusahaan sekaligus perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. Dalam konteks tersebut, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen yang mengatur hubungan hukum antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah sehingga tercipta keseimbangan kepentingan seluruh pihak.

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif akibat globalisasi, digitalisasi, dan perubahan struktur ekonomi menyebabkan hubungan industrial menjadi semakin kompleks. Perusahaan dituntut mampu meningkatkan efisiensi serta daya saing tanpa mengabaikan perlindungan terhadap pekerja. Di sisi lain, pekerja menghendaki kepastian mengenai hak normatif, jaminan sosial, perlakuan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta kepastian hubungan kerja. Perbedaan kepentingan tersebut berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak diatur melalui mekanisme hukum yang jelas (Zaeni Asyhadie: 2013).

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, Peraturan Perusahaan memiliki posisi penting sebagai instrumen hukum internal yang mengatur syarat kerja, tata tertib perusahaan, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme disiplin kerja, serta prosedur penyelesaian berbagai persoalan ketenagakerjaan. Keberadaan Peraturan Perusahaan bukan hanya memenuhi kewajiban administratif sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga merupakan instrumen manajemen sumber daya manusia yang menentukan kualitas hubungan industrial di lingkungan perusahaan.

Secara filosofis, Peraturan Perusahaan merupakan pengejawantahan asas keseimbangan dalam hukum ketenagakerjaan. Pengusaha memperoleh kepastian dalam menjalankan fungsi manajerial, sedangkan pekerja memperoleh perlindungan terhadap hak-hak normatifnya. Dengan demikian, Peraturan Perusahaan tidak boleh dipandang sebagai alat kontrol perusahaan semata, tetapi sebagai media untuk membangun kemitraan yang sehat antara pekerja dan pengusaha.

Namun demikian, praktik di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak Peraturan Perusahaan yang disusun secara formalitas tanpa memperhatikan prinsip-prinsip keadilan. Tidak sedikit perusahaan yang hanya menyalin ketentuan normatif dari peraturan perundang-undangan tanpa menyesuaikannya dengan karakteristik perusahaan. Bahkan, terdapat pula Peraturan Perusahaan yang memuat klausul-klausul yang berpotensi merugikan pekerja, menimbulkan multitafsir, atau bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kondisi tersebut menyebabkan Peraturan Perusahaan kehilangan fungsi strategisnya sebagai instrumen pencegahan perselisihan hubungan industrial.

Reformasi regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan terhadap berbagai aspek hubungan kerja. Perubahan tersebut bertujuan meningkatkan investasi dan memperluas kesempatan kerja, tetapi juga memunculkan dinamika baru mengenai keseimbangan perlindungan pekerja dan fleksibilitas dunia usaha. Dalam situasi demikian, Peraturan Perusahaan memiliki peran yang semakin penting untuk menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam aturan operasional yang sesuai dengan kondisi perusahaan tanpa mengurangi perlindungan terhadap pekerja.

Selain sebagai instrumen hukum, Peraturan Perusahaan juga berfungsi sebagai alat komunikasi organisasi. Aturan yang disusun secara transparan dan dipahami seluruh pekerja akan meningkatkan kepatuhan, mengurangi konflik, memperkuat budaya organisasi, serta menciptakan rasa keadilan dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, Peraturan Perusahaan yang tidak disosialisasikan dengan baik akan menimbulkan ketidakpastian hukum, kesalahpahaman, dan meningkatnya potensi perselisihan.

Perselisihan hubungan industrial masih menjadi salah satu tantangan utama dalam pembangunan ketenagakerjaan Indonesia. Perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar-serikat pekerja masih banyak ditemukan. Sebagian besar perselisihan tersebut berakar pada lemahnya implementasi regulasi internal perusahaan, kurangnya komunikasi antara manajemen dan pekerja, serta ketidaksesuaian kebijakan perusahaan dengan ketentuan hukum.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, Peraturan Perusahaan tidak lagi dipandang sekadar dokumen administratif, melainkan merupakan bagian dari strategi tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*). Peraturan Perusahaan yang disusun secara partisipatif mampu meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan, memperkuat loyalitas, meningkatkan produktivitas, serta mendukung keberlanjutan usaha.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai peran strategis Peraturan Perusahaan menjadi sangat relevan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan, pekerja, praktisi hukum, dan pemerintah mengenai model penyusunan Peraturan Perusahaan yang lebih efektif, partisipatif, dan berkeadilan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam seluruh proses penyelenggaraan ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut tidak hanya mencakup hubungan kerja yang sedang berlangsung, tetapi juga meliputi tahap sebelum hubungan kerja dimulai, selama hubungan kerja berlangsung, hingga berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi preventif, represif, sekaligus korektif dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Imam Soepomo, hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan peraturan yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha beserta segala akibat hukumnya (Imam Soepomo:1983). Lalu Husni menjelaskan bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi memiliki posisi tawar lebih lemah tanpa menghilangkan hak pengusaha untuk mengembangkan usahanya. (Husni: 2019). Konsep tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menganut prinsip keseimbangan (*balance of interest*), bukan keberpihakan secara mutlak kepada salah satu pihak.

Landasan konstitusional hukum ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jaminan konstitusional tersebut kemudian dijabarkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya upaya pemerintah menciptakan keseimbangan baru antara perlindungan tenaga kerja dan peningkatan investasi nasional. Oleh karena itu, implementasi hukum ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada perlindungan pekerja, tetapi juga mempertimbangkan keberlangsungan dunia usaha agar mampu menciptakan lapangan kerja secara berkelanjutan.

Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsep ini berbeda dengan hubungan industrial yang

berkembang di berbagai negara liberal karena lebih menekankan prinsip kemitraan daripada pertentangan kepentingan.

Hubungan Industrial Pancasila dibangun atas lima karakteristik utama. Pertama, pekerja dipandang sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat, bukan sekadar faktor produksi. Kedua, pengusaha dan pekerja merupakan mitra strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketiga, setiap perselisihan diutamakan diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat. Keempat, kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan perusahaan harus berjalan secara seimbang. Kelima, pemerintah berperan sebagai regulator sekaligus pengawas untuk memastikan hubungan industrial berlangsung secara adil.

Dalam praktiknya, hubungan industrial diwujudkan melalui berbagai sarana, antara lain perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Seluruh instrumen tersebut saling melengkapi sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Peraturan Perusahaan memiliki posisi yang sangat penting karena menjadi pedoman operasional yang menghubungkan ketentuan hukum nasional dengan pelaksanaan hubungan kerja sehari-hari di lingkungan Perusahaan (Abdul Khakim: 2019).

Teori Keseimbangan Kepentingan

Teori keseimbangan kepentingan berkembang dari asas keseimbangan dalam hukum perjanjian. Asas ini menekankan bahwa hubungan hukum yang sehat hanya dapat tercipta apabila para pihak memiliki kedudukan yang relatif seimbang dalam menentukan hak dan kewajibannya.

Dalam hubungan kerja, keseimbangan tersebut sering kali sulit diwujudkan karena pengusaha memiliki posisi ekonomi yang lebih kuat dibandingkan pekerja. Akibatnya, pekerja sering kali menerima isi kontrak maupun kebijakan perusahaan tanpa memiliki kesempatan melakukan negosiasi secara proporsional.

Peraturan Perusahaan menjadi instrumen penting untuk memperkecil ketimpangan tersebut. Apabila disusun sesuai prinsip hukum ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan mampu memberikan kepastian mengenai hak normatif pekerja sekaligus memberikan kepastian kepada pengusaha dalam menjalankan fungsi manajemen.

Asas keseimbangan juga mengandung prinsip proporsionalitas, yaitu pembagian hak dan kewajiban harus dilakukan secara adil sesuai posisi masing-masing pihak. Oleh karena itu, setiap ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh memberikan keuntungan secara berlebihan kepada salah satu pihak.

Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan tujuan utama pembentukan hukum ketenagakerjaan. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terdiri atas perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah timbulnya sengketa melalui pembentukan aturan yang jelas, sedangkan perlindungan represif dilakukan melalui mekanisme penyelesaian sengketa apabila pelanggaran telah terjadi (Philipus M. Hadjon: 1987).

Dalam konteks hubungan industrial, Peraturan Perusahaan termasuk bentuk perlindungan hukum preventif karena mengatur secara jelas mengenai hak, kewajiban, tata tertib, mekanisme disiplin, prosedur penyelesaian keluhan, hingga sanksi terhadap pelanggaran.

Semakin jelas pengaturan dalam Peraturan Perusahaan, semakin kecil peluang munculnya konflik antara pekerja dan pengusaha. Sebaliknya, aturan yang tidak jelas akan membuka ruang terjadinya multitafsir sehingga meningkatkan potensi perselisihan hubungan industrial.

Peraturan Perusahaan sebagai Instrumen Hukum

Peraturan Perusahaan merupakan peraturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha dan disahkan oleh instansi ketenagakerjaan yang memuat syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Keberadaannya diwajibkan bagi perusahaan yang mempekerjakan sejumlah pekerja tertentu dan belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Secara yuridis, Peraturan Perusahaan mempunyai kekuatan mengikat bagi seluruh pekerja maupun pengusaha selama substansinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Fungsi Peraturan Perusahaan meliputi:

- a. Memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja;
- b. Mengatur hak dan kewajiban para pihak;
- c. Meningkatkan disiplin kerja;
- d. Mencegah perselisihan hubungan industrial;
- e. Menjadi pedoman pengambilan keputusan manajemen;
- f. Memperkuat tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Dengan demikian, Peraturan Perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Peraturan Perusahaan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kebijakan perusahaan merupakan bagian dari sistem pengelolaan organisasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas

dan produktivitas kerja. Peraturan Perusahaan merupakan salah satu kebijakan strategis yang memengaruhi perilaku organisasi.

Perusahaan yang memiliki regulasi internal yang jelas cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi, komunikasi yang lebih efektif, dan angka perselisihan yang lebih rendah. Sebaliknya, perusahaan yang tidak memiliki regulasi yang jelas sering menghadapi konflik internal, tingginya tingkat turnover, serta rendahnya motivasi kerja.

Oleh karena itu, penyusunan Peraturan Perusahaan harus dipandang sebagai investasi jangka panjang dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Penelitian Terdahulu dan Kebaruan Penelitian

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi hak normatif pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha. Penelitian lain juga menekankan pentingnya nilai keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial.

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada perlindungan pekerja atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menawarkan perspektif yang berbeda dengan menempatkan Peraturan Perusahaan sebagai instrumen strategis yang mampu mengintegrasikan fungsi perlindungan hukum, manajemen sumber daya manusia, tata kelola perusahaan, dan pencegahan sengketa hubungan industrial.

Dengan demikian, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis komprehensif mengenai posisi Peraturan Perusahaan sebagai instrumen preventif yang mampu menciptakan keseimbangan hubungan industrial melalui pendekatan hukum ketenagakerjaan dan tata kelola perusahaan modern.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research) dengan menitikberatkan pada analisis terhadap norma-norma hukum yang mengatur mengenai Peraturan Perusahaan sebagai salah satu instrumen dalam hubungan industrial. Penelitian hukum normatif dipilih karena objek utama penelitian adalah berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, doktrin para ahli, putusan pengadilan, serta berbagai literatur ilmiah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan yang digunakan meliputi tiga pendekatan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (statute approach) yang dilakukan dengan mengkaji Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023,

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta berbagai peraturan pelaksana yang mengatur mengenai Peraturan Perusahaan.

Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang dilakukan melalui analisis terhadap berbagai teori hukum ketenagakerjaan, teori hubungan industrial, teori perlindungan hukum, teori keseimbangan kepentingan, serta teori manajemen sumber daya manusia.

Ketiga, pendekatan kasus (*case approach*) digunakan untuk memahami bagaimana ketentuan mengenai Peraturan Perusahaan diterapkan dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat para ahli, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan berbagai sumber pendukung lainnya. Seluruh bahan hukum dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif-kualitatif dengan menafsirkan ketentuan hukum secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fungsi strategis Peraturan Perusahaan dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Peraturan Perusahaan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Peraturan Perusahaan merupakan salah satu instrumen hukum yang memiliki kedudukan strategis dalam sistem hubungan industrial Indonesia. Keberadaannya tidak hanya merupakan kewajiban administratif bagi perusahaan, tetapi juga menjadi pedoman operasional yang mengatur hubungan kerja sehari-hari antara pengusaha dan pekerja.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja dibangun berdasarkan prinsip keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Negara melalui berbagai peraturan perundang-undangan telah memberikan kerangka hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun demikian, ketentuan dalam undang-undang bersifat umum sehingga diperlukan pengaturan yang lebih rinci pada tingkat perusahaan melalui Peraturan Perusahaan.

Peraturan Perusahaan berfungsi menerjemahkan norma hukum nasional menjadi aturan operasional yang sesuai dengan karakteristik masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, substansi Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Sebaliknya, Peraturan Perusahaan justru harus memperjelas pelaksanaan berbagai hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Dari perspektif hukum administrasi, pengesahan Peraturan Perusahaan oleh instansi ketenagakerjaan merupakan bentuk pengawasan preventif pemerintah terhadap kebijakan internal perusahaan. Melalui mekanisme tersebut, pemerintah memastikan bahwa seluruh ketentuan dalam Peraturan Perusahaan telah memenuhi standar perlindungan tenaga kerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Selain mempunyai fungsi normatif, Peraturan Perusahaan juga memiliki fungsi edukatif. Setiap pekerja dapat memahami hak, kewajiban, tata tertib, prosedur kerja, mekanisme pemberian sanksi, serta prosedur penyelesaian keluhan secara lebih jelas. Dengan demikian, potensi terjadinya kesalahpahaman dapat diminimalkan sejak awal.

Fungsi Strategis Peraturan Perusahaan dalam Menjaga Keseimbangan Hubungan Industrial

Hubungan industrial pada hakikatnya merupakan hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengusaha membutuhkan tenaga kerja yang produktif untuk menjalankan kegiatan usaha, sedangkan pekerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat memperoleh penghasilan, jaminan sosial, dan pengembangan karier.

Dalam kondisi tersebut, Peraturan Perusahaan menjadi instrumen yang mampu menjaga keseimbangan kepentingan para pihak melalui beberapa fungsi strategis.

Memberikan Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama pembentukan Peraturan Perusahaan. Setiap pekerja berhak mengetahui secara jelas mengenai hak-haknya, sedangkan pengusaha memerlukan kepastian mengenai kewenangannya dalam menjalankan fungsi manajemen.

Peraturan Perusahaan yang disusun secara sistematis akan mengurangi berbagai penafsiran yang berbeda mengenai hak cuti, jam kerja, lembur, disiplin kerja, mutasi, promosi, penilaian kinerja, maupun mekanisme pemberian sanksi. Semakin jelas suatu aturan, semakin kecil kemungkinan timbulnya konflik hukum.

Melindungi Hak dan Kewajiban Para Pihak

Perlindungan hukum tidak hanya diberikan kepada pekerja tetapi juga kepada pengusaha. Pekerja memperoleh jaminan mengenai hak normatif seperti upah, waktu istirahat, keselamatan kerja, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap tindakan diskriminatif.

Di sisi lain, pengusaha memperoleh dasar hukum dalam mengatur disiplin kerja, menjaga produktivitas perusahaan, menetapkan standar operasional, serta memberikan tindakan terhadap pelanggaran yang dilakukan pekerja sesuai prosedur yang berlaku. Dengan

demikian, Peraturan Perusahaan menciptakan keseimbangan antara perlindungan dan kewenangan.

Mencegah Perselisihan Hubungan Industrial

Salah satu penyebab utama perselisihan hubungan industrial adalah tidak adanya kejelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak. Peraturan Perusahaan yang disusun secara rinci mampu berfungsi sebagai instrumen preventif. Ketika setiap prosedur telah diatur secara jelas, ruang terjadinya konflik menjadi lebih kecil. Sebagai contoh, apabila prosedur pemberian surat peringatan, evaluasi kinerja, mutasi, maupun pemutusan hubungan kerja telah diatur secara transparan, maka potensi gugatan terhadap keputusan perusahaan dapat diminimalkan.

Mendorong Produktivitas Perusahaan

Hubungan industrial yang harmonis memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Karyawan yang memahami hak dan kewajibannya akan bekerja dengan lebih tenang karena memiliki kepastian hukum. Sebaliknya, perusahaan juga dapat menjalankan fungsi manajemen secara efektif tanpa khawatir melanggar ketentuan hukum. Produktivitas yang tinggi pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Mewujudkan Good Corporate Governance

Peraturan Perusahaan merupakan bagian dari tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran dapat diwujudkan melalui penyusunan Peraturan Perusahaan yang jelas serta penerapan yang konsisten. Perusahaan yang memiliki tata kelola yang baik cenderung memperoleh kepercayaan lebih besar dari pekerja, investor, maupun masyarakat.

Peraturan Perusahaan sebagai Instrumen Pencegahan Sengketa

Dalam praktik hubungan industrial, penyelesaian sengketa sering kali membutuhkan biaya, waktu, dan tenaga yang tidak sedikit. Oleh karena itu, pendekatan preventif jauh lebih efektif dibandingkan penyelesaian sengketa melalui litigasi. Peraturan Perusahaan merupakan bentuk perlindungan hukum preventif. Seluruh potensi konflik diupayakan diselesaikan melalui pengaturan internal sebelum berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial yang harus diselesaikan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Pendekatan preventif tersebut sejalan dengan prinsip musyawarah dalam Hubungan Industrial Pancasila yang mengutamakan penyelesaian masalah secara kekeluargaan sebelum menggunakan jalur hukum.

Implementasi Peraturan Perusahaan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang membawa perubahan yang cukup signifikan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan tersebut tidak hanya menyentuh aspek hubungan kerja, tetapi juga memengaruhi substansi Peraturan Perusahaan sebagai instrumen hukum internal perusahaan.

Dalam praktiknya, perusahaan wajib melakukan penyesuaian terhadap Peraturan Perusahaan agar selaras dengan perubahan regulasi nasional. Penyesuaian tersebut meliputi pengaturan mengenai waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), penggunaan tenaga kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing), hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Namun demikian, hasil berbagai kajian menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan melakukan pembaruan Peraturan Perusahaan secara cepat. Sebagian perusahaan masih menggunakan Peraturan Perusahaan yang disusun berdasarkan ketentuan lama sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dengan regulasi terbaru. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan sengketa karena pekerja maupun pengusaha memiliki pemahaman yang berbeda mengenai hak dan kewajibannya.

Selain itu, perubahan regulasi yang cukup cepat sering kali tidak diikuti dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia pada bagian personalia maupun human resources. Akibatnya, proses penyusunan maupun revisi Peraturan Perusahaan hanya dilakukan dengan menyalin ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa mempertimbangkan karakteristik operasional perusahaan.

Padahal, Peraturan Perusahaan seharusnya mampu menerjemahkan norma hukum nasional menjadi kebijakan internal yang mudah dipahami dan dapat diterapkan secara efektif dalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari.

Hambatan Penyusunan dan Implementasi Peraturan Perusahaan

Meskipun secara normatif Peraturan Perusahaan memiliki fungsi yang sangat strategis, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala.

Rendahnya Partisipasi Pekerja

Peraturan Perusahaan pada dasarnya merupakan produk hukum yang dibuat oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja. Akan tetapi, dalam praktik masih ditemukan perusahaan yang hanya melibatkan pekerja secara formalitas.

Kurangnya partisipasi tersebut menyebabkan pekerja tidak memahami latar belakang penyusunan berbagai ketentuan sehingga muncul anggapan bahwa Peraturan Perusahaan hanya mengakomodasi kepentingan pengusaha. Kondisi tersebut bertentangan dengan semangat Hubungan Industrial Pancasila yang mengedepankan musyawarah dan kemitraan.

Kualitas Penyusunan yang Belum Optimal

Masih banyak Peraturan Perusahaan yang disusun hanya untuk memenuhi kewajiban administratif. Akibatnya, substansi yang dimuat hanya berupa salinan ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa memperhatikan kebutuhan operasional perusahaan. Padahal, Peraturan Perusahaan seharusnya mampu mengatur secara rinci berbagai persoalan yang sering muncul dalam hubungan kerja, seperti:

- a. Mekanisme promosi jabatan;
- b. Mutasi pekerja;
- c. Sistem penilaian kinerja;
- d. Prosedur investigasi pelanggaran disiplin;
- e. Mekanisme pengaduan (grievance mechanism);
- f. Perlindungan terhadap pelecehan dan diskriminasi;
- g. Penggunaan media sosial;
- h. Perlindungan data pribadi pekerja;
- i. Sistem kerja fleksibel dan digitalisasi pekerjaan.
- j. Kurangnya Sosialisasi

Banyak perusahaan menganggap bahwa pembagian buku Peraturan Perusahaan kepada pekerja sudah cukup memenuhi kewajiban sosialisasi. Padahal, pemahaman pekerja terhadap isi Peraturan Perusahaan jauh lebih penting daripada sekadar menerima dokumen.

Sosialisasi yang efektif seharusnya dilakukan melalui:

- a. Orientasi karyawan baru;
- b. Pelatihan berkala;
- c. Forum bipartit;
- d. Media digital perusahaan;
- e. Evaluasi pemahaman pekerja.

Inkonsistensi Penegakan Aturan

Salah satu penyebab utama menurunnya efektivitas Peraturan Perusahaan adalah inkonsistensi penerapan aturan. Tidak jarang ditemukan pelanggaran yang diberikan sanksi berbeda terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran serupa. Perlakuan yang tidak konsisten tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakadilan sehingga mengurangi kepercayaan pekerja

terhadap manajemen perusahaan. Dalam perspektif hukum, asas persamaan di hadapan aturan (equality before the rules) harus diterapkan secara konsisten agar Peraturan Perusahaan memiliki legitimasi yang kuat.

Analisis Perbandingan antara Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Dalam sistem hubungan industrial Indonesia dikenal dua instrumen utama yang mengatur syarat kerja, yaitu Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Peraturan Perusahaan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja, sedangkan PKB merupakan hasil perundingan langsung antara pengusaha dan serikat pekerja. Dari perspektif hubungan industrial, PKB memiliki tingkat legitimasi yang lebih tinggi karena merupakan hasil kesepakatan para pihak.

Namun demikian, bagi perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja atau belum memenuhi syarat untuk melakukan perundingan PKB, Peraturan Perusahaan tetap menjadi instrumen utama dalam menjaga hubungan industrial. Oleh karena itu, kualitas Peraturan Perusahaan harus terus ditingkatkan agar mampu mendekati fungsi PKB sebagai hasil dialog sosial antara pengusaha dan pekerja.

Model Ideal Peraturan Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis, Peraturan Perusahaan yang ideal setidaknya harus memenuhi beberapa prinsip berikut.

- a. Berorientasi pada Keadilan, Setiap ketentuan harus memberikan perlindungan yang proporsional bagi pekerja maupun pengusaha.
- b. Memenuhi Asas Kepastian Hukum, Rumusan norma harus jelas, tidak multitafsir, mudah dipahami, dan mudah diterapkan.
- c. Disusun Secara Partisipatif, Keterlibatan pekerja sejak tahap penyusunan akan meningkatkan rasa memiliki (sense of ownership) terhadap Peraturan Perusahaan.
- d. Adaptif terhadap Perubahan Regulasi, Peraturan Perusahaan harus dievaluasi secara berkala agar selalu sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan maupun kebutuhan perusahaan.
- e. Berbasis *Good Corporate Governance*

Seluruh substansi Peraturan Perusahaan harus mencerminkan prinsip:

- a. Transparansi;
- b. Akuntabilitas;
- c. Tanggung jawab;
- d. Independensi;
- e. Kewajaran (fairness).

Rekonstruksi Peran Strategis Peraturan Perusahaan

Perkembangan dunia kerja digital, otomatisasi industri, kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), serta model kerja hibrida menuntut perubahan paradigma dalam penyusunan Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan tidak lagi cukup mengatur persoalan disiplin kerja konvensional, tetapi juga harus mengakomodasi isu-isu baru, seperti:

- a. perlindungan data pribadi pekerja;
- b. keamanan informasi perusahaan;
- c. penggunaan kecerdasan buatan dalam hubungan kerja;
- d. pengawasan digital terhadap pekerja;
- e. fleksibilitas waktu kerja;
- f. kesehatan mental pekerja;
- g. kebijakan anti-diskriminasi dan anti-pelecehan;
- h. mekanisme penyampaian pengaduan secara digital.

Dengan demikian, Peraturan Perusahaan harus dipandang sebagai *living regulation*, yaitu instrumen hukum yang terus berkembang mengikuti perubahan sosial, ekonomi, teknologi, dan kebutuhan dunia kerja modern. Pendekatan ini akan memperkuat fungsi Peraturan Perusahaan sebagai instrumen preventif, sarana perlindungan hukum, dan fondasi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, produktif, serta berkeadilan.

5. KESIMPULAN

Peraturan Perusahaan memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Keberadaannya bukan hanya sebagai pemenuhan kewajiban administratif perusahaan, melainkan sebagai instrumen hukum yang memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak, menciptakan keteraturan dalam hubungan kerja, serta mendukung penyelenggaraan hubungan industrial yang harmonis.

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas Peraturan Perusahaan sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan, partisipasi pekerja dalam penyusunannya, kualitas substansi pengaturan, dan konsistensi penerapan oleh perusahaan. Peraturan Perusahaan yang disusun secara partisipatif dan diterapkan secara konsisten akan meningkatkan kepatuhan pekerja, memperkuat kepercayaan terhadap manajemen, mengurangi potensi perselisihan, serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Di sisi lain, Peraturan Perusahaan yang hanya disusun sebagai formalitas administratif, tidak diperbarui mengikuti perkembangan regulasi, atau diterapkan secara diskriminatif berpotensi menjadi sumber konflik dalam hubungan industrial.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Pemerintah perlu memperkuat pembinaan dan pengawasan terhadap penyusunan serta pelaksanaan Peraturan Perusahaan. Perusahaan perlu menyusun Peraturan Perusahaan secara partisipatif dengan melibatkan perwakilan pekerja sehingga substansinya lebih responsif terhadap kebutuhan hubungan industrial. Evaluasi dan revisi Peraturan Perusahaan perlu dilakukan secara berkala agar tetap selaras dengan perkembangan peraturan perundang-undangan dan dinamika dunia kerja. Perusahaan perlu meningkatkan sosialisasi melalui pelatihan, orientasi pekerja baru, dan media digital internal agar seluruh pekerja memahami hak dan kewajibannya. Dalam menghadapi transformasi digital, Peraturan Perusahaan perlu mengakomodasi isu-isu baru seperti perlindungan data pribadi, penggunaan kecerdasan buatan, kerja jarak jauh, keamanan informasi, serta kesehatan mental pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z. (2013). *Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.
- Husni, L. (2019). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Soepomo, I. (1983). *Hukum perburuahan bidang hubungan kerja*. Djambatan.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.
- Artikel-artikel jurnal nasional terakreditasi SINTA mengenai hubungan industrial, hukum ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum pekerja (2021–2026).