



e-ISSN 2798-8260



Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora Vol: 6, No 1, 2026, Page: 1-15

Literature Review: Kedudukan dan Fungsi Peraturan Perusahaan dalam Hubungan Industrial

Yeski Putri Utami*, Luthfan Ahmad Zul Fahmi, Aziya Asmaul Husna

Politeknik Ketenagakerjaan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kedudukan Peraturan Perusahaan sebagai kaidah otonom dalam hubungan industrial serta menganalisis fungsi dan implikasi hukumnya terhadap potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* dengan menelaah literatur ilmiah, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan dokumen Peraturan Perusahaan, yang diperkuat melalui analisis tematik terhadap draft Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk sebagai ilustrasi empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Perusahaan memiliki kedudukan strategis sebagai instrumen pengaturan internal perusahaan yang melengkapi hukum ketenagakerjaan yang bersifat heteronom. Peraturan Perusahaan menjalankan fungsi regulatif dalam mengatur hak dan kewajiban para pihak, fungsi preventif dalam mencegah perselisihan hubungan industrial, serta fungsi perlindungan dan harmonisasi kepentingan pengusaha dan pekerja. Namun, penyusunan Peraturan Perusahaan yang tidak selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip partisipasi pekerja berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas Peraturan Perusahaan sangat ditentukan oleh kepatuhan terhadap kerangka hukum ketenagakerjaan dan penerapan prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

Kata kunci: Peraturan Perusahaan, Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial

DOI:

<https://doi.org/10.53697/iso.v6i1.3506>

Correspondence: Yeski Putri Utami

Email: yeskiputri@polteknaker.ac.id

Received: 22-04-2026

Accepted: 22-05-2026

Published: 22-06-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: This study aims to examine the position of Company Regulations as autonomous norms within industrial relations and to analyze their functions and legal implications for the potential occurrence of industrial relations disputes. The research applies a *Systematic Literature Review* method by examining scholarly literature, labor legislation, and Company Regulation documents, supported by a thematic analysis of the draft Company Regulation of PT Lippo Karawaci Tbk as an empirical illustration. The findings indicate that Company Regulations hold a strategic position as internal regulatory instruments that complement heteronomous labor law. Company Regulations perform regulatory functions in governing the rights and obligations of the parties, preventive functions in avoiding industrial relations disputes, as well as protective and interest-harmonizing functions between employers and workers. However, the formulation of Company Regulations that is not aligned with statutory provisions and the principle of worker participation may lead to legal uncertainty and industrial relations disputes. This study emphasizes that the effectiveness of Company Regulations is largely determined by compliance with the labor law framework and the application of principles of justice in industrial relations.

Keywords: Company Regulations, Industrial Relations, Industrial Relations Disputes

Pendahuluan

Konstitusi Indonesia, melalui UUD 1945, menetapkan bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk melindungi seluruh warga negara, meningkatkan kesejahteraan, mendidik bangsa, dan mewujudkan tatanan dunia yang berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Salah satu sektor yang menjadi bagian dari pembangunan nasional ini adalah ketenagakerjaan. Landasan hukum pengembangan ketenagakerjaan ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menjamin hak warga negara untuk bekerja dan hidup layak, dan diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2), yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan menerima upah dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (Puspitasari, 2015).

Tenaga kerja menduduki peranan yang sangat vital dalam mewujudkan, melaksanakan, serta mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan sekaligus menjadikan upaya perlindungan untuk menjamin hak-hak mendasar bagi pekerja sebagai aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius (Charda, 2016). Namun, Menurut Katili (2023) perlindungan tidak hanya dibutuhkan bagi pekerja sebagai pelaku utama dalam proses produksi, melainkan juga bagi pengusaha yang memiliki peran penting sebagai pencipta dan penyedia kesempatan kerja. Secara filosofis, pekerja dan pengusaha dipahami sebagai dua subjek yang memiliki hubungan erat dalam hubungan kerja dan bekerja sama untuk mendorong perkembangan sektor industri dan pertumbuhan ekonomi (Fahrunnisa et al, 2017). Sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang menegaskan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, dengan syarat unsur-unsur pekerjaan, perintah, dan upah terpenuhi.

Zulkarnaen (2017) Menyatakan bahwa untuk menjamin kepastian mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha di lingkungan perusahaan, diperlukan pedoman yang jelas dan tertulis, yang diwujudkan dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP). Menurut Purnama et al. (sebagaimana dikutip dalam Ardiansyah et al, 2023) PP merupakan ketentuan internal yang ditetapkan oleh perusahaan dan wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Pandangan ini sesuai dengan Pasal 1 angka 20 UU 13/2003 yang menyatakan bahwa PP merupakan seperangkat aturan yang dibuat oleh pengusaha dalam bentuk tertulis dan memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Akan tetapi, Berdasarkan Permenaker Nomor 28 Tahun 2014, Penyusunan dan pelaksanaan PP tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja selaku pihak dalam hubungan kerja, melainkan juga peran pemerintah sebagai pihak netral yang berperan memberikan pelayanan dan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran. Hubungan ini diharapkan dapat mengarah pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pihak-pihak dalam proses produksi, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Konstitusi 1945 sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 nomor 16 Undang-Undang 13/2003 (Sari, 2025).

Saat ini, penerapan PP di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan dalam praktik hubungan industrial. Afdal & Tan (2019), melalui penelitian berjudul "*Hubungan Hukum Pekerja dan Keberlakuan Peraturan Perusahaan Dalam Perusahaan Konglomerasi*"

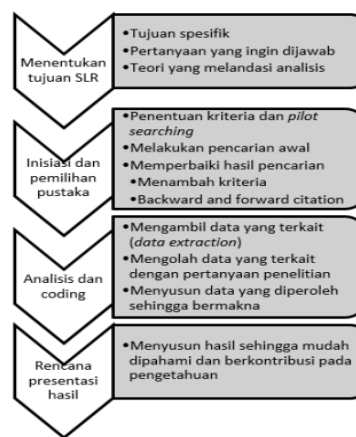
menemukan bahwa perusahaan besar sering kali tidak menyusun PP secara terpisah untuk setiap anak perusahaan sebagaimana dipersyaratkan oleh ketentuan perundang-undangan. Penerapan satu PP untuk seluruh grup usaha ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan terhadap pekerja, sehingga mengganggu prinsip keseimbangan dalam hubungan industrial. Sejalan dengan permasalahan tersebut, Furguson et al. (2023) dalam penelitian "*Pelanggaran Peraturan Perusahaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT GNI Menurut UU Ketenagakerjaan*" mengungkapkan bahwa ketiadaan pengaturan PP yang memadai, khususnya terkait aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), berdampak serius terhadap hubungan industrial. Kekurangan tersebut berkontribusi pada munculnya konflik, termasuk aksi mogok kerja dan insiden kecelakaan yang menyebabkan kematian dua pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kelemahan dalam penyusunan dan penerapan PP dapat berimplikasi langsung terhadap stabilitas hubungan industrial.

Meskipun kedua penelitian tersebut memberikan gambaran penting mengenai penerapan PP, kajian yang secara komprehensif menelaah kedudukan dan fungsi PP dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial masih terbatas. Kekosongan (*Gap*) literatur ini menjadi dasar bagi penelitian untuk mengisi ruang analisis yang belum banyak diperhatikan. Penelitian ini menghadirkan kebaruan (*Novelty*) dalam dua aspek. Pertama, penelitian tidak hanya memandang PP sebagai aturan internal perusahaan, tetapi menempatkannya sebagai instrumen hukum yang berperan membentuk hubungan industrial yang harmonis. Kedua, penelitian menelusuri bagaimana PP berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi yang lebih mendalam mengenai kedudukan dan fungsi PP dalam hubungan industrial. Sejalan dengan itu, penelitian ini merumuskan dua pokok permasalahan, yaitu: (1) bagaimana kedudukan dan fungsi Peraturan Perusahaan dalam hubungan industrial? dan (2) apa saja bentuk pelanggaran penerapan Peraturan Perusahaan yang berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kedudukan dan fungsi PP dalam hubungan industrial di perusahaan. Selain itu, penelitian ini berupaya mengidentifikasi bentuk-bentuk pelanggaran dalam penerapan PP yang berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait kedudukan dan fungsi Peraturan Perusahaan dalam sistem hubungan industrial. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa maupun pihak lain yang ingin memperdalam pemahaman mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan mampu meningkatkan pemahaman pengusaha dan pekerja mengenai pentingnya Peraturan Perusahaan sebagai pedoman bersama dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah sebagai bahan evaluasi dalam pengawasan pelaksanaan Peraturan Perusahaan.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) sebagai metode penelitian. SLR merupakan metode yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan dapat direplikasi guna mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mensintesis berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan topik tertentu. Menurut Kitchenham et al. (2006) menyatakan bahwa tujuan utama SLR adalah memberikan jawaban yang komprehensif terhadap pertanyaan penelitian melalui prosedur yang transparan dan terstandar. Pelaksanaan SLR secara umum mencakup empat tahapan, yaitu penentuan tujuan penelitian, proses inisiasi dan seleksi literatur, tahap analisis dan pengodean, serta perencanaan penyajian hasil penelitian.



Gambar 1. Tahapan SLR
 Sumber: Priharsi et al, 2022

Langkah-langkah SLR dalam penelitian ini meliputi: (1) penentuan fokus dan perumusan pertanyaan penelitian terkait kedudukan dan fungsi PP dalam hubungan industrial, termasuk analisis draft PP PT Lippo Karawaci Tbk sebagai bukti empiris, (2) penetapan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan literatur dan dokumen yang digunakan valid, (3) pengumpulan literatur dari berbagai sumber seperti Google Scholar, jurnal SINTA, repositori universitas, buku ajar, artikel website resmi, dokumen hukum (UU 13/2003, UU 2/2004, Permenaker 28/2014), serta draft PP perusahaan, (4) penyaringan dan pembacaan literatur serta dokumen untuk memastikan relevansi, (5) pencatatan informasi penting dari setiap literatur dan dokumen, termasuk konsep, temuan, dan relevansinya, (6) analisis dan pengelompokan temuan menggunakan teknik analisis tematik, serta analisis fungsional draft PP untuk membuktikan fungsi regulatif, preventif, perlindungan, dan harmonisasi, dan (7) penyusunan sintesis akhir yang mengintegrasikan temuan literatur dan dokumen untuk memberikan pemahaman komprehensif dan berbasis bukti. (Priharsari et al, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Temuan penelitian ini diperkuat oleh berbagai literatur yang relevan mengenai kedudukan dan fungsi PP dalam hubungan industrial. Dengan mengintegrasikan hasil penelitian dan referensi yang digunakan, analisis menjadi lebih sistematis dan terarah.

Tabel 1. Sumber Literatur dan Temuan Hasil Kajian

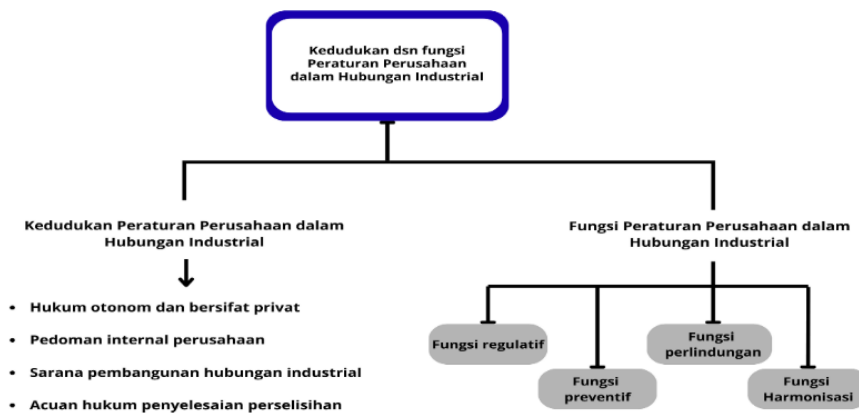
No	Penulis (tahun)	Kontribusi dalam Penelitian	Judul	Jenis Sumber
1	Darma (2017)	Menjadi dasar konseptual dalam memahami sifat hukum publik dan privat serta klasifikasi kaidah heteronom dan otonom hukum ketenagakerjaan	Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat	Jurnal
2	Marselina et al. (2024)	Mendukung pemahaman bahwa pencapaian tujuan hubungan industrial memerlukan kerja sama pekerja, pengusaha, dan pemerintah	Membangun Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antara Pegawai Dengan Manajemen di CV Swadaya Tekstil	Jurnal
3	Vivian & Rusdiana (2022)	Menjelaskan bahwa PP dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis	Pendampingan Pembuatan Peraturan Perusahaan di PT. Witery Hardware Sejahtera.	Jurnal
4	Hamzah (2009)	Menegaskan bahwa sarana hubungan industrial mencerminkan kebutuhan akan seperangkat aturan yang sistematis sebagai landasan hubungan industrial	Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial	Jurnal
6	Afdal & Tan (2019)	Menunjukkan adanya pelanggaran penerapan PP pada perusahaan konglomerasi akibat tidak disusunnya PP turunan di tingkat anak perusahaan	Hubungan Hukum Pekerja dan Keberlakuan Peraturan Perusahaan Dalam Perusahaan Konglomerasi	Jurnal
7	Kamalia (2024)	Menjelaskan bahwa PP menyesuaikan aturan hukum dengan kebutuhan perusahaan	Analisis Kesesuaian Peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas Berdasarkan Undang Undang 13 Tahun 2003	Jurnal
8	Ferguson et al. (2023)	Menunjukkan adanya pelanggaran penerapan PP di PT GNI pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang berimplikasi pada kematian pekerja dan terjadinya mogok kerja	Pelanggaran Peraturan Perusahaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT GNI Menurut UU Ketenagakerjaan	Jurnal
9	Etduat et al. (2022)	Menjelaskan fungsi kaidah otonom sebagai pelengkap terhadap keterbatasan pengaturan hukum heteronom	Analisis Yuridis Pertentangan Aspek Hukum Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan Kaidah Heteronom (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	Jurnal
10	Kesuma & Vijayantera (2018)	Menjelaskan jenis, dan klasifikasi perselisihan hubungan industrial	Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Jurnal

No	Penulis (tahun)	Kontribusi dalam Penelitian	Judul	Jenis Sumber
11	Haidar (2024)	Memperkuat pernyataan pengaruh pelanggaran hak terhadap kestabilan di tempat kerja	Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt . Indonesia Bakery Family)	Jurnal
12	Meliana & Tan (2021)	Menjelaskan bahwa PP meningkatkan kepatuhan terhadap UU	Pendampingan Perancangan Peraturan Perusahaan PT Pelangi Latex Batam	Jurnal
13	Biro Humas Kemnaker (2022)	Menyampaikan pernyataan Wakil Menteri Ketenagakerjaan, Afriansyah Noor, tentang pentingnya sinergi antar pihak dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis	Kemnaker : Ciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan	Artikel Website
14	Disnaker Kota Semarang	Memperkuat pernyataan bahwa kedudukan PP sebagai kaidah otonom yang mengatur hubungan kerja, mengenai hak, kewajiban, dan syarat kerja	Kaidah Hukum Otonom Dalam Hukum Ketenagakerjaan	Artikel Website
15	Harinie (2024)	Menjelaskan tujuan utama hubungan industrial	Hubungan Industrial	Buku
16	Republik Indonesia	Memberikan dasar hukum untuk analisis kedudukan dan fungsi PP dalam hubungan industrial	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Kebijakan Nasional
17	Republik Indonesia	Memberikan definisi dan klasifikasi sebagai dasar hukum untuk analisis relevansi antara PP dengan perselisihan hubungan industrial	Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kebijakan Nasional
18	Republik Indonesia	Memberikan dasar hukum dalam penyusunan PP dan Menegaskan aturan untuk membuat PP turunan bagi perusahaan konglomerasi	Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan	Kebijakan Nasional

Sumber: Disusun oleh penulis

Kedudukan dan Fungsi Peraturan Perusahaan dalam Hubungan Industrial

Kedudukan dan fungsi PP dalam hubungan industrial perlu dipahami secara konseptual agar pembahasannya tersusun secara sistematis. Sebagai pengantar, gambar 1 menyajikan peta konsep kedudukan dan fungsi PP dalam hubungan industrial



Gambar 2. Peta Konsep Kedudukan dan Fungsi Peraturan Perusahaan dalam Hubungan Industrial

Sumber: Disusun oleh penulis

A. Kedudukan Peraturan Perusahaan Dalam Hubungan Industrial

PP memiliki kedudukan penting sebagai norma internal untuk mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam sistem hubungan industrial. Kedudukan tersebut tidak hanya tercermin dari sifat hukumnya sebagai aturan yang bersumber dari kewenangan internal perusahaan, tetapi juga dari perannya dalam membentuk keteraturan, kepastian, dan mekanisme penyelesaian permasalahan hubungan kerja. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kedudukan Peraturan Perusahaan dalam hubungan industrial dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek utama, sebagaimana diuraikan berikut.

a. Peraturan Perusahaan Sebagai Hukum Otonom dan Pedoman Internal Perusahaan

Berdasarkan sifat hukumnya, hukum ketenagakerjaan dikategorikan sebagai bagian dari hukum publik, karena berbagai aspek telah diatur secara rinci melalui peraturan perundang-undangan. Namun demikian, di dalam pengaturannya ditemukan unsur-unsur yang bersifat privat. Unsur privat ini ditunjukkan dari adanya kesempatan para pihak untuk menentukan pengaturan tertentu secara mandiri. Hal tersebut dibuktikan melalui Pasal 109 UU 13/2003 Tahun 2003 dan Pasal 4 Permenaker 28/2014 yang menetapkan bahwa pengusaha diberikan kewenangan dan tanggung jawab untuk Menyusun PP dengan tetap memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja (Darma, 2017).

Kemudian, dilihat melalui sudut pandang kaidah hukum. Darma (2017) menjelaskan terdapat dua jenis kaidah yang berlaku, yaitu kaidah heteronom dan kaidah otonom. Kaidah heteronom mencakup aturan-aturan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pihak di luar hubungan kerja, serta bersifat mutlak dan memaksa (imperatif). Kaidah ini berfungsi memberikan perlindungan dasar bagi pekerja sekaligus menjamin tercapainya keadilan. Di sisi lain, kaidah otonom merupakan norma yang dibentuk sendiri oleh para pihak dalam hubungan kerja, yaitu pengusaha dan pekerja berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak. Selanjutnya, Eduat et al. (2022) menjelaskan bahwa kaidah otonom dapat mengisi kekosongan pengaturan yang tidak diatur dalam kaidah heteronom, selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang lebih tinggi.

Meskipun pengesahan PP dilakukan oleh pemerintah dan ketentuan minimalnya diatur oleh peraturan perundang-undangan, PP tetap menempati posisi sebagai kaidah otonom sekaligus bersifat privat. Karena PP merupakan norma internal Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha sebagai salah satu pihak dalam hubungan kerja, sekaligus berfungsi melengkapi pengaturan yang belum tercakup dalam kaidah heteronom. Pandangan ini didukung oleh pernyataan Disnaker Kota Semarang (2024) yang menyatakan bahwa PP merupakan kaidah otonom yang mengatur hubungan kerja mengenai hak, kewajiban, tata tertib, dan syarat kerja antara pengusaha dengan pekerja. Keberlakuan PP bersifat sementara, yakni selama di perusahaan belum terbentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan ini ditegaskan melalui Pasal 108 ayat (2) dan Pasal 111 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan bahwasanya PP berlaku dalam jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun apabila perusahaan belum memiliki PKB. Dengan demikian, PP tidak hanya memiliki kedudukan penting dalam hubungan industrial, tetapi juga berperan sebagai instrumen pengatur hubungan kerja secara spesifik di Perusahaan.

b. Sarana Pembangunan Hubungan Industrial dan Acuan Hukum Penyelesaian Perselisihan

Menurut definisinya, hubungan industrial merupakan interaksi yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Kemudian, Pasal 102 UU 13/2003 menegaskan bahwa masing-masing unsur tersebut memiliki peran dan fungsi yang saling melengkapi. Wakil Menteri Ketenagakerjaan, Afriansyah Noor, menegaskan bahwa hubungan industrial akan berjalan baik apabila seluruh pihak mampu membangun sinergi yang mendukung keberlangsungan usaha, kelangsungan bekerja, serta meningkatkan kesejahteraan para pihak yang terlibat (Kemnaker, 2022). Pandangan tersebut sejalan dengan Marselina et al. (2024) yang menyatakan bahwa kerja sama ketiga pihak menjadi krusial untuk mencapai tujuan bersama. Hakikatnya, tujuan utama hubungan industrial adalah merealisasikan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 dalam rangka pembangunan nasional, dengan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila, serta berkontribusi dalam menciptakan ketertiban dunia yang berlandaskan pada prinsip kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. (Harinie et al, 2024).

Dalam mewujudkan tujuan-tujuan tersebut, diperlukan suatu instrumen yang mampu mengatur dan menyeimbangkan kepentingan para pihak dalam hubungan industrial. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PP disebutkan sebagai salah satu sarana dalam membangun hubungan industrial. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pembentukan hubungan industrial membutuhkan dasar yang kuat berupa seperangkat aturan yang disusun secara terstruktur mengenai hak serta kewajiban dari setiap pihak yang terlibat (Hamzah, 2009). Dengan memahami ketentuan yang tercantum dalam PP, baik pengusaha maupun pekerja dapat mengetahui batas tanggung jawabnya terhadap hak dan kewajiban masing-masing serta memahami tata cara penyelesaian sengketa apabila terjadi perselisihan dalam hubungan industrial.

Sebagai dasar hukum, Pasal 1 UU 2/2004 menjelaskan mengenai definisi serta ruang lingkup perselisihan hubungan industrial. Dalam pasal tersebut, Perselisihan hubungan

industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang melahirkan persengketaan antara pengusaha dengan pekerja atau organisasi pengusaha dengan serikat pekerja. Masalah ini mungkin timbul karena perbedaan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Karena itu, penyusunan PP harus dilakukan dengan hati-hati agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu UU 13/2003 dan Permenaker 28/2014. Keselarasan tersebut bertujuan untuk menghindari timbulnya perselisihan yang disebabkan oleh perbedaan pelaksanaan, pemahaman, atau bahkan penafsiran mengenai ketentuan dalam PP. Hal Ini menunjukkan bahwa PP memiliki fungsi untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

B. Fungsi Peraturan Perusahaan dalam Hubungan Industrial

PP tidak hanya memiliki kedudukan strategis dalam hubungan industrial, tetapi juga menjalankan berbagai fungsi penting dalam menjaga keteraturan, perlindungan, serta keseimbangan kepentingan para pihak. Untuk menguraikan fungsi-fungsi tersebut secara sistematis, berikut disajikan tabel yang merangkum fungsi PP beserta indikatornya.

Tabel 2. Fungsi dan Indikator Peraturan Perusahaan dalam Hubungan Industrial

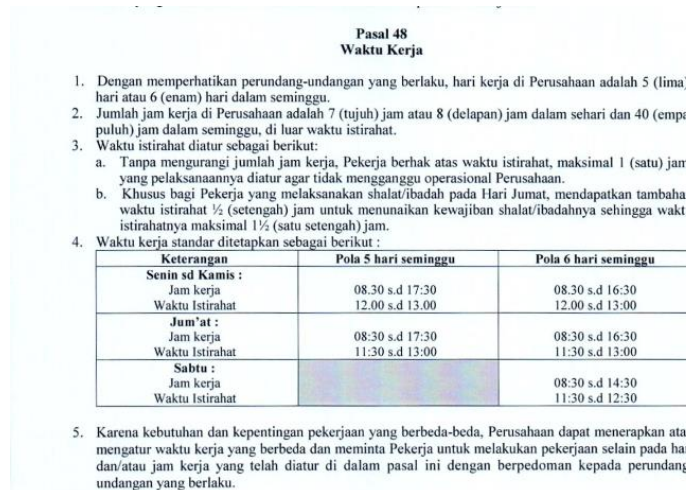
Fungsi	Indikator
Regulatif	PP menegakkan kepatuhan terhadap UU dan peraturan yang berlaku (Meliana & Tan, 2021)
Preventif	PP mencegah pertentangan dan perselisihan hubungan industrial (Vivian & Rusdiana, 2022)
Perlindungan	PP menyesuaikan aturan hukum nasional dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengabaikan hak pekerja (Kamalia, 2024)
Harmonisasi	PP membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan (Vivian & Rusdiana, 2022)

Sumber: Disusun oleh penulis

Fungsi-fungsi tersebut selanjutnya dianalisis dengan mengaitkannya pada ketentuan dalam draft PP tahun PT Lippo Karawaci Tbk Tahun 2016-2018 sebagai ilustrasi implementasi norma internal perusahaan. Analisis ini tidak dimaksudkan untuk menilai kepatuhan perusahaan secara hukum, melainkan untuk menunjukkan bagaimana fungsi PP tercermin dalam pengaturan yang bersifat internal.

a. Fungsi regulatif

Fungsi regulatif PP tercermin dari perannya dalam membentuk norma kerja internal yang disusun secara jelas dan sistematis sebagai implementasi kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Manifestasi fungsi tersebut dapat ditemukan dalam pengaturan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 48 draft PP PT Lippo Karawaci Tbk tahun 2016-2018.

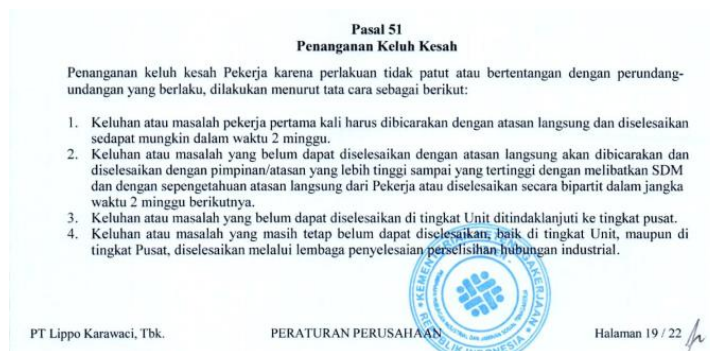


Gambar 3. Cuplikan Pasal 48 tentang Waktu Kerja dalam Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk
 Sumber: Diolah penulis berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk Tahun 2016–2018

Pengaturan mengenai waktu kerja mencerminkan fungsi regulatif PP dalam menegakkan kepatuhan terhadap ketentuan Undang-Undang dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, sebagaimana ditegaskan oleh Meliana & Tan (2021) bahwa PP berfungsi sebagai instrumen pengaturan internal untuk memastikan kepatuhan hukum secara terstruktur.

b. Fungsi preventif

Fungsi preventif PP tercermin dari perannya dalam mengantisipasi potensi pertentangan dan perselisihan hubungan industrial melalui pengaturan mekanisme penyelesaian permasalahan secara internal. Implementasi fungsi ini dapat ditemukan dalam ketentuan mengenai penanganan keluhan kesah yang diatur dalam Pasal 51 draft PP PT Lippo Karawaci Tbk tahun 2016-2018.



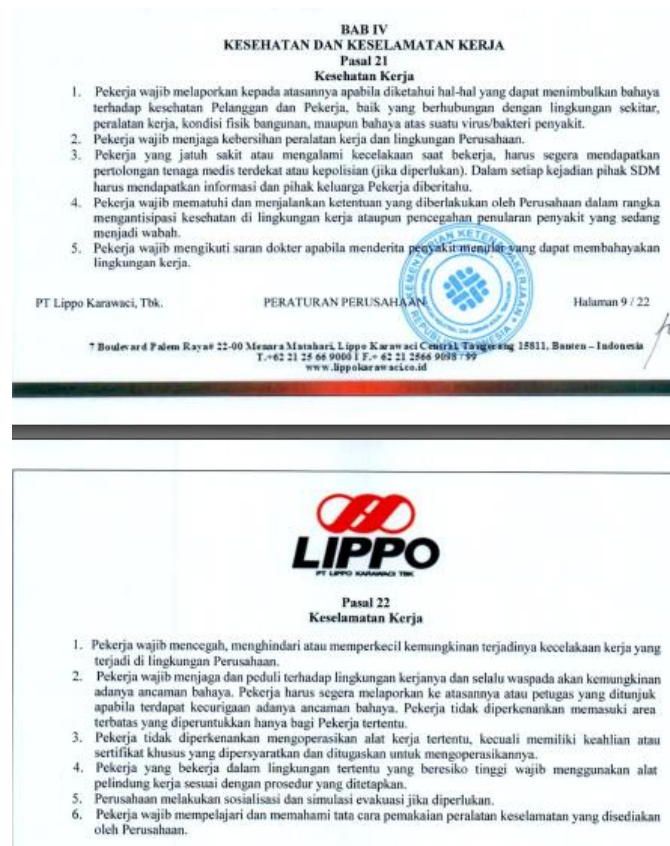
Gambar 4. Cuplikan Pasal 51 tentang Penanganan Keluh Kesah dalam Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk

Sumber: Diolah penulis berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk Tahun 2016–2018

Pengaturan tersebut menyediakan prosedur yang sistematis bagi pekerja untuk menyampaikan permasalahan sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih luas. Hal ini sejalan dengan pandangan Vivian & Rusdiana (2022) yang menegaskan bahwa PP berfungsi sebagai instrumen pencegahan perselisihan melalui pengaturan internal yang jelas dan prosedural.

c. Fungsi perlindungan

Fungsi perlindungan PP tercermin dari perannya dalam menjamin hak normatif pekerja, terutama terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Implementasi fungsi ini dapat dilihat pada pengaturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 21 dan Pasal 22 draft PP PT Lippo Karawaci Tbk tahun 2016-2018.



Gambar 5. Cuplikan Pasal 21 dan Pasal 22 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk

Sumber: Diolah penulis berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk Tahun 2016–2018

Ketentuan tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan untuk melindungi pekerja dari risiko yang timbul selama proses kerja. Fungsi perlindungan ini sejalan dengan indikator adaptasi ketentuan hukum nasional ke dalam norma internal perusahaan tanpa mengesampingkan hak-hak pekerja, sebagaimana dikemukakan oleh Kamalia (2024).

d. Fungsi harmonisasi

Fungsi harmonisasi PP tercermin dari perannya dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha melalui pengaturan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik. PP sebagai pedoman bersama memberikan rujukan yang sama bagi kedua pihak dalam menjalankan hubungan kerja, sehingga dapat mengurangi potensi kesalahpahaman dan menjaga stabilitas hubungan industrial.

DAFTAR ISI		
DAFTAR ISI		2
PEMBUKAAN		4
BAB I UMUM		5
Pasal 1	: Istilah-istilah	5
Pasal 2	: Ruang Lingkup	6
Pasal 3	: Tujuan	6
Pasal 4	: Hak dan Kewajiban Perusahaan	6
Pasal 5	: Hak dan Kewajiban Pekerja	6
BAB II HUBUNGAN KERJA		6
Pasal 6	: Hubungan Kerja	6
Pasal 7	: Status Pekerja	7
Pasal 8	: Penerimaan dan Penempatan Pekerja	7
Pasal 9	: Masa Percobaan	7
Pasal 10	: Masa Kerja	7
Pasal 11	: Alih Tugas	7
Pasal 12	: Struktur Kepangkatan dan Golongan serta Struktur dan Skala Upah	7
Pasal 13	: Manajemen Kinerja	8
Pasal 14	: Hak Cipta	8
BAB III PENGUPAHAN		8
Pasal 15	: Penentuan Upah	8
Pasal 16	: Waktu Pembayaran Upah	8
Pasal 17	: Penyesuaian Upah	8
Pasal 18	: Upah Selama Sakit	9
Pasal 19	: Pajak Penghasilan dan Iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	9
Pasal 20	: Pemotongan Upah Pekerja	9
BAB IV KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA		9
Pasal 21	: Kesehatan Kerja	9
Pasal 22	: Keselamatan Kerja	10
BAB V KESEJAHTERAAN PEKERJA		10
Pasal 23	: Bantuan Pemeliharaan Kesehatan	10
Pasal 24	: Tunjangan Hari Raya (THR)	10
Pasal 25	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	10
Pasal 26	: Bonus Kinerja	11
Pasal 27	: Perjalanan Dinas dan Biaya Alih Tugas ke Daerah Lain	11
Pasal 28	: Hadiah Pernikahan	12
Pasal 29	: Bantuan Musibah/Bencana Alam	12
Pasal 30	: Santunan Meninggal Dunia	12

PT Lippo Karawaci, Tbk. PERATURAN PERUSAHAAN Halaman 2 / 22

* Boulevard Palma Raya# 22-00 Menara Matahari, Lippo Karawaci Central, Tangerang 15811, Banten - Indonesia
T. +62 21 25 64 9000 | F. +62 21 2566 9090 / 99
www.lippokarawaci.co.id

Gambar 6. Draft Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk Periode 2016–2018

Sumber: Diolah penulis berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Lippo Karawaci Tbk Tahun 2016–2018

Secara umum, pengaturan dalam PP PT Lippo Karawaci Tbk tahun 2016-2018 menunjukkan upaya menciptakan hubungan kerja yang tertib dan berkelanjutan, sejalan dengan pandangan Vivian & Rusdiana (2022). Dengan demikian, kedudukan dan fungsi Peraturan Perusahaan tidak hanya berperan sebagai instrumen pengaturan internal, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam menjaga keseimbangan kepentingan dan stabilitas hubungan kerja di tingkat perusahaan. Melalui fungsi regulatif, preventif, perlindungan, dan harmonisasi, Peraturan Perusahaan membentuk kerangka normatif yang mendukung terciptanya hubungan industrial yang tertib, adil, dan berkelanjutan.

1. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Penerapan Peraturan Perusahaan yang Memicu Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial terdiri atas empat kategori, yang meliputi antara lain perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Kesuma & Vijayantera (2018) menjelaskan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial memiliki perbedaan satu sama lain yang dapat dibedakan dari lingkup perselisihannya, di mana masing-masing jenis mencakup ruang lingkup yang berbeda-beda sehingga memudahkan identifikasi dan penanganan yang tepat. Hal ini tercermin dalam Pasal 1 UU 2 Tahun 2004, yang merumuskan klasifikasi perselisihan hubungan industrial secara jelas sebagai berikut:

1. Perselisihan hak, mengacu pada timbulnya perselisihan karena kurangnya hak akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
2. Perselisihan kepentingan, diakibatkan oleh perbedaan pandangan antara para pihak mengenai pembentukan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama.

Sebagai tindak lanjut dari klasifikasi perselisihan hubungan industrial tersebut, penting untuk menelaah faktor-faktor konkret dalam praktik sering pemicu terjadinya perselisihan. Pertama, masalah ketika perusahaan tidak menerapkan PP sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Afdal & Tan (2019) menemukan bahwa banyak perusahaan besar menggunakan satu PP tunggal untuk semua anggota perusahaan. Praktik ini bertentangan dengan Pasal 3 Permenaker 28/2014 yang menegaskan bahwa setiap perusahaan dapat menyusun PP turunan yang menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan lokal, selama tidak bertentangan dengan PP utama dan telah disahkan oleh instansi ketenagakerjaan setempat. Kondisi ini dapat menimbulkan perselisihan hak karena

Kedua, penelitian Furguson et al. (2023) mengenai dampak PP terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT GNI, perusahaan tidak menangani K3 secara memadai dalam PP. Akibatnya, tidak ada pedoman yang jelas mengenai tanggung jawab perusahaan terkait kesejahteraan karyawan di Lapangan. Kondisi ini memicu munculnya perselisihan hubungan industrial, termasuk ketidakpuasan pekerja yang kemudian berujung pada masalah terkait pekerjaan dan perilaku mogok kerja. Kasus tersebut mengilustrasikan bagaimana upaya perusahaan untuk menciptakan aspek perlindungan dasar pekerjaan, seperti K3, hak atas upah yang layak, jam kerja, dan cuti tahunan, merupakan penyimpangan signifikan dari norma ketenagakerjaan. Pelanggaran hak-hak ini tidak hanya memengaruhi individu yang terkena dampaknya, tetapi juga dapat memengaruhi stabilitas dan keadilan di tempat kerja secara komprehensif (Haidar et al, 2024). Dalam konteks Pasal 1 ayat (2) dan Pasal 57 UU 2/2004, kasus seperti ini tergolong sebagai perselisihan hak, karena menyangkut pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja yang telah diatur oleh undang-undang maupun PP.

Simpulan

Peraturan Perusahaan memiliki implikasi penting sebagai kaidah otonom yang berfungsi tidak hanya melengkapi hukum ketenagakerjaan yang bersifat heteronom, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menciptakan kepastian hukum, keseimbangan kepentingan, dan pencegahan perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan hak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian Peraturan Perusahaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, lemahnya partisipasi pekerja, serta pengabaian terhadap hak normatif pekerja berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan konflik dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan dan pembinaan oleh pemerintah terhadap proses penyusunan dan penerapan Peraturan Perusahaan, disertai mekanisme partisipasi pekerja yang transparan dan efektif serta sosialisasi yang memadai agar hak dan kewajiban para pihak dipahami secara jelas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan Peraturan Perusahaan, khususnya peran partisipasi pekerja dan dampak sosialisasi, dengan menggunakan pendekatan empiris dan cakupan sektor industri yang lebih beragam.

Daftar Pustaka

- Afdal, W., & Tan, C. (2019). Hubungan Hukum Pekerja dan Keberlakuan Peraturan Perusahaan dalam Perusahaan Konglomerasi. *Journal Of Judicial Review*, 21(2), 167–186.
- Ardiansyah, R., Kurnaedi, J., Lim, J., Calvin, & Nelson, A. (2023). Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(2), 1207–1211. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1046>
- Charada, U. (2016). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 32(1), 1.
- Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat. *Mimbar Hukum*, 29(2), 221. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>
- Eduat, R., Sitorus, P., & Uwiyono, A. (2022). Analisis Yuridis Pertentangan Aspek Hukum Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan Kaidah Heteronom (Undang-Undang No . 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). *Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial Islam*, 10(01), 181–196. <https://doi.org/10.30868/am.v10i01.2377>
- Fahrnunisa, F., Razak, R., & Said, A. (2017). Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(3), 310. <https://doi.org/10.26618/kjap.v3i3.1054>
- Ferguson, F., Gunardi Lie, & Moody R. Syailendra. (2023). Pelanggaran Peraturan Perusahaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT GNI Menurut UU Ketenagakerjaan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 1009–1019.
- Haidar, A. F., Hapsari, R. S., Sukmawati, R. L. S. N., & Natanael, R. (2024). Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt . Indonesia Bakery Family). *Jurnal*

- Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, 3(2), 398–408.
- Hamzah, H. (2009). Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial. *Risalah Hukum*, 5(1), 1–10.
- Harinie, L. T., Nurmawanti, S., Khairo, F., Istiningsih, Wau, A., Kumagaya, J. p., Dewianawati, D., Rahmayanti, R., Hina, H. B., Julinaldi, Nuryanto, U. W., Razak, M., & Syaifudin, A. (2024). *Hubungan Industrial*.
- Kamalia, A. (2024). Analisis Kesesuaian Peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas Berdasarkan Undang Undang 13 Tahun 2003. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1), 101–106.
- Katili, J. (2023). Menilik Perjanjian Kerja Sebagai Perwujudan Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Para Pihak. *Journal Syntax Idea*, 5(11), 2044–2051.
- Kesuma, I. N. J., & Vijayantera, I. W. A. (2018). Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Advokasi*, 8(1), 53–64.
- Kitchenham, B., Mendes, E., & Travassos, G. H. (2006). A Systematic Review of Cross- vs. Within-Company Cost Estimation Studies. *10th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering, EASE 2006*.
<https://doi.org/10.14236/ewic/EASE2006.10>
- Marselina, Nugraha, Jamalludin, Trisafitri, & Maharani. (2024). Membangun Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antara Pegawai Dengan Manajemen di CV Swadaya Tekstil. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 140–146.
- Meliana, & Tan, D. (2021). Pendampingan Perancangan Peraturan Perusahaan PT Pelangi Latex Batam. *Conference on Community Engagement Project*, 1(1), 449–467.
- Priharsari, D., Brawijaya, U., & Korespondensi, P. (2022). *Systematic Literature Review Di Bidang Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer*. 9(2), 263–268.
<https://doi.org/10.25126/jtiik.202293884>
- Puspitasari, P. S. (2015). Pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan. *Diponegoro Law Review*, 4(13), 1–14.
- 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>
- Vivian, F., & Rusdiana, S. (2022). Pendampingan Pembuatan Peraturan Perusahaan di PT. Witery Hardware Sejahtera. *Prosiding National Conference For Comunity Service Project (NaCosPro)*, 4(1), 1411–1417. <http://journal.uib.ac.id/index.php/nacospro>
- Zulkarnaen, A. H. (2017). Penyuluhan Tentang Tata Cara Membuat Peraturan Perusahaan di PT. Pelangi Warna Kreasi Bandung. *Journal Of Empowerment*, 1(1), 39–48.