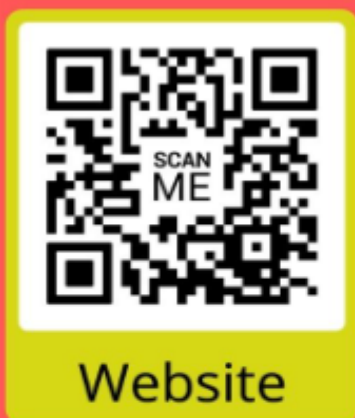


ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 2 (2026): May
DOI: 10.21070/ijler.v21i2.1696

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Legal Review of Unenacted Company Regulations: Tinjauan Hukum terhadap Peraturan Perusahaan yang Belum Disahkan

Muhammad Naufal Atsil Qomari, fatimah@umsida.ac.id (*)

Prodi Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Noor Fatimah Mediawati, fatimah@umsida.ac.id

Prodi Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Company Regulations serve as internal legal instruments governing working conditions, workplace rules, and the rights and obligations of employers and workers within industrial relations. **Specific Background:** Under Indonesian labor law, Company Regulations must undergo formal ratification by the competent labor authority before they can fully operate as binding internal rules. **Knowledge Gap:** Previous discussions have addressed company regulations, labor protection, and regulatory compliance, while specific analysis of the legal status and consequences of implementing unratified Company Regulations remains limited. **Aims:** This study analyzes the formal ratification procedure and the legal implications of implementing Company Regulations without ratification. **Results:** Using normative legal research with a statutory approach, the study finds that ratification constitutes a formal and constitutive requirement for the enforceability of Company Regulations. Unratified regulations do not possess full normative binding force and may create legal uncertainty, disputes in industrial relations, and administrative consequences for companies. The analysis also shows that such regulations may be disregarded in disputes when their formal legal requirements have not been fulfilled. **Novelty:** The study examines the legal position of unratified Company Regulations by connecting formal requirements with their consequences for workers and companies in industrial relations. **Implications:** The findings emphasize the importance of compliance with statutory procedures to provide legal certainty, protect workers' rights, and maintain orderly industrial relations.

Key Findings Highlights

Unratified internal provisions lack full normative binding force.

Formal validation determines the enforceability of internal employment rules.

Noncompliance may generate disputes, uncertainty, and administrative sanctions.

Keywords : Company Regulations, Legal Certainty, Labor Law, Industrial Relations, Formal Ratification

Published date: 2026-09-24

Pendahuluan

Peraturan Perusahaan (PP) merupakan instrumen hukum internal yang berfungsi mengatur berkaitan dengan aturan kantor, syarat kerja serta hak & kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha serta relevansinya pada ketenagakerjaan di lingkungan Perseroan Terbatas (PT). Pengaturan berkaitan dengan PP tercantum dalam Pasal 108

- Pasal 115 UU ketenagakerjaan No. 13/2003 dengan keberlakuannya tetap dipertahankan dengan berkesesuaian pada UU Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi UU No. 6/2023. Berkaitan dengan Pasal 108 (1), perusahaan yang memberi kerja sekurangnya 10 pekerja wajib menyusun PP jika belum mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan PP merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh perusahaan tertentu dan bukan sekadar pilihan administratif.[1]

Kewajiban penyusunan PP juga harus dilaksanakan dengan pertimbangan saran berasal dari wakil serikat/wakil pekerja yang dimana telah diatur pada pasal 108 (2) UU Ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 111 (1) menjelaskan bahwa PP wajib diajukan kepada instansi ketenagakerjaan untuk memperoleh pengesahan sebelum diberlakukan. Pengesahan tersebut menjadi dasar legitimasi keberlakuan PP sebagai norma internal perusahaan. Oleh sebab itu, PP yang belum memperoleh pengesahan pada dasarnya belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi pekerja maupun pengusaha.[2]

Pengaturan teknis terkait tatacara menyusun serta pengesahan PP yang lebih lanjut diatur pada PERMENAKER No. 28/2014 Regulasi ini mengatur prosedur pembuatan, pengajuan, pengesahan, perpanjangan, evaluasi PP, serta tata cara pembuatan dan pendaftaran PKB. Permenaker tersebut juga memuat ketentuan mengenai substansi PP, ruang lingkup pengaturan, jangka waktu keberlakuan, hingga mekanisme pengajuan secara elektronik yang kemudian disesuaikan dengan perkembangan sistem pelayanan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Pasal 5 sampai

Pasal 8 mengatur tahapan penyusunan PP, sedangkan Pasal 9 sampai Pasal 12 mengatur prosedur pengesahannya melalui instansi ketenagakerjaan. Dengan demikian, ketentuan mengenai penyusunan dan pengesahan PP telah diatur secara sistematis sehingga tidak memberikan ruang pembenaran terhadap pemberlakuan PP tanpa pengesahan.[3]

Dalam praktik hubungan industrial, implementasi ketentuan tersebut masih sering menghadapi berbagai permasalahan. Perubahan regulasi melalui UU Cipta kerja serta aturan pelaksanaannya, khususnya PP No. 35/2021 memang menghadirkan pola hubungan kerja yang lebih fleksibel, terutama terkait PKWT, alih daya, waktu kerja serta upah. Akan tetapi, kemudahan itu tak dimaksudkan demi mengesampingkan prinsip legalitas, akuntabilitas, dan pengawasan dalam hubungan industrial. Perubahan regulasi justru menuntut perusahaan untuk lebih memahami dan mematuhi prosedur pembentukan norma internal agar tak berlainan dengan aturan UU ataupun dapat mengakibatkan rugi bagi hak-hak pekerja.[4]

Dari kondisi penelitian terdahulu, menurut Agustianto (2021) dalam karyanya berjudul *"Perubahan Hukum ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja"*, ditemukan bahwa penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) pada banyak entitas usaha masih dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa melibatkan pekerja. Praktik tersebut jelas tidak sesuai dengan pasal 108 (2) UU ketenagakerjaan secara tegas mewajibkan pengusaha guna minta pertimbangan serta saran wakil/serikat pekerja sebelum PP diajukan guna disahkan. Telaah ini berfokus membahas ketiadaan partisipasi pekerja tak hanya melemahkan asas keadilan dalam hubungan industrial, tetapi juga menghasilkan PP yang bias kepentingan pengusaha. Sari menyimpulkan bahwa kondisi ini memperkuat urgensi penguatan peran pengawasan pemerintah, khususnya dinas ketenagakerjaan, agar proses penyusunan PP berjalan sesuai prinsip demokrasi industrial dan ketentuan hukum positif.[5]

Penelitian lain oleh B.F Satria (2020) dalam *"Kewajiban perusahaan untuk mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu pada Dinas Ketenagakerjaan"* mengungkap bahwa banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam memahami perubahan struktur norma setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, terutama terkait prosedur pengesahan dan pembaharuan PP sebagaimana diatur dalam Pasal 111 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan masa berlaku PP, kewajiban pembaharuan paling lambat 30 hari sebelum berakhir, dan penegasan mengenai keterlibatan pekerja dalam proses revisi PP merupakan aspek yang masih belum dipahami secara memadai oleh pelaku usaha. Temuan Wicaksono menggambarkan adanya gap pemahaman normatif yang signifikan antara ketentuan hukum dengan implementasi di tingkat perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada ketidakpatuhan administratif.[6]

Menurut C. Aulia, H. Hartono, and T. Tasrifinnoor (2025) dalam penelitiannya berjudul *"Perlindungan hukum pada tenaga kerja terkait PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja"* menemukan bahwa lemahnya fungsi pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan menjadi indikator utama tidak efektifnya penegakan hukum terhadap PP di berbagai daerah. Menunjukkan bahwa banyak PP yang tak berkesesuaian dengan pasal 108 - pasal 115 UU Ketenagakerjaan antara lain karena tidak pernah diperbaharui, tidak memiliki pengesahan yang masih berlaku, atau memuat ketentuan yang bertentangan dengan norma ketenagakerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas penegakan hukum administratif, termasuk mekanisme sanksi dan pengawasan rutin, merupakan kunci untuk memastikan PP benar-benar menjadi instrumen perlindungan pekerja yang sejalan dengan asas hubungan industrial yang harmonis.[7]

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa permasalahan kepatuhan terhadap mekanisme penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) bukanlah persoalan yang bersifat individual atau terisolasi. Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menyusun PP secara sepihak tanpa melibatkan pekerja atau serikat pekerja, tidak melakukan pembaharuan secara berkala, bahkan memberlakukan PP meskipun belum memperoleh pengesahan dari instansi ketenagakerjaan. Sejumlah penelitian juga mengungkap bahwasanya pengawasan yang lemah dari pemerintah daerah sebagai salah satu sebab dari rendahnya rasa patuh pada prosedur dalam dibentuknya PP. Akan tetapi, telaah-telaah terdahulu secara umum berfokus

pada kajian normatif dengan umumnya, tak secara khusus mengkaji praktik yang melanggar pada prosedur PP suatu perusahaan tertentu sebagai model analisis kasus. Maka dari itu telaah ini mempunyai keterkaitan dalam mengisi kekosongan telaah tersebut.[8]

Penelitian ini memfokuskan kajian pada analisis pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Perseroan Terbatas terkait pemberlakuan Peraturan perusahaan (PP) tanpa pengesahan dari instansi ketenagakerjaan sebagaimana diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Fokus penelitian diarahkan pada pengkajian aspek normatif mengenai kewajiban pengesahan PP berdasarkan UU Ketenagakerjaan serta PERMENAKER No. 28/2014 menelaah legalitas penerapan PP yang belum disahkan, serta menganalisis implikasi hukum dan dampaknya terhadap hubungan industrial. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji konstruksi kontrak bisnis yang berkaitan dengan syarat formal dan kewajiban pendaftaran sebagai upaya untuk menjamin kepastian hukum serta perlindungan terhadap pekerja di lingkungan Perseroan Terbatas.

Penelitian ini berangkat dari permasalahan mengenai pemberlakuan PP yang belum memperoleh pengesahan dari instansi ketenagakerjaan sebagaimana dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama, bagaimana prosedur

pengesahan PP terkait ketentuan PERMENAKER No. 28/2014 serta bagaimana implikasi hukum terhadap penyusunan serta penerapan PP tanpa pengesahan.[3]

Terkait rumusan masalah itu, telaah ini bertujuan guna menganalisa dengan sistematis prosedur serta syarat formal pengesahan PP dengan hukum positif ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengkaji konsekuensi yuridis terhadap keberlakuan dan kekuatan mengikat PP yang belum disahkan, baik ditinjau dari perspektif hukum administrasi maupun hukum perdata. Penelitian ini juga diarahkan untuk merumuskan konstruksi hukum yang proporsional terkait kewajiban pengesahan PP dalam kaitannya dengan pelaksanaan hubungan kerja dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Telaah ini diharapkan mampu memberi manfaat pada berkembangnya doktrin pada hukum ketenagakerjaan, khususnya yang terkait dengan relevansi antar norma administratif serta keabsahan hubungan kerja dalam perspektif hukum perjanjian. Sementara itu, secara praktis telaah ini diharapkan sebagai acuan bagi PT, pekerja, konsultan hukum, serta instansi ketenagakerjaan guna memahami wajib administrasi, batas wewenang serta risiko hukum yang timbul akibat berlakunya PP tanpa pengesahan.

Metode

Telaah ini mempergunakan metode hukum normatif serta pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) guna menelaah legalitas diterapkannya peraturan perusahaan dalam sistem hukum yang belum berlaku dalam tatanan hukum nasional. Dipergunakannya bahan hukum primer yakni UU Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi UU No.6/2023, UU ketenagakerjaan No.13/2003, UU Perseroan terbatas No.40/2007 serta PERMENAKER terkait tata cara pembuatan & pengesahan PP dan PKB No. 28/2014. Bahan hukum sekunder terkait buku teks, buku-buku hukum serta artikel/jurnal relevan mengenai kepatuhan perusahaan dalam penyusunan peraturan internal. Analisa dilaksanakan dengan cara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari norma hukum sifatnya umum menuju kejadian nyata yang terjadi pada perusahaan yang belum mendaftarkan pp berdasarkan sistem hukum di Indonesia untuk menentukan kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu, penafsiran dilaksanakan melalui interpretasi hukum sistematis, yaitu menafsirkan aturan terkait dalam hubungan keseluruhan aturan hukum ketenagakerjaan, serta interpretasi gramatikal, yaitu memahami makna norma berdasarkan bunyi redaksional aturan

UU. Pendekatan ini dipergunakan demi memastikan keterkaitan antar norma hukum serta praktik pelaksanaannya pada kasus penerapan aturan perusahaan yang belum mendapatkan pengesahan formal.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Keberlakuan Peraturan Perusahaan yang Belum Disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia

Kerangka hukum ketenagakerjaan secara mendasar mengklasifikasikan ketentuan yang menjembatani hubungan kerja antara buruh dan pemberi kerja ke dalam dua kategorisasi utama, yaitu aturan heteronom dan aturan otonom. Perbedaan tersebut penting karena berkaitan dengan sumber pembentukan norma serta kekuatan mengikatnya dalam praktik hubungan industrial. Hubungan kerja sebagai suatu hubungan hukum tidak semata-mata lahir dari kesepakatan para pihak, melainkan juga dibatasi dan diarahkan oleh ketentuan yang dibentuk oleh negara. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai sistem hukum ketenagakerjaan perlu diawali dengan memahami bagaimana aturan heteronom dan aturan otonom saling berhubungan dalam menciptakan jaminan kepastian legalitas dan proteksi bagi tenaga kerja.[9]

Norma heteronom merujuk pada regulasi hukum yang ditetapkan oleh otoritas negara lewat instrumen perundang-undangan dengan daya ikat yang bersifat universal. Disebut heteronom karena sumber pembentukannya berasal dari luar kehendak para pihak dalam hubungan kerja. Sifatnya yang memaksa (*dwingendrecht*) membuat norma ini bersifat mutlak dan tidak dapat dikesampingkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, kecuali apabila peraturan perundang-undangan memberikan ruang pengecualian. Kehadiran aturan heteronom bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja yang secara sosial maupun ekonomi menempati posisi subordinat dibandingkan pengusaha. Dengan demikian, negara berperan

untuk menjamin terpenuhinya standar minimum perlindungan dalam hubungan kerja.[10]

Pada sistem aturan ketenagakerjaan di negeri ini aturan heteronom tercermin dari beragam aturan yakni salah satunya UU ketenagakerjaan No. 13/2003 yang mengatur mengenai perjanjian kerja, pengupahan, waktu kerja, keselamatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tersebut berubah dan telah disesuaikan dengan UU Ciptakerja No. 6/2023 sebagai bagian dari reformasi regulasi ketenagakerjaan nasional. Selain itu, peraturan pelaksana seperti PP No. 35/2021 termasuk dalam kategori aturan heteronom karena dibentuk oleh pemerintah dan memiliki

kekuatan mengikat terhadap seluruh pekerja dan pengusaha sesuai ruang lingkup pengaturannya. Seluruh ketentuan tersebut menjadi dasar normatif yang wajib dipatuhi dalam pelaksanaan hubungan kerja.[11]

Berbeda dengan aturan heteronom, aturan otonom merupakan norma yang lahir dari kehendak para pihak dalam hubungan kerja. Aturan ini dibentuk melalui kesepakatan maupun kebijakan internal perusahaan dan hanya berlaku dalam lingkup tertentu. Disebut sebagai aturan otonom karena pembentukannya didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak dan perundingan bersama dalam hubungan industrial. Kendati demikian, fleksibilitas tersebut tidak berlaku tanpa batas, mengingat regulasi otonom wajib bersesuaian serta tidak boleh menyimpangi norma heteronom. Secara fundamental, norma otonom sekadar diizinkan mengaturnya dalam taraf seimbang atau memberikan nilai tambah yang lebih menguntungkan bagi buruh di atas batas minimal hukum positif.

Manifestasi aturan otonom dalam tatanan hukum ketenagakerjaan tercermin melalui instrumen kesepakatan kerja, baik yang berstatus PKWT maupun PKWTT, sebagai wujud komitmen individual antara buruh dan pemberi kerja mengenai syarat-syarat kerja. Di samping itu, norma otonom juga diwujudkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dirumuskan lewat konsensus kolektif antara serikat buruh dengan pihak manajemen perusahaan. Keberadaan aturan-aturan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan ruang bagi para pihak untuk berpartisipasi aktif dalam membentuk norma yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pekerja, selama bersesuaian dan tidak menyimpangi hukum positif yang berlaku.

Peraturan Perusahaan (PP) turut diklasifikasikan sebagai regulasi otonom lantaran dirumuskan oleh manajemen guna menetapkan tata tertib, kondisi kerja, serta hak maupun kewajiban timbal balik di internal entitas bisnis terkait. Meskipun dalam proses pembentukannya PP wajib memperoleh pengesahan dari instansi ketenagakerjaan, substansi maupun inisiatif pembentukannya tetap berasal dari perusahaan. Oleh sebab itu, secara teoritis PP tetap dikualifikasikan sebagai produk hukum otonom. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, aturan heteronom dan aturan otonom memiliki hubungan yang bersifat hierarkis, di mana aturan heteronom berfungsi sebagai landasan sekaligus batas bagi pembentukan aturan otonom agar tercipta harmonisasi antara proteksi hak-hak tenaga kerja dan kepastian legalitas bagi pelaku usaha.[12]

Diferensiasi antara norma heteronom dan otonom memegang peranan krusial dalam menata hubungan kerja pada hukum ketenagakerjaan. Regulasi heteronom merupakan hukum bentukan otoritas negara yang dituangkan dalam perundang-undangan, berkarakter universal, serta bernilai imperatif. Kehadiran aturan ini menjadi wujud campur tangan negara guna menghadirkan proteksi bagi buruh yang secara sosio-ekonomi menempati kedudukan subordinat. Walhasil, norma heteronom dilarang untuk disimpangi melalui konsensus para pihak jika nilainya berada di bawah batas minimal proteksi hukum.[13]

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, aturan heteronom tercermin dalam UU ketenagakerjaan No. 13/2003 yang mengatur terkait hubungan kerja, pengupahan, waktu kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tersebut kemudian mengalami perubahan melalui UU Ciptakerja No. 6/2023 sebagai bagian dari reformasi regulasi ketenagakerjaan nasional. Selain itu, PP No. 35/2021 juga termasuk dalam kategori aturan heteronom karena dibentuk oleh pemerintah dan berlaku mengikat bagi seluruh pihak sesuai ruang lingkup pengaturannya. Seluruh regulasi tersebut menjadi dasar normatif yang membatasi kebebasan para pihak dalam membentuk aturan internal perusahaan.

Aturan otonom merupakan norma yang lahir dari kehendak dan kesepakatan para pihak dalam hubungan kerja. Aturan ini dibentuk berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak dan perundingan bersama, sehingga hanya berlaku dalam lingkungan tertentu, seperti perusahaan atau unit kerja tertentu. Bentuk aturan otonom dapat berupa perjanjian kerja, baik PKWT maupun PKWTT, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta Peraturan Perusahaan (PP). Walaupun dibentuk secara mandiri oleh para pihak, aturan otonom tetap tidak boleh bertentangan dengan aturan heteronom dan pada prinsipnya hanya dapat memuat ketentuan yang sama atau lebih menguntungkan bagi pekerja.

Berdasarkan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan yang memberlakukan Peraturan Perusahaan tanpa melalui proses pengesahan sebagaimana diwajibkan oleh UU dan PERMENAKER No. 28/2014 dapat dikategorikan melakukan pelanggaran administratif di bidang ketenagakerjaan. PP yang belum memperoleh pengesahan pada dasarnya belum memiliki kekuatan mengikat secara yuridis sehingga keberadaannya dapat dianggap belum sah secara hukum. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja karena mereka tunduk pada aturan internal yang tidak memiliki legitimasi normatif dan berpotensi bertentangan dengan ketentuan hukum positif. Dari sisi perusahaan, penerapan PP yang belum disahkan juga berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial, gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, serta sanksi administratif melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan.[14]

Penerapan Peraturan Perusahaan (PP) tanpa ditopang pengesahan resmi dari Dinas Ketenagakerjaan pada hakikatnya mencederai prinsip proteksi hukum dalam arena hubungan industrial. Mengingat buruh berada dalam kedudukan subordinat dari segi posisi tawar, otoritas negara mengemban kewajiban hadir memberikan perlindungan melalui instrumen regulasi yang memaksa. Pengesahan PP berkedudukan krusial guna menjamin bahwa ketentuan internal entitas bisnis tidak

menyimpangi hukum positif maupun hak-hak dasar tenaga kerja. Di sisi lain, praktik ini

turut menyalahi tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), terutama pada pilar kepatuhan (*compliance*) dan transparansi (*transparency*), lantaran manajemen abai dalam memenuhi legalitas dan keterbukaan tata tertib kerjanya.[15]

Apabila ditinjau berdasarkan teori Stufenbau Hans Kelsen, Peraturan Perusahaan merupakan norma turunan yang validitasnya bersumber dari peraturan yang lebih tinggi, yaitu sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 108 hingga Pasal 115 UU Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) wajib tunduk pada tahapan formal yang telah digariskan oleh norma perundang-undangan. Ketidakpatuhan terhadap prosedur tersebut menyebabkan PP kehilangan legitimasi dan kekuatan mengikat sebagai norma regulatif di lingkungan perusahaan. Secara normatif, prosedur penyusunan PP meliputi beberapa tahapan, yaitu: disusun oleh pengusaha; memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 108 (2); memuat substansi mengenai syarat kerja, tata tertib perusahaan, serta hak dan kewajiban para pihak; dan diajukan kepada instansi ketenagakerjaan untuk memperoleh pengesahan sebagaimana diperintahkan Pasal 111 (1) UU Ketenagakerjaan. Meskipun pasca berlakunya UU Cipta Kerja mekanisme pengajuan PP telah didukung melalui sistem digital, perubahan tersebut tidak menghapus kewajiban formil untuk memperoleh pengesahan.[6]

Pada hakikatnya, Peraturan Perusahaan (PP) berwujud doktrin tertulis buatan manajemen guna menata kondisi kerja, kedisiplinan internal, serta hak dan tanggung jawab timbal balik di lingkungan usaha. Instrumen ini lazimnya dirumuskan secara unilateral oleh pihak pengusaha, khususnya bagi entitas bisnis yang belum memiliki PKB, di mana legalitasnya mensyaratkan validasi resmi dari otoritas ketenagakerjaan demi memperoleh daya ikat yuridis. Secara dogmatis, perumusan PP wajib mengandung beberapa kriteria dasar, seperti disusun dalam bahasa Indonesia baku, memuat poin-poin hak dan kewajiban para pihak, syarat hubungan kerja, aturan ketertiban, durasi masa berlaku, serta tidak menyimpangi hukum positif. Selain itu, PP yang telah disahkan juga wajib disosialisasikan kepada seluruh pekerja sebagai bentuk keterbukaan informasi dalam hubungan industrial. Dengan demikian, meskipun PP termasuk sebagai aturan otonom karena dibentuk oleh pengusaha, keberlakuannya tetap berada dalam kerangka pengawasan aturan heteronom guna menjamin perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja.

1. Kedudukan Peraturan Perusahaan dalam Perjanjian Formil Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan

Mekanisme penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Kewajiban tersebut diatur dalam UU No. 13/2003 dan diperjelas kembali melalui PERMENAKER No. 28/2014. Dalam praktiknya, PP bukan hanya sekadar aturan internal perusahaan, tetapi juga memiliki akibat hukum karena harus mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan agar dapat berlaku secara sah. Oleh karena itu, PP dapat dipahami sebagai aturan perusahaan yang berada di antara ranah hukum privat dan hukum administrasi negara.[16]

Pasal 1 angka 20 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan Peraturan Perusahaan sebagai aturan tertulis buatan pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib. Ketentuan ini menunjukkan bahwa PP harus dibuat secara tertulis dan berisi aturan mengenai hubungan kerja di dalam perusahaan. Dengan demikian, PP tidak hanya dipandang sebagai kebijakan internal biasa, melainkan sebagai dasar penataan hak dan tanggung jawab timbal balik antara buruh dengan pihak manajemen.[17]

Pasal 108 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mewajibkan entitas usaha berkaryawan minimal 10 orang memiliki PP yang sah setelah disahkan Menteri atau pejabat berwenang. Karakter imperatif ini membuat PP nir-pengesahan tidak berlaku hukum. Namun, kewajiban tersebut gugur jika perusahaan telah memiliki PKB (Pasal 108 ayat 2), menegaskan bahwa tata hubungan kerja cukup diatur melalui salah satu dari kedua instrumen tersebut.

Merujuk Pasal 111 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PP sekurang-kurangnya wajib memuat hak dan kewajiban para pihak, syarat kerja, kedisiplinan perusahaan, serta masa berlaku. Ketentuan PP dilarang berselisih dengan perundang-undangan atau mengebiri hak dasar pekerja. Sesuai Pasal 111 ayat (2), durasi PP dibatasi maksimal dua tahun dan wajib diperbarui setelah periodenya berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa PP harus selalu disesuaikan dengan perkembangan perusahaan dan perubahan regulasi ketenagakerjaan.[18]

Dalam proses penyusunannya pengusaha juga wajib memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja atau serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 108 (3) dan Permenaker No. 28/2014. Walaupun PP disusun oleh pengusaha, pekerja tetap diberikan ruang untuk memberikan masukan agar aturan yang dibuat tidak sepenuhnya bersifat sepihak. Dengan demikian, prinsip partisipasi dan keseimbangan kepentingan tetap dijaga dalam hubungan industrial.

Pada praktiknya satu perusahaan hanya diperbolehkan memiliki satu PP yang berlaku bagi seluruh pekerja, baik pekerja di kantor pusat maupun cabang perusahaan. PP tersebut berlaku untuk pekerja dengan status PKWT maupun PKWTT. Isi PP umumnya mengatur hak dan kewajiban para pihak, jam kerja, waktu istirahat, pengupahan, tata tertib perusahaan, hingga mekanisme pemberian sanksi disiplin. Pengaturan tersebut bertujuan menciptakan kepastian hukum dan mencegah timbulnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Peraturan perusahaan juga dapat mengatur mengenai cuti tahunan, cuti haid, kesempatan menyusui bagi pekerja perempuan, hingga ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, PP pada dasarnya merupakan bentuk penjabaran aturan ketenagakerjaan nasional ke dalam kebutuhan dan kondisi masing-masing perusahaan, meskipun PP termasuk aturan otonom karena dibuat oleh

pengusaha, keberlakuannya tetap dibatasi oleh aturan heteronom yang ditetapkan negara. Pengawasan dan pengesahan oleh instansi ketenagakerjaan menjadi penting untuk memastikan bahwa isi PP tetap sesuai dengan hukum dan tidak merugikan pekerja.

Peraturan Perusahaan (PP) dalam hukum ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai bagian dari perjanjian atau pengaturan yang bersifat formil. Hal ini karena keberlakuannya tidak cukup hanya dibuat oleh pengusaha secara sepihak, melainkan harus memenuhi prosedur formal yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, khususnya melalui mekanisme pengesahan oleh instansi ketenagakerjaan. Dengan demikian, pengesahan menjadi syarat formil yang menentukan sah atau tidaknya PP untuk diberlakukan dalam lingkungan perusahaan.

Dalam perspektif hukum perjanjian, kondisi tersebut menunjukkan bahwa PP memiliki karakter sebagai perjanjian atau norma yang bersifat formil (*formeelovereenkomst*), karena pembentukannya mensyaratkan tata cara tertentu yang diwajibkan oleh undang-undang. Berbeda dengan perjanjian konsensual yang lahir cukup dengan adanya kesepakatan para pihak, PP baru memperoleh kekuatan mengikat setelah melalui prosedur administratif berupa pengesahan dari pejabat yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 111 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Pasal 111 ayat (1) UU No. 13/2003 mewajibkan PP memuat hak-kewajiban para pihak, syarat kerja, tata tertib, dan masa berlaku demi kepastian hukum. Norma ini berfungsi sebagai rujukan seimbang dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

Pasal 111 ayat (2) menegaskan larangan bagi Peraturan Perusahaan (PP) menyimpangi perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha dilarang mengebiri hak normatif buruh seperti upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, cuti, hingga K3 sesuai prinsip hierarki hukum yang menempatkan norma internal di bawah hukum negara. Sementara itu, ayat (3) membatasi masa berlaku PP maksimal dua tahun serta mewajibkan pembaharuan berkala. Pembatasan ini ditujukan agar aturan internal senantiasa dievaluasi, relevan dengan dinamika hubungan kerja, dan memberikan perlindungan hukum yang seimbang.

Pasal 111 UU no 13/2003 jo. Pasal 2 (2) Permenaker No. 28/2014 tidak hanya mengharuskan adanya lima atau enam komponen dalam Peraturan Perusahaan (PP), tetapi juga memberikan gambaran mengenai materi apa saja yang seharusnya diatur dalam setiap komponen tersebut.

1. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak pengusaha merupakan kewenangan yang dimiliki perusahaan dalam mengelola kegiatan usaha dan hubungan kerja. Hak tersebut antara lain memberikan perintah kerja kepada pekerja sesuai perjanjian kerja, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, menetapkan standar operasional perusahaan, melakukan penilaian kinerja, memberikan penghargaan, serta menjatuhkan tindakan disiplin atau sanksi kepada pekerja yang melanggar ketentuan perusahaan. Selain itu, pengusaha juga berhak melakukan mutasi, promosi, atau demosi sesuai kebutuhan perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum. Di sisi lain, kewajiban pengusaha meliputi pembayaran upah secara tepat waktu, pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, pemberian waktu istirahat dan cuti, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta pelaksanaan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengusaha juga wajib memperlakukan pekerja secara adil dan tidak diskriminatif.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Hak-hak pekerja meliputi penghasilan yang layak, perlindungan K3, jaminan sosial, hak atas waktu istirahat dan cuti, kesetaraan perlakuan non-diskriminatif, serta jaminan kepastian hukum sepanjang hubungan kerja. Pekerja juga berhak memperoleh informasi yang jelas mengenai syarat kerja dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Adapun kewajiban pekerja meliputi melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai perjanjian kerja, menaati peraturan perusahaan, menjaga kerahasiaan perusahaan, menjaga aset perusahaan, mematuhi standar keselamatan kerja, menjaga disiplin kerja, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan sesama pekerja maupun manajemen perusahaan. Dengan demikian, hubungan kerja tidak hanya menimbulkan hak bagi pekerja, tetapi juga kewajiban yang harus dipenuhi secara bertanggung jawab.

3. Syarat Kerja

Syarat kerja merupakan bagian terpenting dalam Peraturan Perusahaan karena mengatur kondisi dan tata cara pelaksanaan hubungan kerja sehari-hari. Syarat kerja dapat mencakup ketentuan mengenai waktu kerja, sistem pengupahan, lembur, cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, tunjangan, fasilitas kerja, jaminan sosial, promosi jabatan, mutasi, pengembangan kompetensi, prosedur pengunduran diri, hingga tata cara pemutusan hubungan kerja. Menurut Pasal 2 ayat (3) Permenaker No. 28/2014 serta syarat kerja juga dapat memuat hal-hal yang belum diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya, perusahaan dapat memberikan fasilitas tambahan berupa asuransi kesehatan keluarga, tunjangan pendidikan anak, fleksibilitas jam kerja, atau kebijakan kerja dari rumah (work

from home). Dengan demikian, syarat kerja berfungsi sebagai instrumen yang mengakomodasi kebutuhan khusus perusahaan dan pekerja selama tidak bertentangan dengan hukum.

4. Tata Tertib Perusahaan

Tata tertib perusahaan berisi aturan mengenai perilaku dan disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja. Materi

yang biasanya diatur meliputi jam masuk dan pulang kerja, prosedur absensi, penggunaan seragam, penggunaan fasilitas perusahaan, standar etika kerja, larangan merokok di area tertentu, larangan membawa barang berbahaya, prosedur izin tidak masuk kerja, hingga larangan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Selain itu, tata tertib juga mengatur jenis pelanggaran dan konsekuensi yang dapat dikenakan kepada pekerja, seperti teguran lisan, teguran tertulis, surat peringatan, hingga tindakan disiplin lainnya yang sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pengaturan ini bertujuan menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan produktivitas di lingkungan kerja.

5. Jangka Waktu Berlakunya Peraturan Perusahaan

Merujuk Pasal 111 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, masa berlaku Peraturan Perusahaan dibatasi maksimal dua tahun dan wajib diperbarui setelah kedaluwarsa. Pembatasan durasi ini vital guna menjamin isi PP tetap selaras dengan dinamika perundang-undangan, kondisi internal bisnis, serta kebutuhan hubungan industrial. Dalam praktiknya, sebelum masa berlaku berakhir, perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap ketentuan yang ada, termasuk mempertimbangkan perubahan regulasi ketenagakerjaan maupun masukan dari pekerja. Hasil evaluasi tersebut kemudian menjadi dasar untuk memperbarui atau menyusun kembali Peraturan Perusahaan yang akan diajukan untuk mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan.

6. Hal-Hal yang Merupakan Pengaturan Lebih Lanjut dari Peraturan Perundang-Undangan

Ketentuan ini merupakan tambahan yang diatur dalam Pasal 2 ayat (2) huruf f Permenaker Nomor 28 Tahun 2014. Maksudnya adalah Peraturan Perusahaan dapat memuat pengaturan yang lebih rinci mengenai pelaksanaan ketentuan hukum yang telah ditetapkan oleh negara. Sebagai contoh, undang-undang hanya mengatur bahwa pekerja berhak atas cuti tahunan, sedangkan Peraturan Perusahaan dapat menjelaskan prosedur pengajuan cuti, batas waktu pengajuan, pejabat yang berwenang menyetujui, dan mekanisme pencatatan cuti. Begitu pula dalam hal lembur, keselamatan kerja, atau pemberian tunjangan yang memerlukan pengaturan teknis di tingkat perusahaan, Pasal 111 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 2 ayat (2) Permenaker No. 28/2014 menunjukkan bahwa Peraturan Perusahaan bukan sekadar dokumen administratif, melainkan instrumen hukum internal yang mengatur secara rinci hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Setiap unsur yang wajib dimuat memiliki fungsi yang berbeda, yaitu memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak, mengatur syarat dan tata cara bekerja, menjaga disiplin perusahaan, serta menjabarkan pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan agar dapat diterapkan secara efektif dalam praktik sehari-hari.

2. Tahapan Pengesahan Peraturan Perusahaan Menurut Permenaker Nomor 28 Tahun 2014

Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) merupakan salah satu tahapan penting dalam hubungan industrial keterkaitan dengan keberlakuan aturan internal perusahaan. Peraturan Perusahaan memuat hak, kewajiban, dan tata tertib kerja bagi pengusaha dan pekerja, syarat kerja, serta berbagai ketentuan lain yang mengatur hubungan kerja di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, negara mewajibkan agar PP terlebih dahulu disahkan oleh pejabat yang berwenang sebelum diberlakukan kepada pekerja. Ketentuan ini diatur dalam UU ketenagakerjaan No.13/2003. Sesuai Pasal 108, perusahaan bermuatan minimal 10 pekerja wajib menyusun PP yang berlaku sah setelah disahkan pejabat berwenang (Pasal 111 ayat 1). Dengan demikian, pengesahan menjadi syarat hukum yang menentukan sah atau tidaknya pemberlakuan PP dalam perusahaan.[19]

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan PP kemudian diatur lebih rinci dalam PERMENAKER No. 28/2014. Peraturan tersebut mengatur prosedur pengajuan, pemeriksaan, perbaikan, hingga penerbitan Surat Keputusan (SK) Pengesahan PP. Pengaturan ini menunjukkan bahwa negara tidak menyerahkan sepenuhnya pembentukan aturan perusahaan kepada pengusaha, tetapi tetap melakukan pengawasan agar isi PP tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tetap memberikan perlindungan kepada pekerja.

Dalam praktik saat ini, proses pengesahan PP umumnya dilakukan secara elektronik melalui sistem daring milik Kementerian Ketenagakerjaan, seperti ePP atau ePKB. Di beberapa daerah juga terdapat sistem hubungan industrial daerah, misalnya SIHUBIN yang digunakan untuk mendukung pelayanan administrasi ketenagakerjaan. Penggunaan sistem online tersebut bertujuan meningkatkan efisiensi pelayanan publik, mempercepat proses administrasi, serta mempermudah perusahaan dalam mengajukan permohonan pengesahan tanpa harus datang langsung ke kantor Dinas Ketenagakerjaan. Selain itu, sistem elektronik juga membantu menciptakan transparansi karena seluruh tahapan pengajuan dapat dipantau secara digital. Walaupun dilakukan melalui media elektronik, substansi persyaratan dan prosedur hukumnya tetap mengacu pada Permenaker No.28/2014. Dengan kata lain, digitalisasi hanya mengubah sarana administrasi, bukan mengubah ketentuan hukumnya.

Tahap pertama dalam mekanisme pengesahan PP adalah persiapan dokumen. Pada tahap ini, pengusaha wajib menyiapkan berbagai dokumen yang menjadi syarat pengajuan. Sesuai Pasal 6 dan 7 Permenaker No. 28/2014, permohonan legalisasi PP diajukan secara tertulis oleh pengusaha kepada pimpinan instansi ketenagakerjaan berwenang. Berkas yang dipersyaratkan mencakup surat permohonan, draf PP bertandatangan pengusaha, serta bukti penyerapan aspirasi dari perwakilan pekerja atau serikat pekerja sebagaimana diamanatkan Pasal 108 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Keterlibatan wakil pekerja dalam penyusunan PP menjadi penting karena PP tidak hanya mengatur kepentingan pengusaha, tetapi juga berkaitan langsung dengan hak dan kewajiban pekerja. Oleh sebab itu, undang-undang menghendaki adanya partisipasi pekerja agar isi PP tidak dibuat secara sepihak. Apabila di perusahaan belum terdapat serikat pekerja, maka pengusaha biasanya diminta melampirkan surat pernyataan bahwa perusahaan belum memiliki serikat pekerja. Dokumen tersebut diperlukan untuk menjelaskan mekanisme partisipasi pekerja dalam penyusunan PP. Selain dokumen utama tersebut, dalam praktik administratif perusahaan juga sering diminta melampirkan dokumen pendukung lainnya, seperti bukti kepesertaan BPJS

Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Persyaratan ini berkaitan dengan fungsi pengawasan pemerintah terhadap kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jaminan sosial tenaga kerja. Tidak jarang pula perusahaan diminta melampirkan struktur dan skala upah sebagai bagian dari pemeriksaan normatif ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengesahan PP bukan hanya formalitas administrasi, melainkan juga menjadi sarana pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan kepada pekerja.

Tahap persiapan dokumen perusahaan melakukan registrasi akun pada sistem ePP/ePKB Kemnaker atau sistem hubungan industrial daerah. Registrasi ini dilakukan dengan memasukkan identitas perusahaan, data badan usaha, serta informasi ketenagakerjaan perusahaan. Tahap registrasi menjadi pintu awal sebelum perusahaan dapat mengajukan permohonan pengesahan secara resmi melalui sistem elektronik. Tahap berikutnya adalah verifikasi data Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP). Setiap perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan secara berkala kepada instansi ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. Data WLKP digunakan pemerintah untuk memastikan legalitas perusahaan dan mengetahui kondisi hubungan kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, verifikasi WLKP menjadi bagian penting dalam proses pengesahan PP karena berkaitan dengan validitas data perusahaan yang mengajukan permohonan.[10]

Tahap proses registrasi dan verifikasi selesai, perusahaan mengunggah seluruh dokumen persyaratan dalam bentuk digital atau softcopy. Biasanya sistem mengharuskan perusahaan mengunggah naskah lengkap PP, surat permohonan pengesahan, bukti saran dan pertimbangan dari wakil pekerja, surat pernyataan belum adanya serikat pekerja apabila diperlukan, serta dokumen pendukung lainnya. Kelengkapan dokumen pada tahap ini sangat menentukan kelanjutan proses pemeriksaan. Apabila terdapat dokumen yang belum lengkap atau tidak sesuai, maka permohonan biasanya belum dapat diproses ke tahap berikutnya.

Permenaker No.28/2014 juga mengatur mengenai pembagian kewenangan pengesahan PP berdasarkan wilayah operasional perusahaan. Apabila perusahaan hanya beroperasi dalam satu wilayah kabupaten/kota, maka pengesahan dilakukan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Apabila perusahaan beroperasi di beberapa kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka kewenangan berada pada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Sementara itu, apabila perusahaan beroperasi lintas provinsi, maka pengesahan dilakukan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial pada Kementerian Ketenagakerjaan. Pembagian kewenangan tersebut menunjukkan adanya penerapan sistem administrasi pemerintahan yang disesuaikan dengan cakupan wilayah usaha perusahaan.

Tahap selanjutnya adalah pemeriksaan dan penelitian substansi PP oleh pejabat yang berwenang. Berdasarkan Pasal 8 & pasal 9 Permenaker No. 28 / 2014, pejabat ketenagakerjaan akan memeriksa kelengkapan administrasi sekaligus meneliti isi PP. Pemeriksaan substansi bertujuan memastikan bahwa Seluruh norma dalam PP dilarang menyimpangi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maupun peraturan lain yang lebih tinggi. Dalam tahap ini, pejabat juga menilai apakah hak-hak pekerja telah diatur secara layak dan apakah terdapat ketentuan yang dapat merugikan pekerja.

Dalam praktik beberapa sistem pengajuan online bahkan mengharuskan perusahaan memasukkan atau menyalin pasal demi pasal PP ke dalam kolom yang tersedia pada sistem. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan petugas melakukan penelitian terhadap isi norma yang diatur dalam PP. Dengan sistem tersebut, pemeriksaan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih detail karena petugas dapat langsung membaca substansi aturan perusahaan melalui sistem elektronik.

Apabila ditemukan ketentuan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat yang berwenang akan meminta perusahaan melakukan perbaikan dalam jangka waktu tertentu. Misalnya, apabila terdapat pasal yang mengurangi hak pekerja di bawah standar minimum yang UU atur, maka perusahaan wajib menyesuaikan isi PP tersebut. Mekanisme ini menunjukkan bahwa negara memiliki fungsi pengawasan terhadap norma otonom yang dibuat perusahaan agar tidak bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Setelah seluruh persyaratan dinyatakan lengkap dan isi PP telah sesuai dengan ketentuan hukum, maka pejabat yang berwenang akan menerbitkan Surat Keputusan (SK) Pengesahan PP sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Permenaker No. 28/2014. Penerbitan SK

ini menjadi tanda bahwa PP telah sah dan dapat diberlakukan di perusahaan. Secara hukum administrasi, SK Pengesahan tersebut merupakan keputusan tata usaha negara yang memberikan kekuatan berlaku terhadap PP.

Terdapat Surat Keputusan Pengesahan dari Dinas Ketenagakerjaan PP resmi mengikat seluruh pekerja dan pengusaha di perusahaan tersebut. Sejak saat itu, pengusaha juga berkewajiban untuk menyampaikan atau mensosialisasikan isi PP kepada seluruh pekerja agar diketahui dan dipahami bersama. Sosialisasi ini penting untuk menciptakan kepastian hukum dalam hubungan kerja dan menghindari perselisihan akibat ketidaktahuan pekerja terhadap aturan perusahaan. Melalui mekanisme pengesahan PP tersebut, negara menjalankan fungsi pengawasan dan perlindungan dalam hubungan industrial. Pengesahan tidak hanya dipahami sebagai prosedur administratif semata, tetapi juga sebagai instrumen untuk memastikan bahwa aturan internal perusahaan tetap berada dalam koridor hukum ketenagakerjaan. Dengan adanya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan, diharapkan setiap ketentuan dalam PP tetap menjamin keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

B. Implikasi Hukum Pemberlakuan Peraturan Perusahaan Tanpa Pengesahan

1. Implikasi Hukum terhadap Hubungan Kerja dan Hak Pekerja

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PP merupakan norma internal buatan pengusaha yang mengatur tata tertib, hak-kewajiban, jam kerja, sanksi, dan cuti. Kendati disusun manajemen, penyusunannya wajib tunduk pada hukum yang berlaku. Hal ini karena hubungan kerja bukan hanya menyangkut kepentingan perusahaan, tetapi juga menyangkut perlindungan

hak pekerja.

UU ketenagakerjaan No. 13/2003 mengatur bahwa setiap Merujuk Pasal 108 ayat (1), entitas usaha bermuatan minimal 10 pekerja wajib memiliki Peraturan Perusahaan (PP), yang baru berlaku efektif setelah memperoleh pengesahan Menteri atau pejabat berwenang. Frasa “mulai berlaku setelah disahkan” menunjukkan bahwa pengesahan bukan sekadar prosedur administrasi biasa, melainkan syarat yang menentukan apakah PP sudah dapat diberlakukan atau belum. Artinya, walaupun suatu perusahaan telah menyusun PP, aturan tersebut belum mempunyai kekuatan mengikat apabila belum mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang berwenang.

Mekanisme pengajuan dan legalisasi PP diatur secara lebih mendetail melalui Permenaker Nomor 28 Tahun 2014. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa pengusaha wajib mengajukan PP untuk diperiksa dan disahkan oleh pejabat ketenagakerjaan sesuai wilayah kewenangannya. Dengan demikian, pengesahan PP menjadi bagian penting dalam proses pembentukan aturan perusahaan karena negara memiliki fungsi pengawasan terhadap isi aturan yang dibuat oleh pengusaha.

Dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang telah memberlakukan PP kepada pekerja walaupun PP tersebut belum disahkan. Kondisi ini menimbulkan persoalan hukum, terutama berkaitan dengan kekuatan mengikat PP dan perlindungan hak pekerja. Apabila perusahaan menggunakan PP yang belum disahkan sebagai dasar pengaturan hubungan kerja, maka dapat timbul ketidakpastian hukum karena secara normatif PP tersebut sebenarnya belum berlaku.

Apabila dilihat dari perspektif hukum perjanjian, Hubungan kerja timbul melalui kesepakatan kerja antara buruh dan pemberi kerja, yang keabsahannya tunduk pada Pasal 1320 KUHPerduta—meliputi konsensus, kecakapan bertindak, objek yang jelas, serta kausa yang *lawful*. Selama empat syarat tersebut terpenuhi, maka perjanjian kerja tetap dianggap sah. Oleh karena itu, tidak disahkannya PP tidak otomatis menyebabkan perjanjian kerja menjadi batal atau tidak sah. Namun demikian, PP tidak dapat disamakan dengan perjanjian biasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerduta. PP merupakan perjanjian formil aturan internal perusahaan yang berlaku secara umum bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Karena sifatnya yang mengatur secara kolektif, maka keberlakuannya memerlukan pengesahan dari negara. Dalam hal ini, pengesahan menjadi syarat legalitas agar PP mempunyai kekuatan mengikat secara normatif.

Perjanjian formil adalah perjanjian yang oleh undang-undang diwajibkan dibuat dalam bentuk tertentu atau melalui prosedur tertentu. Apabila formalitas tersebut tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat kehilangan kekuatan mengikatnya atau bahkan dianggap tidak dapat diberlakukan secara hukum. Oleh karena itu, bentuk dan prosedur bukan hanya berfungsi sebagai alat pembuktian, tetapi menjadi unsur yang menentukan keberlakuan perjanjian itu sendiri. Konsep ini sejalan dengan asas kepastian hukum yang menghendaki agar hubungan hukum tertentu dilaksanakan melalui mekanisme yang dapat diverifikasi dan diawasi oleh negara.[19]

Peraturan Perusahaan (PP) dapat dikualifikasikan sebagai suatu instrumen yang memiliki karakteristik perjanjian formil. Meskipun secara konseptual PP bukan merupakan perjanjian dalam arti klasik karena disusun secara sepihak oleh pengusaha, Substansi PP mengikat hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Sebab itu, keabsahannya tidak sebatas bergantung pada kehendak unilateral pengusaha, melainkan wajib memenuhi tata cara formal yang diatur undang-undang.

Sesuai Pasal 108 ayat (1) UU No. 13/2003, pengusaha bermuatan minimal 10 pekerja yang belum memiliki PKB wajib menyusun PP. Selanjutnya, Pasal 111 ayat (1) menegaskan bahwa PP baru berlaku sah setelah memperoleh

pengesahan dari Menteri atau pejabat berwenang. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pembentukan PP tidak cukup hanya dengan penyusunan dan penetapan oleh pengusaha, tetapi juga mensyaratkan adanya tindakan administratif berupa pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang berwenang.

Pengaturan yang lebih rinci terdapat dalam Pasal 7 Permenaker No. 28/2014, pengusaha wajib mengajukan permohonan pengesahan PP kepada instansi ketenagakerjaan berwenang. Keputusan pengesahan diterbitkan oleh pejabat terkait setelah verifikasi kesesuaian substansi dengan regulasi yang berlaku. Dengan demikian, pengesahan bukan sekadar formalitas administratif, melainkan merupakan syarat yang ditentukan oleh hukum agar PP dapat berlaku dan mengikat secara sah.[17]

Karakter formil Peraturan Perusahaan semakin terlihat karena tanpa adanya pengesahan, PP belum memenuhi seluruh persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang. Keadaan ini berbeda dengan perjanjian konsensual biasa yang lahir sejak tercapainya kesepakatan para pihak. Pada PP, keberlakuan norma yang mengatur hubungan kerja baru memperoleh legitimasi hukum setelah melalui prosedur formal yang diwajibkan oleh negara. Oleh sebab itu, pengesahan memiliki sifat konstitutif, yaitu melahirkan kekuatan berlaku dari PP sebagai sumber hukum internal perusahaan.

Peraturan Perusahaan memiliki karakteristik sebagai perjanjian atau instrumen hukum yang bersifat formil, karena keberlakuannya tidak hanya bergantung pada kehendak pengusaha untuk menetapkannya, tetapi juga mensyaratkan pemenuhan prosedur formal berupa pengesahan oleh otoritas berwenang sebagaimana diamanatkan Pasal 111 UU No. 13/2003 jo. Permenaker No. 28/2014. Tanpa terpenuhinya syarat formal tersebut, Peraturan Perusahaan belum memiliki legitimasi hukum yang sempurna untuk diberlakukan sebagai pedoman yang mengikat dalam hubungan kerja.

Ketidakjelasan status hukum PP yang belum disahkan juga dapat merugikan pekerja. Pekerja tidak memperoleh kepastian apakah aturan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan atau belum. Padahal,

sebelum disahkan, isi PP seharusnya terlebih dahulu diperiksa oleh pejabat ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa tidak ada ketentuan yang melanggar hak pekerja atau bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi.

Masa berlaku PP turut dibatasi oleh hukum ketenagakerjaan, di mana Pasal 111 ayat (2) menetapkan durasi maksimal dua tahun dan mewajibkan pembaruan pasca-kadaluwarsa. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara memberikan perhatian terhadap pembaruan aturan perusahaan agar tetap sesuai dengan perkembangan hubungan kerja dan kondisi ketenagakerjaan. Bahkan apabila proses pembaruan belum selesai, undang-undang tetap memberikan masa transisi terbatas. Hal tersebut menunjukkan pentingnya kepastian administratif dalam sistem hubungan industrial.[20]

Mengenai sanksi UU Ketenagakerjaan juga memberikan konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban pembuatan dan pengesahan PP. Pasal 188 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 108 dapat dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 dan paling banyak Rp50.000.000,00. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kewajiban membuat dan mengesahkan PP bukan sekadar kewajiban administratif biasa, tetapi merupakan kewajiban hukum yang harus dipatuhi oleh pengusaha. Setelah adanya perubahan melalui UU Cipta Kerja, penegakan hukum ketenagakerjaan juga lebih menekankan pada penerapan sanksi administratif secara bertahap. Dalam praktik pengawasan ketenagakerjaan, perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban terkait PP dapat dikenai teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha. Dengan adanya sanksi administratif tersebut, pemerintah berupaya memastikan agar perusahaan mematuhi aturan ketenagakerjaan secara lebih efektif.

Keadaan tersebut tentu dapat merugikan perusahaan karena aturan internal yang dibuatnya tidak memiliki kekuatan pembuktian dan kekuatan mengikat yang cukup di hadapan hukum. Di sisi lain, pekerja juga berada dalam posisi yang tidak pasti karena hak dan kewajibannya diatur berdasarkan aturan yang status hukumnya masih dipersoalkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa pengesahan PP mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam hubungan kerja. Pengesahan bukan merupakan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, tetapi merupakan syarat legalitas dan keberlakuan PP sebagai aturan internal perusahaan. Tanpa adanya pengesahan, PP tidak mempunyai kekuatan mengikat secara penuh dan berpotensi menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan, baik berupa sanksi administratif maupun sanksi pidana.[21]

2. Implikasi Perusahaan yang belum Mendaftarkan Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan (PP) berfungsi sebagai regulasi internal susunan pengusaha dalam menata kedisiplinan kerja, hak dan kewajiban pekerja, jam kerja, disiplin kerja, pemberian sanksi, serta berbagai ketentuan lain di lingkungan perusahaan. Dalam praktik hubungan industrial, PP memiliki peran penting karena menjadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja sehari-hari. Akan tetapi, agar PP dapat berlaku secara sah, undang-undang mewajibkan adanya pengesahan dari pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat langsung memberlakukan PP begitu saja tanpa melalui proses pendaftaran dan pengesahan.

Kewajiban pengesahan PP diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 111 ayat (1), yang menyatakan bahwa Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang berwenang. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pengesahan merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Dengan adanya frasa “mulai berlaku setelah disahkan”, maka secara hukum PP belum mempunyai kekuatan mengikat apabila belum mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan.

Ketentuan tersebut bersifat wajib atau imperatif, sehingga tidak dapat diabaikan oleh perusahaan. Artinya, perusahaan tetap harus mengikuti prosedur pengesahan meskipun PP tersebut telah dibuat dan diterapkan di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pengesahan bukan hanya formalitas administrasi, tetapi merupakan syarat yang menentukan sah atau tidaknya pemberlakuan PP kepada pekerja.[22]

Apabila perusahaan telah menerapkan PP sebelum memperoleh pengesahan, maka muncul persoalan mengenai kekuatan hukum dari PP tersebut. Secara normatif, PP yang belum disahkan belum memiliki kekuatan mengikat penuh karena belum mendapatkan legitimasi dari negara. Dengan demikian, aturan yang terdapat di dalam PP tersebut dapat dipersoalkan keabsahannya apabila menimbulkan sengketa antara pekerja dan perusahaan. Dilihat dari sudut penafsiran hukum, frasa “mulai berlaku setelah disahkan” menunjukkan bahwa pengesahan merupakan syarat konstitutif bagi berlakunya PP. Maksudnya, pengesahan menjadi syarat utama agar PP dapat diakui sebagai aturan internal perusahaan yang sah. Tanpa pengesahan, PP belum dapat dianggap sebagai norma yang mempunyai kekuatan hukum untuk mengatur pekerja secara umum.

Dalam hubungan industrial, asas legalitas dan kepastian hukum menjadi hal yang sangat penting. Pekerja harus mengetahui bahwa aturan yang diterapkan perusahaan memang telah sesuai dengan hukum dan telah diperiksa oleh instansi yang berwenang. Oleh karena itu, apabila perusahaan menggunakan PP yang belum disahkan sebagai dasar pengambilan keputusan, maka tindakan tersebut berpotensi menimbulkan masalah hukum karena dasar normatifnya belum kuat.

Salah satu akibat yang paling sering muncul adalah ketika perusahaan menggunakan PP yang belum disahkan sebagai dasar pemberian sanksi disiplin kepada pekerja. Misalnya, perusahaan memberikan surat peringatan, skorsing, pemotongan hak tertentu, bahkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dalam PP yang belum memperoleh pengesahan. Dalam kondisi seperti ini, pekerja dapat menggugat tindakan perusahaan karena aturan yang dijadikan dasar belum mempunyai kekuatan hukum yang sah.

Apabila sengketa tersebut dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial, hakim dapat menilai bahwa PP yang digunakan perusahaan belum memenuhi syarat legalitas administratif. Akibatnya, sanksi yang diberikan kepada pekerja berpotensi dibatalkan. Hakim juga dapat mengesampingkan ketentuan dalam PP tersebut dan langsung menerapkan aturan yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan lain yang lebih tinggi.

Keadaan ini tentu dapat merugikan perusahaan. Selain sanksi yang dijatuhkan kepada pekerja dapat dibatalkan, perusahaan juga dapat diwajibkan memulihkan hak-hak pekerja yang sebelumnya dikurangi atau ditahan. Misalnya, perusahaan dapat diperintahkan membayar kembali upah pekerja, memberikan kompensasi tertentu, atau memulihkan kedudukan pekerja apabila tindakan perusahaan dinilai tidak memiliki dasar hukum yang sah. Selain menimbulkan persoalan dalam hubungan kerja, perusahaan yang tidak mendaftarkan atau tidak mengesahkan PP juga dapat dikenai sanksi administratif dari negara. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan guna memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.[17]

Melalui UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja, skema sanksi administratif ketenagakerjaan mengalami pembaruan. Bentuk sanksi bagi entitas yang melanggar ketentuan PP meliputi teguran tertulis, pembatasan operasional, penghentian alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha. Dalam pengawasannya, aparat dapat menerbitkan nota pemeriksaan dan memerintahkan tindakan korektif jika perusahaan belum menyusun atau mengesahkan PP.

Apabila perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajiban tersebut, maka pengawas dapat merekomendasikan pemberian sanksi administratif sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kewajiban pengesahan PP bukan hanya persoalan administrasi biasa, tetapi merupakan bagian dari kewajiban hukum perusahaan dalam menjalankan hubungan industrial. Dari sudut pandang kepastian hukum, pemberlakuan PP yang belum disahkan dapat menimbulkan ketidakpastian bagi kedua belah pihak. Bagi pekerja, terdapat risiko bahwa aturan yang diterapkan perusahaan belum tentu sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pekerja juga tidak memiliki jaminan bahwa hak-haknya telah terlindungi secara maksimal karena PP tersebut belum melalui proses pemeriksaan oleh instansi ketenagakerjaan. Di sisi lain, perusahaan juga berada dalam posisi yang tidak aman secara hukum. Perusahaan dapat menghadapi risiko gugatan dari pekerja, pembatalan kebijakan perusahaan, hingga sanksi administratif dari pemerintah. Bahkan dalam beberapa kondisi, tindakan perusahaan yang didasarkan pada PP yang belum sah dapat dianggap tidak mempunyai kekuatan hukum sama sekali.[23]

Secara konseptual, PP memang dibuat oleh pengusaha, tetapi keberlakuannya tetap membutuhkan campur tangan negara melalui proses pengesahan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak sepenuhnya berada dalam ruang

privat seperti hubungan kontrak bisnis biasa. Negara tetap memiliki fungsi pengawasan untuk memastikan bahwa aturan yang dibuat perusahaan tidak bertentangan dengan hukum dan tidak merugikan pekerja.

Dalam praktik hubungan industrial modern, pengesahan PP menjadi salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Bagi pekerja, pengesahan memberikan jaminan bahwa isi PP telah diperiksa dan dinyatakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sementara bagi perusahaan, pengesahan memberikan kepastian bahwa aturan internal yang dibuatnya mempunyai kekuatan mengikat dan dapat dijadikan dasar hukum dalam menjalankan hubungan kerja.[24]

Implikasi hukum dari tidak didaftarkan atau tidak disahkannya PP dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, PP kehilangan kekuatan mengikat secara normatif karena tidak memenuhi syarat legalitas administratif. Kedua, perusahaan dapat dikenai sanksi administratif oleh instansi pengawas ketenagakerjaan. Ketiga, terbuka kemungkinan munculnya sengketa hubungan industrial karena pekerja dapat mempersoalkan keabsahan aturan dalam PP. Keempat, tindakan perusahaan yang didasarkan pada PP tersebut, seperti pemberian sanksi disiplin, berpotensi dibatalkan karena tidak mempunyai dasar hukum yang kuat.[25]

Implikasinya cukup besar, baik bagi perusahaan maupun pekerja. Dalam hubungan kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak didaftarkan atau tidak disahkan dapat menimbulkan masalah hukum karena aturan tersebut dianggap belum mempunyai kekuatan berlaku yang sempurna. Secara sederhana, jika PP atau PKB belum memenuhi syarat formal seperti pendaftaran atau pengesahan, maka aturan itu menjadi lemah ketika dipakai sebagai dasar mengambil tindakan terhadap pekerja. Misalnya perusahaan memberikan sanksi, pemotongan hak, skorsing, atau bahkan PHK berdasarkan aturan yang belum sah, maka pekerja dapat menggugat karena dasar hukumnya dipersoalkan.[26]

Bagi perusahaan, implikasinya antara lain:

1. Aturan perusahaan bisa dianggap tidak mengikat secara penuh. Karena secara hukum PP atau PKB seharusnya berlaku setelah didaftarkan atau disahkan oleh pejabat yang berwenang. Jika belum disahkan, maka keberlakuannya dapat diperdebatkan.
2. Sanksi kepada pekerja dapat dibatalkan. Jika pekerja menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial, hakim dapat mengesampingkan PP atau PKB yang belum sah. Akibatnya, surat peringatan, skorsing, atau PHK bisa dinyatakan tidak sah.
3. Perusahaan dapat dikenai sanksi administratif. Pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan teguran tertulis, nota pemeriksaan, hingga sanksi administratif lainnya karena perusahaan tidak memenuhi kewajiban normatif ketenagakerjaan.
4. Menimbulkan ketidakpastian hukum. Pekerja menjadi tidak yakin apakah aturan yang diterapkan perusahaan benar-benar sah atau tidak. Di sisi lain, perusahaan juga tidak memiliki perlindungan hukum yang kuat ketika terjadi

sengketa.

5. Berpotensi menimbulkan gugatan dari pekerja. Pekerja dapat mengajukan perselisihan hubungan industrial karena merasa haknya dirugikan berdasarkan aturan yang belum memiliki legitimasi hukum.

Kalau dilihat secara konsep, syarat formal seperti pengesahan atau pendaftaran itu penting karena menjadi bentuk kontrol negara terhadap aturan perusahaan. Negara ingin memastikan bahwa isi PP atau PKB tidak bertentangan dengan undang-undang dan tetap melindungi hak pekerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, Peraturan Perusahaan (PP) merupakan norma otonom dalam hukum ketenagakerjaan yang pembentukannya dilakukan oleh pengusaha untuk mengatur syarat kerja, tata tertib perusahaan, serta hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Meskipun demikian, keberlakuan PP tidak bersifat otomatis karena secara yuridis harus memenuhi prosedur formal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Pengesahan oleh instansi ketenagakerjaan merupakan syarat formil yang bersifat konstitutif terhadap lahirnya kekuatan mengikat PP. Dengan demikian, pengesahan bukan hanya formalitas administratif, melainkan unsur yang menentukan legalitas dan legitimasi normatif PP dalam hubungan industrial. Pemberlakuan PP tanpa melalui proses pengesahan menyebabkan PP tidak memiliki kekuatan mengikat secara penuh sebagai norma internal perusahaan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum karena pekerja tunduk pada aturan yang belum memperoleh legitimasi dari negara. Selain itu, perusahaan juga berpotensi menghadapi sanksi administratif, sengketa hubungan industrial, serta pengesampingan PP oleh hakim apabila terjadi perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, pengesahan PP harus dipahami sebagai bagian penting dalam menjamin kepastian hukum, perlindungan hak pekerja, dan tertib administrasi dalam pelaksanaan hubungan industrial.

References

1. R. Umami and M. Soleh, "Tinjauan Hukum terhadap Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya)," *Jurnal Cakrawala Akademika*, vol. 2, no. 1, pp. 886-893, 2025, doi: 10.70182/jca.v2i1.511.
2. F. Wijaya, "Hubungan Kerja antara Para Supir Truk atau Supir Bus dengan Perusahaan Pemberi Kerja," *Judge: Jurnal Hukum*, vol. 6, no. 3, p. 1722, 2025, doi: 10.54209/judge.v6i03.1722.
3. N. A. Zulfikar, "Mengurai Dampak Undang-Undang Cipta Kerja pada Sektor Hubungan Industrial," *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, vol. 2, no. 8, pp. 269-288, 2025, doi: 10.71282/jurmie.v2i8.818.
4. H. B. Machestian, M. Abas, and Y. Rahmatiar, "Problematisasi Perubahan Status Peserta Magang Menjadi Pekerja Kontrak: Kajian Yuridis terhadap Kepatuhan Perusahaan Ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, vol. 5, no. 6, pp. 4904-4914, 2025, doi: 10.38035/jihhp.v5i6.5185.
5. N. Agustianto, "Perubahan Hukum Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Reformasi Hukum*, vol. 25, no. 2, pp. 147-166, 2021, doi: 10.46257/jrh.v25i2.167.
6. B. F. Satria, "Kewajiban Perusahaan untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Dinas Ketenagakerjaan," *Notaire*, vol. 3, no. 3, pp. 305-326, 2020, doi: 10.20473/ntr.v3i3.22838.
7. C. Aulia, H. Hartono, and T. Tasrifinnoor, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja," *Rio Law Jurnal*, vol. 6, no. 1, pp. 634-642, 2025, doi: 10.36355/rlj.v6i1.1654.
8. R. Tejamukti, "Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *IBLAM Law Review*, vol. 5, no. 2, 2025, doi: 10.52249/ilr.v5i2.633.
9. O. Panjaitan, D. Manalu, and A. L. Tobing, "Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Toba dalam Penyelesaian Konflik antara Perusahaan Toba Pulp Lestari dengan Masyarakat Adat Natumingka," *Jurnal Penelitian Inovatif*, vol. 6, no. 2, pp. 1085-1098, 2026, doi: 10.54082/jupin.2361.
10. Y. Utami, L. Fahmi, and A. Husna, "Literature Review: Kedudukan dan Fungsi Peraturan Perusahaan dalam Hubungan Industrial," *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, vol. 6, no. 1, p. 15, 2026, doi: 10.53697/iso.v6i1.3506.
11. D. Candra and G. Lie, "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Kecelakaan Kerja dalam Perspektif Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia," *Public Goods and Public Sector Policy*, vol. 1, no. 3, p. 15, 2026, doi: 10.47134/pgpsp.v1i3.1112.
12. H. Y. S. E. Sitorus, H. N., and S. Ayuna, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan tentang Alasan Mendesak Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, vol. 11, no. 2, pp. 536-548, 2025, doi: 10.35326/pencerah.v11i2.7271.
13. Arifin, A. Hermawati, and M. L. Radian, "Penyuluhan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama pada Pekerja dan Pengusaha di DPC FSP LEM SPSP Jakarta Timur," *Joong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4, no. 3, pp. 1072-1081, 2025, doi: 10.56799/joongki.v4i3.9698.
14. N. R. Wilis, "Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja yang Tidak Melaksanakan Employee Branding Menurut Undang-Undang Cipta Kerja," *Transparansi Hukum*, vol. 8, no. 1, pp. 238-251, 2025, doi: 10.30737/transparansi.v8i1.6739.
15. B. Saputra, E. Suhartini, and R. Djuniarsono, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Perusahaan Akibat Tidak Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama Dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,"

Karimah Tauhid, vol. 3, no. 5, pp. 6032-6045, 2024, doi: 10.30997/karimahtauhid.v3i5.13335.

16. N. Nursalam, K. Sudarmanto, Z. Arifin, D. I. Wibisono, and W. H. Sukrisno, "Implementasi Pemberian Uang Pisah kepada Pekerja Mangkir yang Tidak Diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama," *Journal Juridisch*, vol. 2, no. 2, pp. 95-105, 2024, doi: 10.26623/jj.v2i2.9220.
17. D. E. Fauzi and M. A. Syahrin, "Eksistensi Perjanjian Kerja Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Putusan MA Nomor 1503K/Pdt.Sus-PHI/2022)," *JKI: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, vol. 3, no. 2, pp. 123-135, 2025, doi: 10.55583/jkih.v3i2.1217.
18. R. Murtiningsih and I. D. A. P. Wirantari, "Implementasi Kebijakan Peraturan Direksi PT Angkasa Pura Indonesia Nomor PD.DH.0011/1/2025 mengenai Pemanfaatan Rumah Dinas," *Socio-Political Communication and Policy Review*, vol. 3, no. 1, 2026, doi: 10.61292/shkr.308.
19. T. Martini, Y. Hidayat, S. Suartini, and A. Machmud, "Perlindungan Hukum Internal dan Eksternal dalam Perjanjian Pendidikan Kerja Sama YPI Al-Azhar dengan Yayasan Mitra Al-Azhar," *Binamulia Hukum*, vol. 12, no. 2, pp. 343-352, 2024, doi: 10.37893/jbh.v12i2.609.
20. Alimudin, R. Rasmuddin, and I. F. Hamzah, "Tinjauan Yuridis terhadap Asas Kebebasan Berkontrak dalam Praktik Perjanjian Leasing dan Jaminan Fidusia," *UNES Journal of Swara Justisia*, vol. 9, no. 4, pp. 833-841, 2026, doi: 10.31933/bb1jak64.
21. M. I. Mauludi, H. N. Singadimedja, and A. M. Karsona, "Analisis Yuridis Keabsahan Perjanjian Kerja yang Mengatur Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja melalui Arbitrase," *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, vol. 3, no. 9, pp. 3644-3657, 2024, doi: 10.59141/comserva.v3i09.1151.
22. G. F. A. I. Pranata, C. J. Tondi, and T. Kadir, "Kepastian Hukum Kreditur Baru (Cessionaris) pada Akta Perjanjian Pengalihan Piutang (Cessie) yang Tidak Memenuhi Syarat Formil," *Cendekia: Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah*, vol. 2, no. 8, pp. 1696-1709, 2025, doi: 10.62335/cendekia.v2i8.1774.
23. B. Kesumawardhani and A. Silviana, "Pertanggungjawaban Notaris terhadap Pembuatan Akta Perjanjian Jual Beli Tanah yang Tidak Memenuhi Syarat Formil," *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, vol. 5, no. 1, pp. 201-209, 2025, doi: 10.56393/nomos.v5i4.3109.
24. E. Mulyanto, H. Nugroho, and Budiyono, "Perlindungan Hukum terhadap Notaris yang Diduga Melakukan Tindak Pidana (Ditinjau dari Aspek Hukum Pidana Formil)," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, vol. 5, no. 1, pp. 690-708, 2024, doi: 10.38035/jihhp.v5i1.3150.
25. V. Pattikawa, "Tinjauan Yuridis terhadap Pengesahan Perjanjian Internasional melalui Peraturan Presiden No. 77 Tahun 2019: Masalah Formil dan Substansi," *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, vol. 4, no. 4, pp. 48-60, 2025, doi: 10.55606/jurish.v4i4.4420.
26. V. Pattikawa, "Tinjauan Yuridis terhadap Pengesahan Perjanjian Internasional melalui Peraturan Presiden No. 77 Tahun 2019: Masalah Formil dan Substansi," *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, vol. 4, no. 4, pp. 48-60, 2025, doi: 10.55606/jurish.v4i4.4420.