

# Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Batam

<sup>1)</sup>Rano Ardiansyah, <sup>2)</sup>Julius Kurnaedi, <sup>3)</sup>Jimmy Lim, <sup>4)</sup>Calvin, <sup>5)</sup>Alden Nelson

<sup>1)2)3)4)5)</sup>Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Email Corresponding: [ranoardian26@gmail.com](mailto:ranoardian26@gmail.com)

## INFORMASI ARTIKEL

## ABSTRAK

### Kata Kunci:

Peraturan perusahaan,  
Perjanjian kerja bersama,  
Pengusaha,  
Karyawan,  
Hak dan kewajiban,  
Hubungan industrial

Penelitian ini membahas mengenai peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) dalam hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan. PP adalah peraturan tertulis yang dibuat oleh perusahaan untuk mengatur kewajiban dan hak perusahaan serta karyawan. Sedangkan PKB adalah kesepakatan yang dicapai antara pengusaha dan serikat pekerja mengenai kewajiban, hak, dan syarat kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PP ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, sedangkan PKB melibatkan negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja. PP berlaku paling lama 2 tahun dan harus diperbaharui, sedangkan PKB berlaku paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang. Perusahaan manufaktur menjadi fokus penelitian ini, dan penyusunan PP diperlukan untuk menegakkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. PKB menjadi acuan bagi serikat pekerja dan perusahaan dalam menentukan hak dan kewajiban. PP dan PKB memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang baik dan harmonis.

## ABSTRACT

### Keywords:

Company regulation (PP)  
Collective labor agreement  
Businessman  
Employee  
Rights and obligations  
Industrial relations

This study discusses company regulations (PP) and collective labor agreements (PKB) in employment relations between employers and employees. PP is a written regulation made by a company to regulate the obligations and rights of the company and employees. While PKB is an agreement reached between employers and trade unions regarding obligations, rights, and conditions of employment. The method used in this study is quantitative method with descriptive data analysis. The results showed that PP is determined unilaterally by employers, while PKB involves negotiations between employers and trade unions. PP is valid for a maximum of 2 years and must be renewed, while PKB is valid for a maximum of 2 years and can be extended. Manufacturing companies are the focus of this study, and the preparation of PP is needed to enforce the level of compliance with laws and regulations. PKB becomes a reference for trade unions and companies in determining rights and obligations. PP and PKB have an important role in creating good and harmonious industrial relations.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## I. PENDAHULUAN

Peraturan Perusahaan (PP) dan Peraturan Kerja Bersama (PKB) adalah dua dokumen penting dalam pengaturan hubungan antara perusahaan dan karyawan (Rochmawaty et al., 2017). PP dan PKB diadopsi oleh perusahaan untuk memastikan adanya aturan yang jelas dan transparan dalam lingkungan kerja. Meskipun saya tidak memiliki informasi spesifik tentang peraturan-peraturan di perusahaan manufaktur di Kota Batam, saya dapat memberikan informasi umum tentang PP dan PKB. Menurut (Purnama et al., 2021) peraturan Perusahaan (PP) adalah aturan-aturan internal yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus diikuti oleh semua karyawan. PP mencakup berbagai hal, termasuk tetapi tidak terbatas pada jam kerja, kedisiplinan, kode pakaian, cuti, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sanksi bagi pelanggaran aturan. PP bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien serta memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

Peraturan Kerja Bersama (PKB) adalah kesepakatan antara perusahaan dan serikat pekerja atau perwakilan karyawan yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja (Mahfudhi & Perdana, 2022). PKB melibatkan negosiasi antara kedua belah pihak dan biasanya mencakup isu-isu seperti upah, jaminan sosial,

kebijakan cuti, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian sengketa. PKB bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan karyawan, sementara juga mempertimbangkan kepentingan perusahaan. Di Kota Batam, PP dan PKB untuk perusahaan manufaktur akan disesuaikan dengan peraturan perburuhan nasional, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah yang berlaku. Perusahaan juga mungkin memiliki kebijakan dan aturan tambahan yang khusus untuk operasional dan kebutuhan mereka sendiri.

Sebagai tenaga kerja, penting untuk memahami dan mematuhi PP dan PKB yang berlaku di perusahaan (Mahfudhi & Perdana, 2022). Jika ada ketidakjelasan atau pertanyaan mengenai aturan-aturan tersebut, disarankan untuk berkonsultasi dengan departemen sumber daya manusia atau perwakilan serikat pekerja (jika ada) untuk mendapatkan klarifikasi. Menurut (Reichenbach et al., 2019) tenaga kerja merupakan salah satu masalah di tempat kerja karena dapat berpengaruh terhadap produktivitas di suatu perusahaan, salah satu masalahnya tersebut adalah banyaknya hak-hak dan kewajiban yang diinginkan oleh karyawan dan pengusaha sehingga dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Dalam rangka itu maka perlunya membuat peraturan perusahaan yang jelas dalam suatu perusahaan yang dapat di jadikan sebagai pedoman untuk memberi kepastian terhadap kewajiban dan hak-hak yang didapatkan oleh pengusaha dan karyawan serta syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Peraturan perusahaan ini dibuat dengan berdasarkan Pasal 108 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang dimana wajib bagi perusahaan minimal mempekerjakan karyawan didalam perusahaan sebanyak 10 orang, penyusunan tersebut telah menjadi tanggung jawab pengusaha, dan jika pengusaha telah memiliki PKB (Perjanjian Kerja Bersama) maka PP tidak perlu digunakan lagi (Windi afdal, 2019). Setelah peraturan perusahaan telah dibuat atau disahkan perlunya suatu perusahaan wajib memberitahukan kepada semua karyawan mengenai hak- hak dan kewajiban yang didapatkan serta mengetahui tata tertib perusahaan karena peraturan tersebut tidak dapat diperselisihkan sehingga masukan yang disampaikan oleh karyawan maupun serikat pekerja hanya bersifat pertimbangan atau saran sehingga tidak dipermasalahkan.

Sedangkan PKB atau perjanjian kerja bersama ini merupakan peraturan yang dibuat berdasarkan hasil rundingan mengenai kemauan dan itikad baik antar perusahaan dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang berisikan mengenai kewajiban dan hak hingga syarat kerja antara kedua belah pihak (Umbas, 2014). Yang dimana tanggung jawab PKB ini dilakukan antar serikat pekerja dengan pengusaha melalui musyawarah, sehingga ketika ada masukan atau saran maka PKB ini dapat diperselisihkan antara kedua belah pihak dalam mencapai kesepakatan.

Tujuan dari penelitian yang di lakukan dalam penelitian ini yaitu 1)membandingkan perbedaan dalam tata cara penetapan antara Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada perusahaan manufaktur di Kota Batam, 2)menganalisis perbedaan durasi dan perpanjangan antara PP dan PKB, dengan fokus pada fakta bahwa PP berlaku selama 2 tahun dan harus diperbaharui, sedangkan PKB memiliki batas waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun berdasarkan perjanjian tertulis, 3)mengidentifikasi peran penting PP dalam menegakkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di perusahaan manufaktur.

## II. PERMASALAHAN

Secara umum permasalahan dalam konteks artikel merujuk pada isu, kesulitan, atau tantangan yang diidentifikasi dan dibahas dalam sebuah artikel. Permasalahan tersebut mungkin berkaitan dengan suatu topik tertentu, masalah sosial, isu kebijakan, atau pertanyaan penelitian yang ingin dijawab. Dalam penulisan artikel, permasalahan sering kali menjadi fokus utama yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian atau menyampaikan informasi yang relevan. Permasalahan dapat diangkat untuk meningkatkan pemahaman, mencari solusi, mengidentifikasi penyebab, atau memberikan perspektif baru terhadap suatu topik. Dengan begitu berikut adalah beberapa permasalahan yang ada :

1. Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Perusahaan: Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana tenaga kerja dapat mempengaruhi produktivitas di suatu perusahaan. Banyaknya hak-hak dan kewajiban yang diinginkan oleh karyawan dan pengusaha dapat menjadi faktor yang menurunkan produktivitas perusahaan. Penelitian ini akan mengidentifikasi permasalahan yang timbul akibat ketidakpastian dalam kewajiban dan hak-hak tenaga kerja.

2. Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Bersama (PKB): Peraturan perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan dua pendekatan yang berbeda dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan karyawan. PP ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, sedangkan PKB melibatkan proses negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja. Penelitian ini akan membahas permasalahan yang muncul dalam implementasi PP dan PKB, serta perbedaan antara keduanya dalam menjamin hak dan kewajiban tenaga kerja.
3. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan: Penelitian ini akan melihat sejauh mana perusahaan mematuhi kewajiban untuk menyusun dan memperbarui peraturan perusahaan secara berkala. Beberapa perusahaan mungkin belum memenuhi kewajiban ini atau tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan. Hal ini dapat merugikan pekerja dalam hal kepastian hak dan kewajiban mereka. Penelitian ini akan mengidentifikasi permasalahan yang timbul akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan.
4. Efektivitas Perjanjian Kerja Bersama (PKB): PKB adalah kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja. Penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana PKB efektif dalam memastikan perlindungan hak tenaga kerja dan menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan serikat pekerja. Permasalahan yang muncul dalam implementasi dan pelaksanaan PKB akan dikaji dalam penelitian ini.
5. Masalah dalam Hubungan Industrial: Penelitian ini akan meneliti masalah-masalah yang muncul dalam hubungan industrial di perusahaan manufaktur. Masalah-masalah tersebut dapat meliputi ketidaksesuaian antara hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan, ketidakpastian dalam peraturan perusahaan, dan potensi perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat.

### III. METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang dimana penelitian digunakan untuk menganalisis dan mengumpulkan data yang berupa deskriptif dan non numerik. Adapun data yang dikumpulkan dengan mengumpulkan informasi melalui website dan internet. Tujuan dari observasi untuk memahami lebih dalam tentang Peraturan Kerja mengenai potensi dan masalah yang dialami oleh perusahaan tersebut. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data deskriptif kuantitatif yang dimana merupakan suatu metode untuk memahami suatu masalah dan mendeskripsikan suatu kejadian untuk memberi suatu gambaran pada suatu penelitian yang diteliti (Suradika, 2020).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Pasal 1(20) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa peraturan perusahaan adalah perintah tertulis dari pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja dan peraturan perusahaan. Sedangkan kesepakatan bersama adalah kesepakatan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat pekerja yang terdaftar di dinas ketenagakerjaan dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Berdasarkan pernyataan tersebut, terdapat perbedaan tata cara, dimana peraturan perusahaan hanya ditentukan secara sepihak oleh pemberi kerja, sedangkan kesepakatan bersama dibuat atas pertimbangan pemberi kerja dan serikat pekerja. (Windi afdal, 2019)

Dalam PP tidak ada asas kontraktual, hanya pengusaha yang harus memperhatikan saran dan komentar pekerja/perwakilan pegawai (Zulkarnaen, 2017). Sebaliknya, PKB memiliki kontrak karena melalui proses negosiasi di mana kedua belah pihak bertanggung jawab atas pelaksanaannya. Usulan dan pertimbangan yang disampaikan oleh serikat pekerja selama penyusunan PP tidak bersifat wajib dan karenanya tidak dapat dibantah selama penyusunan PP. Pada saat yang sama, selama penyusunan PKB, pengusaha dan pekerja harus menemukan titik temu untuk mencapai kesepakatan, dan jika tidak tercapai solusi, prosedur penyelesaian perselisihan pasar tenaga kerja akan diterapkan. PP tersebut berlaku paling lama 2 tahun, setelah itu harus diperbaharui, dan jika serikat pekerja ingin melakukan negosiasi untuk dibuatkan perkiraan biaya, maka pemberi kerja wajib melakukannya. PKB berlaku paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun berdasarkan perjanjian tertulis.

Penulis tertarik meneliti perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur industry, perusahaan manufaktur tidak asing lagi dikalangan dunia organisasi maupun perusahaan yang merupakan sebuah badan perusahaan atau usaha dengan memproduksi barang dari bahan baku mentah menggunakan alat, mesin, produksi,

peralatan, dan sebagainya dalam jumlah skala yang sangat besar. Perusahaan manufaktur industri selalu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh pasar. Semakin banyak masukan permintaan dari pasar, maka akan semakin besar pula proses memproduksi yang akan dilakukan (Nura & Chariri, 2022).

### **Peraturan Perusahaan**

Pasal 108 (1) ayat 6 Kode Perusahaan:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/karyawan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib menyusun peraturan operasional, yang mulai berlaku setelah mendapat persetujuan Menteri atau pejabat yang ditunjuk.” 2 poin: "Kewajiban pengaturan di nomor 1 tidak berlaku untuk perusahaan yang sudah memiliki kesepakatan bersama."

Menurut (Meliana & Tan, 2021) Penyusunan peraturan perusahaan merupakan salah satu cara untuk menegakkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Kenyataannya, masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kewajiban peraturan perusahaannya dan selain itu, ada beberapa perusahaan yang telah menerbitkan peraturan perusahaan namun belum diperbaharui secara berkala dalam waktu 2 (dua) tahun. Hal ini merugikan kepentingan pekerja dalam hal kepastian hak dan kewajibannya.

Perusahaan yang belum memiliki peraturan perusahaan menyangkut sisi hubungan industrial, yang menyangkut hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/karyawan berdasarkan standard yang diatur. Jadi jika ada hak dan/atau kewajiban yang tidak dipenuhi oleh kedua belah pihak dan/atau salah satu pihak, maka akan dikirim perkara untuk menyelesaikannya. Contoh hal hal yang diatur dalam Anggaran Dasar Perseroan antara lain tata cara pembayaran gaji, penetapan jam kerja dan istirahat, tata cara pelaporan dan penjadwalan cuti, peraturan hari libur kerja dan batas usia pensiun. Dengan peraturan perusahaan, perusahaan menghindari kemungkinan kontradiksi dan perselisihan dan menggunakannya sebagai alat untuk hubungan industry yang baik dan sangat bagus untuk masa kedepannya (Vivian & Rusdiana, 2022).

### **Perjanjian Kerja Bersama**

Posisi di atas terkait dengan staf dan manajer pengembangan untuk hubungan kehidupan kerja dan jaminan sosial karyawan. Dapat dikatakan bahwa PKB menjadi acuan bagi serikat pekerja dan perusahaan dalam menentukan hak dan kewajiban semua pihak. Penyusunan PKB tentunya memiliki tujuan tersendiri bagi perusahaan dan karyawannya. Salah satu tujuannya adalah untuk menonjolkan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Jadi dua dasar tersebut berbanding lurus. Ketika kewajiban dipenuhi, hak diperoleh. PKB juga berupaya membangun hubungan harmonis di dalam perusahaan. Situasi ini meminimalkan akan munculnya sebuah konflik. Terakhir, PKB berupaya untuk bersama-sama mengidentifikasi persyaratan ketenaga kerjaan yang tidak tercakup didalam peraturan perundang-undangan (Situmorang, 2019).

### **Dasar Hukum PKB**

1. UU No 13 Tahun 2003 tentang Pasal 116-135 KUHP
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi PER.16/MEN/XI/2011 tentang tata cara penyusunan dan pengesahan peraturan perusahaan serta penyusunan dan pendaftaran perjanjian bersama, khususnya Pasal 12-29. Menurut Pasal 116 (2), para pihak dalam kesepakatan bersama adalah pengusaha dan serikat pekerja yang bernegosiasi untuk mencapai keputusan bersama.

## **V. KESIMPULAN**

Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa kesimpulan terkait Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada perusahaan manufaktur di Kota Batam. Perbedaan tata cara antara PP dan PKB menjadi salah satu poin penting, di mana PP ditetapkan secara sepihak oleh pemberi kerja, sedangkan PKB melibatkan proses negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja. PKB juga melibatkan asas kontraktual dengan adanya kontrak yang mengikat kedua belah pihak. Durasi dan perpanjangan juga berbeda antara PP dan PKB, di mana PP berlaku selama 2 tahun dan harus diperbaharui, sementara PKB memiliki batas waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun berdasarkan perjanjian tertulis.

Pentingnya PP dan PKB dalam hubungan industrial juga terungkap, di mana PP bertujuan untuk menegakkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, sedangkan PKB menjadi acuan bagi serikat pekerja dan perusahaan dalam menentukan hak dan kewajiban semua pihak. Penyusunan PP menjadi kewajiban perusahaan manufaktur yang mempekerjakan setidaknya 10 orang. Hal ini bertujuan untuk memastikan kepastian hak dan kewajiban pekerja. PKB juga memiliki peran penting dalam membangun

hubungan yang harmonis di perusahaan dan mengidentifikasi persyaratan ketenagakerjaan yang tidak tercakup dalam peraturan perundang-undangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mahfudhi, M. A., & Perdana, A. (2022). The Relationship between Civil Society Organization and Political Party in Legislative Election : The Case of of Fatayat and PKB in Indonesia (Hubungan antara Masyarakat Sipil Organisasi dan Partai Politik di Pemilu Legislatif: Kasus Fatayat dan PKB di In. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 12(1), 105–126.
- Purnama, N. S., Gunawan, G., & Ali Ramdhani, F. A. R. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4(1), 63–82. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>
- Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA UNIT KEBUN AJAMU PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DENGAN BASIS SERIKAT PEKERJA PERKEBUNAN (SPBUN). *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Rochmawaty, N., Sulton, S., & Asmaroini, A. P. (2017). IMPLEMENTATION OF POLITICAL PARTY AS FACILITY OF POLITICS RECRUITMENT (Cadre Case Study at DPC PKB Sub-Province of Ponorogo). *Edupedia*, 1(1), 87. <https://doi.org/10.24269/ed.v1i1.172>
- Suradika, A. (2020). *Teknik analisis Data*.
- Hapsoro, B. B., Palupiningdyah, & Slamet, A. (2019). Peran Digital Marketing sebagai Upaya Peningkatan Omset Penjualan Bagi Klaster UMKM di Kota Semarang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 23(2), 117–120.
- Wardhana, A. (2022). Strategi Digital Marketing (Issue February).
- Suradika, A. (2020). Teknik analisis Data. [https://www.researchgate.net/publication/340654541\\_Teknik\\_Analisis\\_Data](https://www.researchgate.net/publication/340654541_Teknik_Analisis_Data)
- Manurung, M., Noviyana, E., Fauzi, A., Zaman, K., Harahap, F., Nurdin, A., Tanjung, A., Latsitarda, J., Asahan, K., & Utara, S. (2022). Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb). *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 8(2), 252–261.
- Meliana, & Tan, D. (2021). Pendampingan Perancangan Peraturan Perusahaan PT Pelangi Latex Batam. In *ConCEPt- Conference on Community Engagement Project*, 1(1), 449–467.
- Nura, A., & Chariri, A. A. (2022). Determinan Audit Delay Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2017-2019. *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(1), 1–14.
- Situmorang, R. L. (2013). Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Aspek Hukum Rahasia Bank Di Indonesia*, Vol.I(1), 5–11.
- (Umbas, 2014)(Windi afdal, 2019)Umbas, R. R. (2014). Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Lex Privatum*, 2(3), 167–179. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/6171/5697>
- Windi afdal, C. tan. (2019). HUBUNGAN HUKUM PEKERJA DAN KEBERLAKUAN PERATURAN PERUSAHAAN DALAM PERUSAHAAN KONGLOMERASI. 2(2), 168–181.
- Vivian, F., & Rusdiana, S. (2022). Pendampingan Pembuatan Peraturan