

KEPATUHAN HUKUM PELAKU USAHA TERKAIT LEGALISASI PERATURAN PERUSAHAAN DI KABUPATEN GRESIK

Muhammad Shihabuddin Firdaus

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
muhammadshihabuddin.20005@mhs.unesa.ac.id

Muh. Ali Masnun

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
alimasnun@unesa.ac.id

Abstrak

Pada Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Mengacu pada pasal tersebut, para pelaku usaha di Kabupaten Gresik yang memiliki pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat dan mencatatkan peraturan perusahaannya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Pada beberapa perusahaan, khususnya di Kabupaten Gresik, masih banyak perusahaan yang belum mencatatkan atau mengesahkan peraturan perusahaan yang dimiliki di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Hal ini disebabkan para pelaku usaha tidak mengindahkan dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif yang dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh dan dikumpulkan langsung di lapangan dengan wawancara langsung dengan informan yaitu mediator hubungan industrial dan para pelaku usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, kepatuhan hukum para pelaku usaha masih berada pada titik terendah yaitu pada taraf *compliance* yang mana seseorang akan mematuhi suatu aturan karena takut akan terkena sanksi. *Kedua*, upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam kepatuhan hukum pelaku usaha yaitu secara preventif, dimana Dinas Tenaga Kerja Gresik melakukan sosialisasi ke beberapa perusahaan dengan kunjungan langsung ke perusahaan yang ada di wilayah Gresik.

Kata kunci : Peraturan Perusahaan, Kepatuhan, Dinas Tenaga Kerja

Abstract

In Article 108 paragraph (1) of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower states that entrepreneurs who employ at least 10 (ten) workers/laborers are obliged to make company regulations which come into effect after being ratified by the Minister or appointed official. Referring to this article, business actors in Gresik Regency who have at least 10 (ten) workers/laborers are required to make and record company regulations with the Gresik Regency Manpower Office. In several companies, especially in Gresik Regency, there are still many companies that have not registered or ratified company regulations owned by the Gresik Regency Manpower Office. This is because business actors do not heed and comply with the applicable provisions in the Employment Law. This research uses empirical legal research methods with a qualitative approach to obtain primary data obtained and collected directly in the field by direct interviews with informants, namely industrial relations mediators and business actors. The research results show that: First, legal compliance among business actors is still at its lowest point, namely at the level of compliance where someone will comply with a rule because they are afraid of being sanctioned. Second, the efforts made by the Gresik Regency Manpower Office in complying with the law for business actors are preventive, where the Gresik Manpower Service carries out outreach to several companies with direct visits to companies in the Gresik area.

Keywords : Company Regulations, Compliance, Labor Department

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, di mana setiap perusahaan dibuat berdasar dan mempunyai kekuatan hukum. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan sebagai suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seseorang pimpinan perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antar para pimpinan dan para pekerja sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.

Semua ketentuan ini terperinci dalam peraturan perusahaan, bertujuan agar karyawan memahami batasan-batasan dalam pekerjaan mereka, dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik. Keteraturan sangat penting dalam menjalankan perusahaan agar pertumbuhannya optimal, dan untuk itu, diperlukan aturan perusahaan sebagai pedoman. Pekerja/Buruh merupakan tulang punggung korporasi, sering dibaca dari berbagai teks mengenai ketenagakerjaan. Tulisan ini tampak biasa-biasa saja, seolah-olah tidak ada artinya. Akan tetapi, bila ditelusuri lebih dalam, kebenarannya akan terungkap. Pekerja dijuluki sebagai "tulang punggung" karena mereka memiliki peran yang sangat penting. Perusahaan tak akan bisa beroperasi dan ikut serta dalam pembangunan tanpa kehadiran pekerja atau buruh (Zainal asikin, 2016).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16 "Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".

Hubungan industrial memiliki metode-metode tertentu untuk mewujudkannya, dengan sarana-sarana yang terdiri dari delapan sarana. Sesuai dengan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. Lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan; dan

- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hal tersebut, pengembangan hubungan industrial harus didasarkan pada serangkaian peraturan yang mengatur hak dan kewajiban tiap pihak. Dari 8 sarana hubungan industrial yang disebutkan sebelumnya, beberapa merupakan keharusan dan yang lainnya lebih bersifat direkomendasikan. Penelitian ini berfokus pada fasilitas hubungan industrial dan peraturan perusahaan, selain 8 fasilitas yang telah diidentifikasi. Menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, "Peraturan Perusahaan adalah peraturan tertulis yang dibuat oleh pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja dan peraturan perusahaan." Peraturan perusahaan juga berusaha untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, aman, dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan kolaboratif untuk memajukan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pembuatan peraturan perusahaan untuk mengatur syarat-syarat kerja adalah strategis karena menjadi kewajiban bagi semua perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 orang pekerja. Sehingga pengaturan ini, sebagian besar perusahaan harus membuat peraturan perusahaan untuk memberikan kejelasan dan kepastian kepada para pekerja mengenai hak-hak dan tanggung jawab mereka di tempat kerja (Putri Silvia Puspitasari, Sonhaji, 2015).

Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan :

"Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)".

Berdasarkan Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan telah mewajibkan perusahaan yang mempunyai buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan, dan apabila hal tersebut tidak dilaksanakan atau dilanggar, maka berdasarkan Pasal 188 ayat (1) akan dikenakan sanksi pidana denda yang paling sedikit Rp. 5.000.000.- (lima juta rupiah). Keperluan pengesahan peraturan perusahaan ke Instansi ketenagakerjaan memberikan tujuan terhadap kepatuhan hukum, dengan adanya legalitas dan validitas pengesahan peraturan perusahaan oleh instansi ketenagakerjaan memberikan legalitas dan validitas

terhadap peraturan tersebut, hal ini memastikan bahwa peraturan yang diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan undang-undang dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Instansi ketenagakerjaan bertindak sebagai badan pengawas yang memastikan bahwa peraturan perusahaan sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas, ini sangat penting untuk menjaga kepercayaan antara manajemen perusahaan dan karyawan.

Menurut Pasal 16 ayat (1) dalam Peraturan Bupati Gresik No 72 Tahun 2021 mengenai Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, tanggung jawab dari "Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial" adalah menjalankan urusan terkait tenaga kerja, seperti pembinaan lembaga dan hubungan industri, pengaturan gaji, persyaratan kerja, asuransi sosial, kesejahteraan pekerja, dan penyelesaian sengketa hubungan industri.". Bidang Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik bertugas membina dan mengawasi sarana hubungan industrial, termasuk pembinaan berupa konsultasi pembuatan peraturan perusahaan dan pengesahan peraturan perusahaan di wilayah Kabupaten Gresik, serta pengawasan berupa pengawasan ketenagakerjaan.

Kabupaten Gresik memiliki tiga kawasan industri: Kawasan Industri Gresik, Kawasan Industri Maspion, dan Kawasan Industri Terpadu Jawa dan Kawasan Pord (JIPE). Karena banyaknya pelaku usaha di Kabupaten Gresik, maka permasalahan pengawasan harus dimasifkan. Kabupaten Gresik menjadi rumah bagi investor di Jawa Timur karena letak geografisnya yang dekat dengan kota Surabaya. Mengingat Surabaya sudah padat penduduknya, Kota Sidoarjo masih terkendala masalah lumpur Lapindo sehingga menyebabkan Kabupaten Gresik mengalami perkembangan industri yang signifikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 71 Tahun 2021 tentang Kawasan Ekonomi Khusus, Gresik ditambahkan sebagai kawasan ekonomi khusus sehingga dalam kebijakan penanaman modal di Gresik semakin mudah dan membuat investor nyaman menjalankan usahanya di Kabupaten Gresik. Semakin banyak jumlah usaha maka semakin banyak pula pekerja/buruh yang harus dilindungi (Basundoro.P, 2022).

Berdasarkan Undang-undang No 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaann, setiap perusahaan harus melaporkan perusahaannya dalam sistem wajib laport yang ada dibawah Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan fakta di lapangan, masih terdapat perusahaan yang belum melakukan pengesahan peraturan perusahaannya kepada Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Gresik. Hal ini menjadikan angka kepatuhan terkait sarana hubungan industrial tidak berjalan dengan optimal. Berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan tahun 2023 perusahaan yang berada di wilayah Gresik sebanyak 1.811 perusahaan dengan skala perusahaan mikro, kecil, menengah, dan besar. Sementara angka kepatuhan pengesahan Peraturan perusahaan yang aktif hanya 250 peraturan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas jika diuraikan dengan menggunakan data tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah Perusahaan

No	Jenis Perusahaan	Jumah
1.	Mikro	1.372
2.	Kecil	116
3.	Menengah	208
4.	Besar	115
Total		1.811
Angka Kepatuhan Pengesahan Peraturan Perusahaan (Peraturan Perusahaan aktif)		250
Angka Kepatuhan Pengesahan Peraturan Perusahaan (Peraturan Perusahaan belum diperpanjang)		150

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Permasalahan dalam hal ini semakin kompleks. Angka kepatuhan terkait pembuatan dan pengesahan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di wilayah Gresik, hanya mencapai nilai 13% jumlah angka kepatuhannya. Hal ini bisa dikarenakan kurang optimalnya pengawasan dari petugas Mediator Hubungan Industrial dikarenakan jumlah petugas yang kurang dalam pengawasan kepada perusahaan di wilayah Gresik. Menurut saya, memang penting untuk melakukan perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan, terutama dalam hal pengawasan. Ini diperlukan agar pembangunan ketenagakerjaan dapat berjalan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan aturan hukum yang berlaku

Dari latar belakang penelitian ini, terlihat bahwa penelitian dilakukan karena adanya kekurangan dalam kepatuhan perusahaan terhadap proses pembuatan dan pengesahan Peraturan perusahaan, serta dalam pembinaan dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Permasalahan yang diidentifikasi adalah ketidaksesuaian proses pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan di perusahaan-perusahaan Gresik dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Pengawasan melibatkan pemantauan, evaluasi,

dan jika diperlukan, koreksi terhadap berbagai aktivitas agar sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan pengawasan yang efektif, manajemen dapat memastikan bahwa operasi organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. tercapai sesuai dengan kebijakan, arahan, rencana, dan aturan yang berlaku (Purwadi, 2017). Pengawasan ini merujuk pada proses pemantauan untuk memastikan kesesuaian antara kegiatan yang dilakukan dengan rencana yang sudah ditetapkan. Penting bagi pengawasan untuk berjalan secara efektif dan terikat pada prosedur yang sudah ditetapkan, tanpa menyimpang dari sistem yang sudah ditetapkan. Selain peran dari petugas pengawas, peran dari perusahaan dalam memastikan kepatuhan terhadap sarana hubungan industrial dalam proses pembuatan dan pengesahan Peraturan perusahaan juga sangat penting. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan dinamis antara pekerja, pengusaha, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, yang pada akhirnya dapat menjaga kondisi hubungan industrial yang baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yang menggunakan fakta-fakta empiris yang ada, diperoleh dari perilaku masyarakat, perilaku verbal yang diperoleh dari wawancara, dan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mempelajari hukum-hukum yang dianggap sebagai perilaku sosial dalam kehidupan masyarakat dan menganalisis tentang Kepatuhan Hukum Pelaku Usaha terkait Legalisasi Peraturan Perusahaan Di Kabupaten Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepatuhan Hukum Pelaku Usaha Terkait Legalisasi Peraturan Perusahaan Di Kabupaten Gresik

Kepatuhan hukum berkaitan dengan kesadaran hukum, hal yang membedakan yaitu dalam kepatuhan hukum ada rasa takut akan sanksi (Rosana 2018). Suatu aturan hukum dikatakan efektif apabila masyarakat menjunjung tinggi dan menjalankannya dengan baik. Kepatuhan hukum merupakan kesadaran dan kesetiaan masyarakat terhadap hukum yang berlaku sebagai aturan sebagai konsekuensi hidup bersama dimana kesetiaan diwujudkan dalam bentuk perilaku yang seyatinya patuh pada hukum (antara *das sein* dan *das sollen* dalam fakta adalah sama).

Masyarakat sekarang lebih berani untuk tidak patuh pada hukum demi kepentingan pribadi karena hukum dalam penegakannya mereka nilai tidak mempunyai kewibawaan lagi, dimana penegak hukum karena kepentingan pribadinya tidak lagi menjadi penegak hukum yang baik, penegakan hukum dirasakan

diskriminatif. Dalam hal ini kesetiaan terhadap kepentingan pribadi menjadi pangkal tolak mengapa masyarakat tidak patuh kepada hukum.

Kepatuhan hukum memiliki 3 (tiga) indikator, yang menyebabkan masyarakat mematuhi hukum, antara lain (Soerjono 1977) :

- a) *Compliance*
- b) *Identification*
- c) *Internalization*

Indikator tersebut adalah rangkaian yang berurutan guna menilai kepatuhan hukum seseorang. Seseorang dikatakan memiliki kepatuhan hukum yang tinggi apabila dia mengetahui, memahami suatu aturan hukum kemudian diikuti dengan sikap dan perilakunya untuk mematuhi aturan hukum tersebut. Kepatuhan hukum seseorang dikatakan rendah apabila dia hanya sebatas mengetahui atau bahkan tidak mengetahui suatu aturan hukum tersebut dalam perilakunya.

Berdasarkan 3 (tiga) indikator kepatuhan hukum, penulis memperoleh hasil penelitian mengenai kepatuhan hukum pelaku usaha terkait legalisasi peraturan perusahaan di Kabupaten Gresik, yaitu sebagai berikut :

a. *Compliance*

Compliance atau kepatuhan merupakan suatu kepatuhan yang didasarkan pada harapan akan suatu imbalan dan usaha untuk menghindari diri dari hukuman atau sanksi yang mungkin dikenakan apabila seseorang melanggar ketentuan hukum. Kewajiban dalam pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan sendiri sudah di jelaskan dalam peraturan perundang-undangan, namun kepatuhan hukum pelaku usaha dalam legalisasi peraturan perusahaan masih belum optimal. Guna mengetahui tingkat kepatuhan hukum para pelaku usaha, penulis melakukan wawancara dengan mediator hubungan industrial dan beberapa perusahaan peneliti menganggap bahwa kepatuhan hukum pelaku usaha di Gresik terkait legalisasi peraturan perusahaan hanya mencapai angka 13% kepatuhan dari total pengesahan sebanyak 250 peraturan perusahaan yang aktif. Kesadaran hukum berkaitan dengan kepatuhan hukum, hal yang membedakannya yaitu dalam kepatuhan hukum ada rasa takut akan sanksi (Rosana 2018). Dalam pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan terdapat sebuah kesadaran hukum yang nantinya akan menimbulkan sebuah kepatuhan hukum, karena dalam pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan terdapat kewajiban bagi pengusaha untuk membuat peraturan perusahaan sesuai dengan Pasal 108 ayat (1) yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10

(sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Kemudian jika perusahaan tidak membuat dan mengesahkan peraturan perusahaannya terdapat sanksi. Hal itu sesuai dengan Pasal 188 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 yang menyatakan :

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)”.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Bapak Puji Setyo Rahardjo selaku mediator hubungan industrial Kabupaten Gresik tanggal 19 Maret 2024, berikut ini adalah jumlah perusahaan yang mencatatkan perusahaannya di Dinas Tenaga Kerja Gresik sebanyak 1.811 perusahaan, dengan jenis perusahaan dari skala mikro, kecil, sedang, dan besar. Akan tetapi perusahaan yang mengesahkan peraturan perusahaannya hanya 400 perusahaan. Kemudian langkah yang dilakukan bagi perusahaan yang belum mengesahkan peraturan perusahaannya yakni dengan :

- Pengiriman surat pemanggilan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik kepada perusahaan.
- Melakukan pembinaan beserta konsultasi terkait pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan.
- Jika belum segera membuat peraturan perusahaan, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan memberikan surat tembusan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur untuk melakukan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari hasil penelitian yang penulis paparkan diatas, sangat tampak bahwa mayoritas pelaku usaha sudah mengetahui peraturan tentang pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan dan sanksi bagi para pelaku usaha yang tidak membuat dan mengesahkan peraturan perusahaannya. Dalam hal ini, maka penulis menarik kesimpulan bahwa tingkat kepatuhan hukum pelaku usaha di Gresik pada taraf kepatuhan yang bersifat *compliance*, yaitu jika seseorang patuh terhadap aturan hanya karena ia takut terkena sanksi. Artinya kepatuhan hukum pelaku usaha berada pada tingkat rendah. Hal ini dapat terlihat ketika para pengusaha akan mematuhi hukum ketika sanksi diberlakukan secara tegas, jika tidak

ada sanksi, maka mereka akan terus melakukan pelanggaran-pelanggaran tersebut tanpa peduli kerugian yang didapatkan oleh para pekerja/buruh.

b. Identification

Identification merupakan kepatuhan terhadap kaidah hukum ada bukan karena nilai intriksiknya, akan tetapi agar keanggotaan kelompok tetap terjaga serta ada hubungan baik dengan mereka yang diberi wewenang untuk menerapkan kaidah hukum tersebut. Akibat dari hal ini akan menimbulkan kepatuhan tergantung pada baik buruk interaksi (Azizah 2022).

Kepatuhan hukum pelaku usaha bergantung pada Dinas Tenaga Kerja, ketika dalam proses interaksi antara pengusaha dan mediator hubungan industrial berjalan dengan optimal, maka kepatuhan hukum akan bisa terwujud. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada mediator hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan hubungan industrial dilakukan kepada para pengusaha untuk melakukan pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan. Hal itu sejalan dengan Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi yang menyatakan bahwa:

”Mediator bertugas untuk melakukan:

- a) pembinaan hubungan industrial;
- b) pengembangan hubungan industrial; dan
- c) penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan”.

Pembinaan yang dimaksudkan dalam proses pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan yakni dengan membantu perusahaan berupa konsultasi dan pemengantar kartu Gre:

lan
toh
rja

BINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

NAMA PERUSAHAAN : _____

NOMOR SURAT : _____

TANGGAL SURAT : _____

KARTU KENDALI LAYANAN PERATURAN PERUSAHAAN

Tgl Surat Diterima Mediator Hubungan Industrial

Tgl Surat Revisi Kembali

Tgl Surat Selesai Di Proses

Tgl Surat Selesai Di Tanda Tangan Pimpinan

CHECKLIST KOREKSI PERATURAN PERUSAHAAN

1. Naskah Peraturan Perusahaan yang telah di tandatangani oleh Pengusaha PASAL

2. Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha
- 2) Hak dan kewajiban pekerja/ buruh
- 3) Syarat kerja (*mohon diperhatikan*) :
 - a) Batas Usia Pensiun (diperjelas)
 - b) Uang pisah (besar)
 - c) Jam kerja (tertulis, jam masuk, istirahat dan pulang)
- 4) Tata tertib perusahaan
- 5) Jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan
- 6) Hal pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan

Paraf Kontrol

Kabid. HIJAMSOS	Mediator Hubungan Industrial
-----------------	------------------------------

Referensi :
- Permenaker No.28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Gambar 1 Kartu Kendali Layanan Peraturan Perusahaan

Sumber : Dokumentasi pribadi, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh keberhasilan kepatuhan hukum dengan ditunjukkan perusahaan yang membuat dan mengesahkan peraturan perusahaan, karena dalam proses tersebut ada pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial, meskipun dalam prosesnya masih belum berjalan dengan optimal. Dari hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa perusahaan, pembinaan yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial menghasilkan sebuah pemahaman hukum, artinya pengusaha memahami bagaimana cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Pembinaan yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial sendiri berupa sosialisasi terkait pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan, hal tersebut memberikan dampak kepada para pelaku usaha terkait pemahaman hukum pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada perusahaan CV. Karya Sukses Mandiri, terkait pertanyaan mengenai faktor yang menjadi hambatan dalam pembuatan dan pengesahan peraturan sendiri, mendapatkan jawaban bahwa :

“Selama ini kita masih belum ada kendala yang benar-benar berat dalam proses pembuatannya sendiri, karena kita sama-sama kooperatif dengan pekerja. Dari segi pengesahannya sendiri Dinas Tenaga Kerja selalu mendampingi proses pembuatan dan pengesahannya, kami merasa terbantu juga dengan adanya sosialisasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja”

Hal tersebut menunjukkan bahwasannya ketika pola komunikasi yang bagus akan mendapatkan respon yang bagus. Interaksi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja akan menghadirkan sebuah kepatuhan hukum, yang sesuai dengan indikator kepatuhan hukum yakni *identification*.

a. Internalization

Internalization diartikan sebagai bentuk kepatuhan hukum masyarakat dikarenakan masyarakat mengetahui tujuan dan fungsi dari kaidah hukum tersebut. Akibat yang ditimbulkan dalam *internalization* ini akan menimbulkan ketaatan karena hukum yang berlaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut.

Berdasarkan penjelasan diatas, pelaku usaha akan membuat dan mengesahkan peraturan perusahaannya ketika perusahaan paham akan pentingnya nilai dan tujuan dari peraturan perusahaan tersebut. Umumnya, para pelaku usaha ini hanya pernah mendengar mengenai kewajiban pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 28 Tahun 2014, akan tetapi mereka tidak mengetahui batasan-batasan yang diatur dalam undang-undang tersebut. Tentunya hal itu akan terus berjalan ketika para pelaku usaha belum memahaminya. Dalam konteks penelitian, penelitian ini mengungkapkan bahwasannya pemahaman akan nilai dan tujuan dari pembuatan serta pengesahan peraturan perusahaan masih belum sepenuhnya terserap oleh para pelaku usaha.

Jika tidak dicermati lebih jauh, kesenjangan pengesahan peraturan perusahaan antara yang mengesahkan dan tidak mengesahkan peraturan perusahaannya bisa dianggap masih belum patuhnya pelaku usaha dalam pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan. Faktor-faktor yang mengakibatkan pelaku usaha tidak mengetahui nilai dan tujuan dari peraturan perusahaan adalah :

1. Pelaku usaha tidak diberikan pelatihan atau pendidikan yang memadai mengenai peraturan perusahaan. Peran Dinas Tenaga Kerja harusnya bisa menangani masalah kepatuhan pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja melakukan program pelatihan dan pendidikan mengenai pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan, sehingga angka kepatuhan hukum pelaku usaha terkait legalisasi peraturan perusahaan terus meningkat di Kabupaten Gresik.
2. Kurangnya kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pelaku usaha belum memiliki kesadaran hukum terkait aturan pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan. Seseorang yang dianggap mempunyai kesadaran hukum yang tinggi apabila perilakunya sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, dengan demikian, maka taraf kesadaran hukum yang tinggi didasarkan pada kepatuhan hukum, akan tetapi tidak semua orang yang mematuhi hukum mempunyai kesadaran hukum.
3. Budaya perusahaan yang tidak mendukung kepatuhan. Hal ini berakibat pada seseorang tidak akan mematuhi hukum tersebut, karena lingkungan sangat mendukung untuk tidak patuh terhadap hukum.

Melihat dari beberapa faktor yang menjadi penyebab pelaku usaha tidak mengetahui nilai dan tujuan dari peraturan perusahaan, tak dapat dipungkiri bahwa faktor eksternal lebih berperan besar dalam timbulnya ketidak pahaman terkait peraturan perusahaan dibanding faktor internal itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari pengawasan dan pembinaan oleh mediator hubungan industrial kepada pelaku usaha belum dilakukan secara keseluruhan, dikarenakan kurangnya mediator hubungan industrial yang memiliki kesenjangan dengan perusahaan yang berada di wilayah Gresik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai kepatuhan hukum pelaku usaha terkait legalisasi peraturan perusahaan di Gresik dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepatuhan hukum pelaku usaha terkait legalisasi peraturan perusahaan di Gresik dilihat dari tiga indikator yang mempengaruhi kepatuhan hukum seseorang, meliputi *compliance*, *identification*, dan *internalization* menunjukkan kepatuhan hukum para pelaku usaha masih berada pada titik terendah yaitu pada taraf *compliance* yang mana seseorang akan mematuhi suatu aturan karena takut akan terkena sanksi. Berdasarkan angka kepatuhan hukum dari pengesahan peraturan perusahaan hanya mencapai angka 13% kepatuhannya. Dilihat dari hasil penelitian, perusahaan yang mencatatkan perusahaannya di Gresik sebanyak 1.811 perusahaan, berbanding terbalik dengan yang mengesahkan peraturan perusahaannya sebanyak 400 perusahaan. Hal tersebut menunjukkan para pelaku usaha belum menerapkan pola perilaku hukum yang menjadi kunci dari indikator kepatuhan hukum.
2. Beberapa upaya baik secara preventif dan represif yang dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan hukum pelaku usaha terkait legalisasi peraturan perusahaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yaitu melakukan sosialisasi dan edukasi hukum terkait legalisasi peraturan perusahaan kepada para pelaku usaha di Gresik. Melakukan bimbingan teknis kepada para pelaku usaha yang membuat dan mengesahkan peraturan perusahaannya. Penegakan hukum kepada perusahaan yang tidak mengesahkan peraturan perusahaan, dan mengadakan audit kepatuhan untuk memastikan mereka mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai kepatuhan hukum pelaku usaha terkait legalisasi peraturan perusahaan di Gresik, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik khususnya mediator hubungan industrial diharapkan dapat lebih maksimal dalam melakukan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta upaya meningkatkan dengan cara preventif dan represif untuk kepatuhan hukum pelaku usaha terkait legalisasi peraturan perusahaan di Gresik.
2. Bagi para pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. sebagaimana telah diatur dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

DAFTAR PUSTAKA

- Solikin, N. (2018). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Vol. 4, Issue 1). Qiara Media.
- Yuhelson, H. (2017). *Buku Pengantar Ilmu Hukum* (p. 140). Ideas Publisihing.
- Zainal asikin, H. A. wahab, H. L. H. H. Z. A. (2016). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Afdal W. (2019). Hubungan Hukum Pekerja Dan Keberlakuan Peraturan Perusahaan Dalam Perusahaan, 168–181.
- Agustina, M. (2022). Pentingnya Kesadaran Hukum di Lingkungan Masyarakat. *De Cive : Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2(2), 79–87. <https://doi.org/10.56393/decive.v2i2.1499>
- Basundoro.P. (2022). industrialisasi perkembangan kota dan respons masyarakat studi kasus kota gresik.
- Istijab. (2022). Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Sebuah Studi Pasal 5 PERMENAKER RI No. 28 Tahun 2014), 112–137.
- Marlinah, A. (2018). Pengaruh Pengetahuan dan Kesadaran Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor dengan Sanksi Perpajakan sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor SAMSAT Wilayah I Kota Makassar). *Jurnal STIE Nobel Indonesia*, 2012, 487–500.

Martadinata, R. M., & Apriani, A. (2019). *Keluarga sadar hukum aspek keadilan dalam pragmatis hukum* (p. 11). *Journal of Islamic Studies*.

Meliana. (2021). *Pendampingan Perancangan Peraturan Perusahaan PT Pelangi Latex Batam*. 1(1), 449–467.

Mulyana, D. A. (2020). pengantar hukum. In *Journal information* (Vol. 2, Issue 30).

Noviantri, N. (2019). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Jual Beli Online Shopee Dan Perlindungan Konsumen di Shopee Menurut Mahasiswa UIN Syahid Jakarta.

Putri Silvia Puspitasari, Sonhaji, S. (2015). Pelaksanaan Peraturan Perusahaab Di CV Mekar Jaya Sentosa. 4(13), 1–14.

Rosana, E. (2018). *Kepatuhan hukum sebagai wujud kesadaran hukum masyarakat*. 25.

Wahab, A. (2021). *Ketaatan Hukum Masyarakat Kabupaten Demak Terhadap Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Ketentuan Batas Umur Perkawinan Di Kabupaten Demak*.

WIjayanti, L. E., Kristianto, P., Damar, P., & Wawan, S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 9(3), 15–28.

