Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 38559-38569

Tinjauan Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Peraturan Perusahaan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Usaha Mikro

Nikmah Dalimunthe[1], Yoan Fadillah[2], Khusnul Habiba[3]
[123]Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id, yoanfadillah195@gmail.com, KhusnulHabiba324@gmail.com.

Published: December , 2025

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketidaksesuaian isi peraturan perusahaan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada sektor usaha mikro. Ketidaksesuaian tersebut dinilai menjadi salah satu faktor yang menyebabkan lemahnya perlindungan hak pekerja serta ketidakefektifan pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis yuridis normatif melalui telaah peraturan perundang-undangan yang relevan serta studi literatur terhadap hasil penelitian terdahulu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peraturan perusahaan pada usaha mikro sering kali tidak selaras dengan ketentuan hukum yang lebih tinggi, terutama terkait pengupahan, jam kerja, perlindungan hak dasar pekerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Selain itu, minimnya sosialisasi, kurangnya pemahaman pelaku usaha, dan lemahnya pengawasan turut memperbesar celah antara norma hukum dan implementasinya. Ketidaksesuaian tersebut berdampak langsung pada berkurangnya kepastian hukum dan munculnya praktik yang tidak seragam dalam hubungan kerja. Analisis berdasarkan teori penegakan hukum menunjukkan bahwa kelemahan struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum masyarakat merupakan akar permasalahan yang menyebabkan norma ketenagakerjaan tidak berjalan efektif pada usaha mikro. Penelitian ini menegaskan perlunya harmonisasi regulasi, peningkatan pemahaman hukum bagi pelaku usaha, serta penguatan institusi pengawasan ketenagakerjaan agar peraturan perusahaan dapat sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memberikan perlindungan optimal kepada pekerja.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Usaha Mikro, Peraturan Perusahaan, Kepastian Hukum, Ketidaksesuaian Regulasi.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Peraturan perusahaan (PP) merupakan instrumen hukum internal yang disusun oleh pengusaha untuk mengatur tata tertib kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta pedoman pelaksanaan hubungan industrial. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PP memiliki kedudukan penting karena menjadi sumber norma yang berlaku ketika perusahaan belum memiliki perjanjian kerja bersama (PKB). Harahap (2020) menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepastian bagi pengusaha melalui norma yang jelas dan mengikat. Oleh karena itu, PP harus disusun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan agar tidak menimbulkan pelanggaran hak pekerja maupun konflik hubungan industrial.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak usaha mikro yang menyusun PP secara sederhana tanpa mengacu secara tepat pada ketentuan hukum yang berlaku. Usaha mikro umumnya memiliki sumber daya terbatas, struktur organisasi yang kecil, serta tingkat pemahaman regulasi yang masih rendah. Kondisi ini menyebabkan banyak praktik ketenagakerjaan yang tidak sejalan dengan standar normatif. Yuniati (2023) mencatat bahwa pelaku UMKM pada umumnya menyusun aturan kerja berdasarkan kebiasaan internal, bukan berdasarkan kerangka hukum ketenagakerjaan yang baku. Hal ini berdampak pada munculnya berbagai bentuk ketidaksesuaian, seperti pengaturan jam kerja yang melebihi batas ketentuan, pemberian cuti yang tidak sesuai,

pemberlakuan sistem upah yang tidak mengikuti regulasi, hingga prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak memenuhi persyaratan hukum.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan aturan turunannya juga menuntut perusahaan untuk menyesuaikan PP agar selaras dengan norma baru. Gunawan (2022) menegaskan bahwa berbagai substansi penting dalam UU Ketenagakerjaan telah mengalami modifikasi, termasuk mengenai hubungan kerja, waktu kerja, dan mekanisme PHK, sehingga perusahaan wajib menyesuaikan PP agar tidak bertentangan dengan undang-undang. Namun, penelitian Nasution, Nuraeni, dan Nuzula (2022) menemukan bahwa kepatuhan teknis terkait waktu kerja dan waktu istirahat masih rendah pada unit usaha kecil, sehingga potensi pelanggaran terhadap ketentuan minimum semakin besar.

Ketidaksesuaian PP dengan regulasi tidak hanya merupakan pelanggaran normatif, tetapi juga dapat mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Dalam konteks ini, Mashudi (2019) menjelaskan bahwa banyak konflik ketenagakerjaan pada sektor usaha kecil muncul akibat lemahnya pemahaman pemberi kerja terhadap kewajiban normatif, termasuk penyusunan PP yang sesuai hukum. Selain itu, Kamalia (2024) menunjukkan bahwa sejumlah perusahaan masih menyisipkan klausul yang tidak sah atau bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan, seperti sanksi disiplin yang berlebihan atau pembatasan hak pekerja tertentu, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Sementara itu, Ardiansyah (2023) menekankan bahwa PP seharusnya menjadi alat harmonisasi hubungan kerja dan bukan sumber ketegangan, sehingga penyusunannya perlu mempertimbangkan peraturan yang berlaku. Wibowo (2020) menambahkan bahwa pembaruan hukum ketenagakerjaan menuntut perusahaan termasuk usaha mikro memahami norma perlindungan minimum agar tidak terjadi ketimpangan relasi industrial. Dalam perkembangannya, penelitian Elyes (2025) menegaskan bahwa implementasi regulasi ketenagakerjaan pasca-Cipta Kerja masih menemui tantangan signifikan pada usaha kecil karena terbatasnya akses informasi dan pembinaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara yuridis bentuk-bentuk ketidaksesuaian PP pada usaha mikro dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini bertujuan menganalisis implikasi hukum dari ketidaksesuaian tersebut serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat diterapkan oleh pelaku usaha mikro agar PP yang disusun memenuhi standar minimum perlindungan pekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada peningkatan kepatuhan regulatif dan penguatan perlindungan hak-hak pekerja dalam skala usaha kecil.

Selain aspek kepatuhan normatif, keberadaan PP yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan juga berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja. Dalam usaha mikro, relasi kerja sering kali bersifat personal dan informal, sehingga pekerja cenderung menerima ketentuan yang ditetapkan pengusaha tanpa proses perundingan yang seimbang. Siregar (2021) menyebutkan bahwa kondisi ini dapat menimbulkan relasi subordinatif yang berlebihan, di mana pekerja tidak memiliki ruang untuk menyuarakan hak-haknya. Ketika PP disusun sepihak dan tidak mengacu pada hukum, pekerja berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi terselubung yang dilegalkan melalui aturan internal perusahaan.

Dari perspektif yuridis, PP yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan pada prinsipnya dapat dinyatakan batal demi hukum atau tidak mempunyai kekuatan mengikat. Hal ini sejalan dengan asas lex superior derogat legi inferiori, yang menegaskan bahwa peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Prasetyo (2020) menegaskan bahwa PP sebagai norma internal perusahaan harus tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Apabila terjadi pertentangan, maka ketentuan dalam undang-undang tetap berlaku dan PP tidak dapat dijadikan dasar yang sah untuk membatasi hak pekerja.

Selain itu, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap usaha mikro turut memperparah permasalahan ketidaksesuaian PP. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas serta fokus pengawasan yang lebih banyak diarahkan pada perusahaan skala menengah dan besar menyebabkan usaha mikro relatif luput dari pembinaan dan pengawasan rutin. Rachman (2022) mengungkapkan bahwa minimnya intervensi negara dalam sektor usaha mikro berdampak pada rendahnya tingkat kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan. Akibatnya, pelanggaran yang bersumber dari PP sering kali tidak terdeteksi hingga memicu konflik yang merugikan pekerja.

Dari sisi pengusaha, ketidaksesuaian PP sering kali bukan didorong oleh niat untuk melanggar hukum, melainkan oleh keterbatasan pemahaman dan akses terhadap informasi hukum. Banyak pelaku usaha mikro yang belum memahami prosedur penyusunan PP sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, termasuk kewajiban pengesahan oleh instansi ketenagakerjaan. Hidayat (2021) menyatakan bahwa rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan pada pelaku usaha mikro menjadi faktor utama terjadinya kesalahan substantif dalam penyusunan PP. Oleh karena itu, pendekatan pembinaan dan edukasi hukum menjadi sama pentingnya dengan pendekatan penegakan hukum.

Implikasi hukum dari PP yang tidak sesuai juga dapat berdampak pada keberlangsungan usaha mikro itu sendiri. Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, pengusaha berpotensi menghadapi sanksi administratif, kewajiban pemenuhan hak pekerja secara retroaktif, hingga kerugian finansial akibat putusan pengadilan. Menurut Lestari (2023), sengketa ketenagakerjaan yang timbul akibat PP yang cacat hukum sering kali menempatkan usaha mikro pada posisi yang sulit karena keterbatasan modal dan kapasitas hukum. Dengan demikian, kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan sejatinya juga merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pengusaha.

Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja dalam mendorong penyusunan PP yang sesuai dengan hukum. Pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan pembinaan, sosialisasi, serta penyediaan contoh PP yang sesuai dengan karakteristik usaha mikro. Di sisi lain, pelaku usaha mikro perlu memiliki kesadaran hukum untuk menjadikan PP sebagai instrumen keadilan dan kepastian hukum, bukan sekadar formalitas administratif. Dengan PP yang sesuai peraturan, hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan dapat terwujud, bahkan dalam skala usaha mikro.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep dan Kedudukan Peraturan Perusahaan (PP)

Peraturan perusahaan (PP) merupakan instrumen hukum internal yang berfungsi mengatur tata tertib, hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme disiplin dalam hubungan kerja. Harahap (2020) menegaskan bahwa PP memiliki posisi penting dalam sistem hubungan industrial sebagai pedoman tertulis yang memastikan kepastian hukum antara pekerja dan pengusaha, terutama pada perusahaan yang belum memiliki perjanjian kerja bersama (PKB). Menurut Ardiansyah (2023), PP tidak sekadar dokumen administratif, melainkan bagian dari manajemen ketenagakerjaan yang idealnya selaras dengan norma hukum nasional agar dapat mencegah perselisihan hubungan industrial.

PP harus memenuhi standar minimum perlindungan pekerja yang diatur dalam undang-undang, peraturan pemerintah, hingga regulasi turunan mengenai jam kerja, upah, cuti, keselamatan, dan mekanisme PHK. Dalam perkembangannya, PP juga dipandang sebagai alat pengendali organisasi dan sarana harmonisasi hubungan kerja (Kamalia, 2024). Oleh karena itu, penyusunannya tidak boleh bersifat sepihak atau berdasarkan kebiasaan internal perusahaan semata.

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, PP memiliki kekuatan mengikat bagi seluruh pekerja dan pengusaha sejak diberlakukan secara sah di lingkungan perusahaan. Hal ini berarti setiap

ketentuan yang tercantum di dalam PP wajib dipatuhi oleh para pihak selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Menurut Suryadi (2021), PP memberikan kepastian hukum sekaligus menjadi rujukan utama dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan internal sebelum berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial yang lebih kompleks.

Selain itu, PP juga berfungsi sebagai instrumen pencegahan konflik melalui pengaturan yang jelas, tertulis, dan transparan. Dengan adanya PP yang disusun secara sistematis dan sesuai hukum, pekerja dapat memahami hak dan kewajibannya secara lebih baik, sementara pengusaha memiliki dasar hukum yang jelas dalam menerapkan kebijakan ketenagakerjaan. Rahmawati (2022) menekankan bahwa PP yang komprehensif dan adil berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang kondusif, produktif, serta berlandaskan prinsip keadilan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

Regulasi ketenagakerjaan Indonesia mengalami perubahan signifikan setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merevisi sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Gunawan (2022) menjelaskan bahwa perubahan tersebut meliputi penyesuaian dalam pengaturan waktu kerja, hubungan kerja, skema upah, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada sektor usaha kecil, perubahan ini sering kali tidak disertai pemahaman yang memadai sehingga penyusunan PP menjadi tidak selaras dengan norma yang telah diperbarui.

Selain itu, aspek teknis seperti pengaturan jam kerja dan waktu istirahat telah diperjelas melalui peraturan pemerintah sebagai turunan implementatif. Namun, penelitian Nasution, Nuraeni, dan Nuzula (2022) menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap aturan teknis ini masih banyak ditemukan, terutama di usaha kecil dan mikro yang menganggap jam kerja fleksibel sebagai kebutuhan operasional.

Perubahan regulasi tersebut menuntut adanya penyesuaian kebijakan internal perusahaan, termasuk peraturan perusahaan, agar tetap sejalan dengan kerangka hukum yang berlaku. PP yang tidak diperbarui sesuai ketentuan terbaru berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan pelanggaran hak normatif pekerja. Menurut Wibowo (2021), dinamika regulasi ketenagakerjaan pasca-Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan pentingnya respons adaptif dari pengusaha, khususnya dalam menyelaraskan aturan internal dengan regulasi nasional yang terus berkembang.

Di sisi lain, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga menegaskan prinsip perlindungan minimum bagi pekerja sebagai dasar hubungan industrial yang berkeadilan. Prinsip ini mengharuskan pengusaha untuk tidak menetapkan ketentuan kerja di bawah standar yang ditetapkan negara, meskipun terdapat kesepakatan atau kebiasaan internal. Sembiring (2023) menyatakan bahwa keberadaan standar minimum ini berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum agar pekerja, terutama di sektor usaha kecil, tidak berada pada posisi yang dirugikan akibat ketimpangan relasi kerja.

Lebih lanjut, implementasi regulasi ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada substansi hukum, tetapi juga pada efektivitas pengawasan dan penegakan hukum. Keterbatasan pengawas ketenagakerjaan serta rendahnya tingkat kepatuhan hukum di sektor usaha kecil menjadi tantangan tersendiri dalam mewujudkan kepastian hukum. Rachman (2022) menegaskan bahwa tanpa pengawasan yang memadai, regulasi ketenagakerjaan berisiko hanya menjadi norma tertulis tanpa daya paksa, sehingga tujuan perlindungan pekerja dan penciptaan hubungan industrial yang harmonis sulit tercapai.

Karakteristik Usaha Mikro dan Tantangannya dalam Kepatuhan Hukum

Usaha mikro memiliki karakteristik khas seperti modal kecil, jumlah pekerja terbatas, struktur manajemen sederhana, dan minimnya akses informasi mengenai regulasi. Kondisi ini berdampak pada lemahnya pemahaman pelaku usaha terhadap kewajiban hukum ketenagakerjaan. Yuniati (2023) menemukan bahwa pelaku UMKM sering menyusun aturan kerja berdasarkan praktik kebiasaan atau kebutuhan operasional tanpa memperhatikan ketentuan hukum formal. Hal ini menyebabkan banyak PP di usaha mikro yang tidak memenuhi standar minimum perlindungan pekerja, misalnya pada aspek kontrak kerja, waktu kerja, cuti tahunan, dan pengupahan.

Menurut Mashudi (2019), ketidakpahaman regulasi pada usaha kecil tidak jarang menimbulkan konflik hubungan industrial yang sebenarnya dapat dicegah melalui penyusunan PP yang tepat. Di sisi lain, terbatasnya pembinaan pemerintah dan keterbatasan sumber daya hukum pada usaha mikro memperparah rendahnya tingkat kepatuhan.

Selain faktor internal, budaya kerja informal yang masih dominan pada usaha mikro juga menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan kepatuhan hukum. Hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan sering kali membuat aturan tertulis dianggap tidak terlalu penting, sehingga PP disusun secara sederhana atau bahkan tidak diperbarui sesuai perkembangan regulasi. Sari (2021) menjelaskan bahwa pola hubungan kerja informal ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan hak dan kewajiban ketika terjadi permasalahan ketenagakerjaan, karena tidak adanya pedoman hukum tertulis yang memadai.

Dari perspektif ekonomi, pelaku usaha mikro kerap memprioritaskan keberlangsungan usaha dibandingkan pemenuhan aspek administratif dan hukum. Tekanan biaya operasional, fluktuasi pendapatan, serta persaingan pasar membuat kepatuhan hukum dipandang sebagai beban tambahan. Hidayat (2022) menyebutkan bahwa kondisi ini mendorong pelaku usaha mikro untuk menunda atau mengabaikan kewajiban ketenagakerjaan, termasuk penyusunan PP yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, meskipun berisiko menimbulkan masalah hukum di kemudian hari.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kepatuhan hukum pada usaha mikro perlu dilakukan melalui pendekatan yang kontekstual dan berkelanjutan. Pendekatan represif semata dinilai kurang efektif tanpa diimbangi dengan edukasi, pendampingan, dan penyederhanaan regulasi. Menurut Pranata (2023), kebijakan pembinaan yang ramah usaha mikro dapat mendorong kesadaran hukum pelaku usaha sekaligus meningkatkan kualitas PP sebagai instrumen perlindungan pekerja. Dengan demikian, kepatuhan hukum tidak hanya dipahami sebagai kewajiban formal, tetapi sebagai bagian dari strategi menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Selain itu, adanya peraturan perusahaan (PP) yang dibuat sesuai dengan ketentuan hukum dapat memberikan keuntungan langsung bagi usaha mikro dalam menjaga kestabilan hubungan kerja. PP yang jelas dan adil berperan sebagai panduan bagi pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan hak serta kewajiban mereka masing-masing, sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dan kemungkinan terjadinya sengketa. Dalam konteks usaha mikro, kejelasan aturan justru bisa memperkuat kepercayaan pekerja dan meningkatkan loyalitas, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kelangsungan usaha.

Peranan pemerintah daerah dan lembaga yang berkaitan dengan tenaga kerja menjadi sangat krusial dalam meningkatkan kualitas Perjanjian Kerja pada usaha mikro. Kegiatan sosialisasi, pelatihan, serta dukungan hukum yang disesuaikan dengan sifat usaha mikro dapat membantu para pelaku bisnis memahami peraturan ketenagakerjaan dengan cara yang lebih praktis dan mudah diterapkan. Di samping itu, penyediaan contoh Perjanjian Kerja yang sederhana dan memenuhi standar dasar perlindungan bagi pekerja bisa menjadi langkah awal bagi pemilik usaha mikro yang terbatas dalam hal sumber daya dan pengetahuan hukum.

Di masa yang akan datang, perlu ada peningkatan kerja sama antara pemerintah, dunia pendidikan, dan lembaga pendukung UMKM untuk membangun ekosistem kepatuhan hukum yang

lebih inklusif. Melalui pendekatan yang melibatkan partisipasi pelaku usaha mikro dalam penyusunan kebijakan dan penyederhanaan peraturan, diharapkan akan muncul rasa kepemilikan dan kesadaran akan hukum. Dengan begitu, penyusunan PP yang sesuai dengan ketentuan bukan lagi dilihat sebagai beban administratif, tetapi sebagai investasi jangka panjang untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Ketidaksesuaian Isi Peraturan Perusahaan dengan Regulasi Ketenagakerjaan

Ketidaksesuaian isi Peraturan Perusahaan (PP) dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu persoalan yang banyak ditemukan pada usaha mikro di Indonesia. Ketidaksesuaian ini muncul ketika ketentuan yang tercantum dalam PP bertentangan dengan, atau tidak memenuhi, norma minimum yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Secara prinsip, PP berfungsi sebagai pedoman internal yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, sehingga isinya tidak boleh mengurangi hak minimum pekerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa usaha mikro sering kali membuat PP secara sederhana berdasarkan pemahaman pribadi pemilik usaha, tanpa dukungan ahli hukum atau petunjuk teknis dari pemerintah (Ardiansyah, 2023). Kondisi ini menyebabkan banyak PP mengandung peraturan yang tidak sesuai dengan kerangka hukum nasional.

Salah satu bentuk ketidaksesuaian yang paling sering dijumpai adalah adanya klausul yang mengurangi hak-hak pekerja. Beberapa PP di usaha mikro ditemukan tidak mengatur cuti tahunan secara sesuai atau bahkan mengurangi jumlah hari cuti wajib yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Selain itu, jam kerja dan lembur juga kerap diatur tidak sesuai. Misalnya, beberapa perusahaan menetapkan waktu kerja lebih dari delapan jam tanpa memberikan kompensasi lembur yang sah. Penelitian Nasution, Nuraeni, dan Nuzula (2022) menegaskan bahwa ketentuan mengenai waktu kerja dan istirahat merupakan topik yang paling sering tidak sesuai dengan peraturan pemerintah, sehingga pekerja rentan mengalami eksploitasi waktu kerja.

Ketidaksesuaian lain ditemukan pada aspek sanksi dan disiplin kerja yang dicantumkan dalam PP. Dalam beberapa kasus, PP memasukkan bentuk sanksi yang melebihi kewenangan pengusaha, seperti pemotongan upah dalam jumlah berlebihan, pemberian denda, atau pengenaan hukuman yang tidak sesuai dengan prinsip proporsionalitas. Kamalia (2024) mencatat bahwa praktik semacam ini sering terjadi karena pengusaha menganggap PP sebagai alat untuk mempertegas otoritas, bukan sebagai dokumen yang harus tunduk pada norma hukum. Padahal, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur secara ketat jenis dan bentuk sanksi yang dapat diterapkan terhadap pekerja, sehingga penyimpangan dapat dianggap sebagai pelanggaran.

Selain ketidaksesuaian isi, permasalahan juga muncul ketika PP disusun secara sepihak tanpa melibatkan pekerja. Meskipun usaha mikro umumnya tidak memiliki serikat pekerja, penyusunan PP tetap membutuhkan konsultasi dengan perwakilan pekerja untuk memastikan isi aturan tidak merugikan salah satu pihak. Namun, dalam praktiknya banyak pengusaha menyusun PP secara unilateral sehingga dari sisi prosedural PP tersebut bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang mensyaratkan proses konsultasi. Ketidaksesuaian prosedural ini membuat PP kehilangan legitimasi formal dan berpotensi batal demi hukum.

Permasalahan ketidaksesuaian juga diperburuk oleh rendahnya tingkat pelaporan atau pengesahan PP kepada dinas ketenagakerjaan. Banyak PP di usaha mikro tidak pernah diverifikasi atau disahkan, sehingga tidak melewati proses evaluasi dari pihak pemerintah yang seharusnya memeriksa substansi peraturan. Akibatnya, PP yang digunakan dalam operasional usaha sering kali hanya berupa dokumen internal yang tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Kondisi ini diperkuat oleh temuan Nazmi (2023) yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian usaha mikro memiliki PP

yang berbentuk dokumen, implementasi aturan kerja jarang sesuai dengan isi PP maupun regulasi ketenagakerjaan.

Implikasi Hukum Ketidaksesuaian Isi Peraturan Perusahaan

Ketidaksesuaian isi Peraturan Perusahaan (PP) dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan membawa sejumlah implikasi hukum yang signifikan, baik terhadap keberlakuan PP maupun terhadap hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Secara normatif, PP yang bertentangan dengan undang-undang dapat dinyatakan batal demi hukum, karena peraturan internal tidak dapat mengurangi hak minimum pekerja yang telah ditetapkan dalam regulasi nasional. Mashudi (2019) menjelaskan bahwa klausul yang melanggar ketentuan hukum tidak dapat diberlakukan meskipun telah tertulis dalam PP, sehingga pekerja tetap berhak menuntut pemenuhan hak berdasarkan undang-undang. Dengan demikian, keberadaan ketidaksesuaian tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga melemahkan kedudukan hukum PP itu sendiri sebagai instrumen pengatur hubungan kerja.

Selain berimplikasi pada batalnya klausul, ketidaksesuaian PP juga berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Ketika pekerja merasa haknya tidak dihormati, mereka dapat mengajukan keberatan melalui mekanisme bipartit, mediasi, atau bahkan membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ardiansyah (2023) mencatat bahwa perselisihan mengenai upah, lembur, dan sanksi kerja merupakan salah satu jenis sengketa paling umum yang timbul akibat PP yang tidak sesuai dengan regulasi. Dalam konteks usaha mikro, sengketa semacam ini dapat berdampak besar karena banyak usaha mikro tidak memiliki kapasitas finansial maupun sumber daya hukum untuk menghadapi proses penyelesaian sengketa, sehingga ketidaksesuaian PP berpotensi mengganggu keberlangsungan operasional usaha.

Implikasi hukum berikutnya terkait dengan kemungkinan pengenaan sanksi administratif terhadap pengusaha. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan memberikan ruang bagi pengawas ketenagakerjaan untuk menjatuhkan teguran tertulis, perintah perbaikan, hingga sanksi administratif apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Dalam kasus ketidaksesuaian PP, pengusaha dapat diminta merevisi PP, melaksanakan penyesuaian terhadap hak pekerja, atau membayar kompensasi atas hak-hak yang telah dikurangi. Nazmi (2023), dalam kajiannya mengenai kepatuhan UMKM terhadap standar pengupahan, menunjukkan bahwa pelanggaran terkait upah minimum dapat berimplikasi pada kewajiban pengusaha untuk melakukan pembayaran selisih upah yang belum diberikan selama masa kerja tertentu.

Ketidaksesuaian PP juga dapat berdampak pada kerentanan hubungan industrial dan turunnya produktivitas kerja. Peraturan perusahaan yang bertentangan dengan hukum menciptakan ketidakpastian dan ketidakpercayaan antara pekerja dan pengusaha. Yuniati (2023) menegaskan bahwa ketidakjelasan aturan internal pada usaha mikro memperbesar potensi konflik dan menurunkan motivasi kerja, terutama ketika pekerja merasa tidak memperoleh perlindungan yang layak. Semakin rendah tingkat kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan, semakin rendah pula tingkat stabilitas hubungan kerja, yang pada akhirnya merugikan kelangsungan usaha.

Di sisi lain, bagi pekerja, ketidaksesuaian PP dapat menyebabkan hilangnya akses terhadap hak-hak mendasar, seperti cuti tahunan, upah lembur, jaminan sosial, dan prosedur PHK yang benar. Jika kondisi ini dibiarkan, pekerja berada pada posisi yang rentan secara hukum dan ekonomi. Hal ini sejalan dengan kajian Kamalia (2024) yang menunjukkan bahwa pengurangan hak melalui PP yang tidak sesuai dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap martabat dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, ketidaksesuaian PP bukan hanya masalah administratif, tetapi juga menyangkut pemenuhan standar minimum perlindungan pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia.

Secara keseluruhan, implikasi hukum dari ketidaksesuaian PP mencerminkan pentingnya penyusunan peraturan internal yang sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan. Ketidaksesuaian tidak hanya menciptakan risiko hukum bagi perusahaan, tetapi juga berdampak luas pada stabilitas hubungan industrial dan pemenuhan hak pekerja. Bagi usaha mikro, memastikan PP sesuai ketentuan hukum merupakan langkah strategis untuk mengurangi risiko sengketa, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) serta pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum yang menjadi dasar pengaturan Peraturan Perusahaan pada usaha mikro, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta berbagai peraturan teknis ketenagakerjaan lainnya. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami doktrin dan pandangan para ahli mengenai batasan kewenangan pengusaha dalam menyusun PP, serta prinsip-prinsip perlindungan pekerja dalam hubungan industrial yang adil.

Data penelitian ini bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan permasalahan. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan kewajiban pengusaha dalam menyusun Peraturan Perusahaan. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu terkait kepatuhan usaha mikro terhadap regulasi ketenagakerjaan. Sementara itu, bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, artikel ilmiah pendukung, dan indeks bibliografi. Seluruh bahan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan menelaah kesesuaian norma, membandingkan aturan yang berlaku, serta menarik kesimpulan mengenai implikasi hukum dari ketidaksesuaian isi PP pada usaha mikro.

Untuk memperdalam analisis, penelitian ini juga menggunakan teknik penafsiran hukum, antara lain penafsiran sistematis dan penafsiran gramatikal. Penafsiran sistematis dilakukan dengan mengkaji keterkaitan antar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar diperoleh pemahaman yang utuh mengenai kedudukan dan substansi Peraturan Perusahaan dalam sistem hukum nasional. Sementara itu, penafsiran gramatikal digunakan untuk memahami makna normatif dari istilah dan rumusan pasal yang berkaitan dengan kewajiban pengusaha dan hak pekerja, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memahami maksud pembentuk undang-undang.

Selain itu, penelitian ini menerapkan teknik analisis preskriptif, yaitu dengan memberikan argumentasi hukum dan rekomendasi normatif berdasarkan hasil kajian terhadap peraturan dan doktrin yang relevan. Analisis preskriptif bertujuan untuk tidak hanya menjelaskan kondisi hukum yang berlaku (das sein), tetapi juga menawarkan solusi hukum yang seharusnya diterapkan (das sollen) dalam penyusunan Peraturan Perusahaan pada usaha mikro. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kepatuhan hukum ketenagakerjaan.

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis, dimulai dari inventarisasi dan klasifikasi bahan hukum, dilanjutkan dengan pengkajian substansi norma serta identifikasi potensi ketidaksesuaian Peraturan Perusahaan dengan regulasi ketenagakerjaan. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dan perumusan rekomendasi yang disusun secara logis dan argumentatif. Melalui metodologi ini, penelitian diharapkan menghasilkan analisis yuridis yang komprehensif, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Ketidaksesuaian antara Peraturan dan Praktik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara isi peraturan yang mengatur mekanisme pelaksanaan hak serta prosedur administratif dengan praktik yang diterapkan di lapangan. Ketidaksesuaian ini terlihat dari adanya ketentuan yang seharusnya bersifat mengikat, namun tidak dilaksanakan secara konsisten oleh pihak terkait. Beberapa prosedur yang tercantum dalam regulasi justru mengalami penyimpangan, baik karena kurangnya pemahaman aparatur maupun karena lemahnya pengawasan (Rahman, 2020).

Selain itu, ditemukan bahwa ketidaksesuaian ini sering kali muncul akibat tidak adanya mekanisme sosialisasi yang memadai kepada pelaku usaha atau aparat pelaksana. Banyak pihak pelaksana yang tidak memahami kewajiban normatif dalam regulasi sehingga interpretasi aturan menjadi sangat subjektif di tingkat teknis. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kualitas implementasi regulasi sangat bergantung pada pemahaman dan komitmen pelaksana di lapangan (Sutrisno, 2018).

Ketidaksesuaian antara peraturan dan praktik tersebut juga berdampak langsung pada efektivitas perlindungan hukum bagi pihak yang seharusnya dilindungi. Ketika ketentuan normatif tidak dijalankan sebagaimana mestinya, hak-hak yang telah dijamin dalam regulasi menjadi tidak terpenuhi secara optimal. Menurut Prabowo (2021), kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara tujuan pembentukan peraturan dengan realitas pelaksanaannya, sehingga hukum kehilangan fungsi utamanya sebagai alat rekayasa sosial dan perlindungan keadilan.

Ketidakkonsistenan penerapan regulasi berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dan menurunkan kepercayaan terhadap sistem hukum itu sendiri. Praktik yang menyimpang dari aturan dapat menjadi preseden negatif dan dianggap sebagai hal yang wajar apabila tidak disertai penegakan hukum yang tegas. Hidayat (2022) menegaskan bahwa tanpa konsistensi implementasi dan pengawasan yang efektif, regulasi hanya akan bersifat simbolik dan tidak mampu mendorong perubahan perilaku sesuai tujuan pembentukannya.

Dampak Celah Regulasi terhadap Kepastian Hukum

Celah regulasi (legal gap) yang muncul akibat ketidaksinkronan antara aturan tertulis dan implementasinya berimplikasi langsung terhadap berkurangnya kepastian hukum. Ketika ketentuan tidak diterapkan sesuai substansi peraturan, masyarakat tidak mendapatkan jaminan mengenai prosedur yang seharusnya mereka ikuti. Teori efektivitas hukum menegaskan bahwa suatu aturan hanya dapat berjalan optimal apabila instrumen hukum, aparatur pelaksana, serta kondisi sosial mendukung penerapannya (Soekanto, 2014). Dalam konteks ini, ketidakterpaduan ketiga unsur tersebut memperburuk kepastian hukum bagi pihak yang berhubungan dengan lembaga terkait.

Lebih jauh, ketidakpastian hukum tersebut menciptakan kondisi di mana masyarakat atau pekerja tidak dapat memprediksi keputusan administrasi yang akan diterima. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan karena perlakuan terhadap pihak terkait dapat berbeda meskipun berada pada kondisi yang sama. Menurut Wahyudi (2019), ketidakpastian dalam prosedur administratif dapat memicu menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi yang seharusnya memberikan perlindungan hukum.

Dampak lain dari celah regulasi adalah meningkatnya potensi penyalahgunaan kewenangan oleh aparatur atau pihak pelaksana yang memiliki ruang diskresi terlalu luas. Ketika norma hukum tidak diterapkan secara konsisten, celah tersebut dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan yang tidak sepenuhnya berlandaskan aturan, melainkan pada kepentingan tertentu. Menurut Santoso (2021), kondisi ini tidak hanya merugikan pihak yang mencari kepastian hukum, tetapi juga

melemahkan prinsip rule of law karena hukum tidak lagi menjadi pedoman utama dalam pengambilan keputusan.

Celah regulasi yang berlarut-larut berpotensi menimbulkan konflik hukum yang berulang dan berkepanjangan. Ketidaksinkronan antara aturan dan praktik dapat mendorong munculnya sengketa administratif maupun hubungan industrial karena pihak yang dirugikan berusaha mencari keadilan melalui jalur hukum. Hukum yang tidak memberikan kepastian justru dapat menjadi sumber konflik baru, bukan solusi. Oleh karena itu, penutupan celah regulasi melalui harmonisasi aturan, penguatan pengawasan, dan konsistensi implementasi menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan kepastian dan keadilan hukum.

Ketidakselarasan Regulasi dengan Hierarki Peraturan Perundang-undangan

Analisis dokumen menunjukkan bahwa terdapat beberapa bagian regulasi yang tidak selaras dengan undang-undang di atasnya. Ketidaksesuaian ini dapat berupa ketentuan yang terlalu sempit, bertentangan, atau bahkan melewatkan aspek penting yang telah diatur dalam peraturan yang lebih tinggi. Berdasarkan asas lex superior derogat legi inferiori, aturan yang berada pada level lebih rendah wajib mengikuti norma hukum yang lebih tinggi (Asshiddiqie, 2011). Ketika prinsip ini tidak terpenuhi, maka potensi penyalahgunaan kewenangan semakin besar.

Tambahan analisis menunjukkan bahwa ketidaksesuaian regulasi ini juga dipengaruhi oleh proses penyusunan peraturan di tingkat lokal yang sering kali tidak melibatkan ahli hukum atau tidak harmonis dengan kementerian terkait. Penelitian Siregar (2020) menunjukkan bahwa disharmoni regulasi biasanya terjadi karena penyusunan aturan dilakukan tanpa analisis sinkronisasi vertikal dan horizontal. Akibatnya, peraturan yang dihasilkan tidak hanya bertentangan dengan hierarki hukum, tetapi juga menyulitkan implementasi di lapangan.

Dampak Ketidaksesuaian terhadap Praktik Pelayanan dan Perlindungan Hak

Dampak utama dari ketidaksesuaian peraturan adalah terhambatnya fungsi pelayanan publik dan tidak optimalnya perlindungan hak bagi masyarakat. Ketidakjelasan norma membuat aparat memiliki ruang tafsir yang terlalu luas, sehingga keputusan yang diambil sering kali subjektif dan tidak seragam (Huda, 2019). Pada konteks perlindungan hak, kondisi ini memungkinkan munculnya praktik merugikan karena tidak terdapat pedoman operasional yang baku.

Ketidaksinkronan antara aturan dan praktik ini juga berpotensi meningkatkan tindakan diskriminatif dalam pelayanan. Ketika aturan tidak diterapkan dengan standar yang sama, aparat berpeluang memberikan perlakuan berbeda kepada pihak tertentu berdasarkan preferensi pribadi atau faktor non-hukum lainnya. Menurut Lestari (2021), kondisi bias dalam pelayanan publik sering muncul akibat ketidakjelasan mekanisme kerja dan absennya standar operasional yang ketat.

Analisis Berdasarkan Teori Penegakan Hukum

Berdasarkan teori penegakan hukum, keberhasilan implementasi aturan ditentukan oleh struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum masyarakat (Friedman, 1975). Penelitian ini menemukan bahwa ketiga unsur tersebut belum terpenuhi secara seimbang. Struktur hukum atau aparat pelaksana masih menghadapi kendala minimnya pengawasan dan kurangnya pelatihan, sedangkan substansi hukum masih memiliki ketentuan yang ambigu.

Dari sisi budaya hukum, rendahnya tingkat kepatuhan dan minimnya kesadaran hukum masyarakat juga turut memperparah efektivitas implementasi. Banyak pihak yang merasa keberatan untuk melapor atau mencari keadilan karena menganggap proses hukum sebagai sesuatu yang rumit dan tidak memberikan hasil yang pasti. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama (2022) yang menyatakan bahwa budaya hukum masyarakat berpengaruh besar terhadap efektivitas penegakan peraturan, terutama pada sektor usaha mikro.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian isi peraturan perusahaan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada usaha mikro terutama disebabkan oleh lemahnya pemahaman regulatif, kurangnya sosialisasi, dan absennya pengawasan yang memadai. Ketidaksesuaian terjadi dalam berbagai aspek, mulai dari hak dasar pekerja, mekanisme kerja, hingga regulasi pengupahan yang seharusnya mengikuti ketentuan hukum nasional. Selain itu, ditemukan adanya celah regulasi yang memperburuk kepastian hukum, karena aturan internal sering disusun tanpa mempertimbangkan hierarki peraturan perundang-undangan, sehingga bertentangan dengan prinsip lex superior derogat legi inferiori

Secara keseluruhan, ketidaksesuaian regulasi ini berdampak signifikan terhadap efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak pekerja di sektor usaha mikro. Ketidakefektifan implementasi mengakibatkan standar pelayanan yang tidak seragam, ruang tafsir yang terlalu luas, dan berkurangnya kepastian hukum bagi para pihak. Berdasarkan analisis menggunakan teori penegakan hukum Friedman, kelemahan dalam struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum masyarakat merupakan penyebab utama minimnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya harmonisasi regulasi, peningkatan kapasitas pelaku usaha, serta penguatan budaya hukum agar peraturan perusahaan pada usaha mikro dapat selaras, implementatif, dan memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Asshiddiqie, J. (2011). Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara. Jakarta: Rajawali Pers.

Friedman, L. M. (1975). The Legal System: A Social Science Perspective. New York: Russell Sage Foundation.

Huda, N. (2019). Pelayanan Publik dan Kepastian Hukum dalam Implementasi Kebijakan Administratif. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 8(2), 145156.

Lestari, S. (2021). Bias Pelayanan Publik dan Tantangan Penegakan Standar Operasional. Jurnal Kebijakan Publik, 5(1), 3347.

Pratama, R. (2022). Pengaruh Budaya Hukum terhadap Kepatuhan Regulasi pada Sektor Usaha Mikro. Jurnal Hukum dan Perubahan Sosial, 4(3), 201215.

Rahman, A. (2020). Evaluasi Implementasi Regulasi di Tingkat Pelaksana: Studi pada Usaha Mikro. Jurnal Regulasi dan Kebijakan Publik, 3(1), 1123.

Siregar, F. (2020). Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan: Tantangan dan Solusinya. Jurnal Legislasi Indonesia, 17(3), 245256.

Soekanto, S. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pelaksana terhadap Efektivitas Implementasi Kebijakan. Jurnal Administrasi Publik, 12(1), 5567.

Wahyudi, L. (2019). Celah Hukum dan Implikasinya terhadap Kepastian Hukum dalam Administrasi Publik. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 49(2), 321338.