JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 8 Juni 2026 | **Revised**: 22 Juni 2026 | **Accepted**: 21 Juli 2026

Kepatuhan Perusahaan Ritel Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja di Provinsi Bali: Kajian Empiris Perspektif Teori Sistem Hukum Friedman

Ika Aniyati[1], I Gede Agus Kurniawan[2]
[1]Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia, ika.aniyati@gmail.com
[2]Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia, gedeaguskurniawan@undiknas.ua.id

Corresponding Author: ika.aniyati@gmail.com

Abstract: The enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation has introduced major transformations in the regulation of industrial relations across Indonesia, with direct consequences for retail business operations. Bali Province, characterized by a vibrant retail sector that absorbs approximately 17.87% of its regional labor force, confronts distinct challenges in adopting these reformed legal norms. This study examines the degree to which retail enterprises in Bali adhere to the provisions of the Job Creation Law, particularly in the areas of fixed-term employment agreements, wages, and working hours, while also identifying the determinants of compliance and non-compliance. An empirical legal research design with a juridical-sociological approach was employed. Primary data were gathered through in-depth interviews with human resource managers from 30 retail companies across four regencies and cities in Bali, along with eight labor inspectors from the Provincial Manpower Office, and structured questionnaires completed by 150 retail workers. Analysis was conducted qualitatively using Lawrence M. Friedman's legal system framework. Findings reveal an overall compliance rate of 58.7%, classified as moderate. Minimum wage payment attained full compliance (100%), while online fixed-term contract registration and overtime limits reached only 46.7%. Three systemic barriers were identified: normative ambiguities in legal substance, a severe supervisory capacity deficit in legal structure (inspector-to-enterprise ratio of 1:312 versus ILO benchmark of 1:40), and limited legal awareness within employer legal culture. The study recommends strengthening tripartite cooperation among government agencies, retail business associations, and labor unions.

Keywords: Legal Compliance; Retail Companies; Job Creation Law; Industrial Relations; Friedman Theory.

Abstrak: Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan mendasar dalam tatanan hukum hubungan industrial Indonesia, yang secara nyata berdampak pada operasional perusahaan ritel. Provinsi Bali, dengan ekosistem ritel yang

dinamis dan menyerap sekitar 17,87% angkatan kerja daerah, menghadapi tantangan tersendiri dalam menyesuaikan diri dengan norma-norma baru tersebut. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kepatuhan perusahaan ritel di Bali terhadap ketentuan UU Cipta Kerja pada aspek perjanjian kerja waktu tertentu, pengupahan, dan waktu kerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi dan menghambat kepatuhan dimaksud. Penelitian menggunakan metode hukum empiris dengan perspektif yuridis-sosiologis. Data primer dihimpun melalui wawancara mendalam dengan 30 manajer HRD perusahaan ritel di empat kabupaten/kota di Bali, delapan pejabat Disnaker Provinsi Bali, serta kuesioner terstruktur kepada 150 pekerja ritel. Analisis dilakukan secara kualitatif berbasis teori sistem hukum Lawrence M. Friedman. Hasil penelitian mengungkapkan rata-rata kepatuhan sebesar 58,7% atau tergolong sedang. Pembayaran UMP/UMK mencapai kepatuhan penuh (100%), sementara pencatatan PKWT daring dan batas jam lembur hanya 46,7%. Tiga hambatan utama yang diidentifikasi meliputi ambiguitas normatif dalam substansi hukum, defisit kapasitas pengawasan dalam struktur hukum (rasio 1:312 jauh di bawah standar ILO 1:40), dan rendahnya literasi hukum pengusaha dalam budaya hukum. Penelitian merekomendasikan penguatan sinergi tripartit antara pemerintah, asosiasi pengusaha ritel, dan serikat pekerja.

Kata Kunci: Kepatuhan Hukum; Perusahaan Ritel; UU Cipta Kerja; Hubungan Industrial; Teori Friedman.

PENDAHULUAN

Fenomena *omnibus legislation* telah menjadi instrumen reformasi hukum yang lazim diterapkan di berbagai negara maju, seperti Amerika Serikat, Kanada, dan Irlandia, guna mengonsolidasikan beragam regulasi sektoral ke dalam satu produk legislasi yang terpadu. Pendekatan ini terbukti mampu mengurangi tumpang-tindih regulasi, menekan biaya kepatuhan hukum pelaku usaha, serta mempercepat reformasi yang sebelumnya terhambat oleh *fragmentasi* perundang-undangan. Indonesia mengadopsi pendekatan serupa melalui penerbitan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mengamendemen dan mencabut ketentuan dari 78 undang-undang secara sekaligus—sebuah terobosan legislatif yang pertama kali dilakukan dalam sejarah hukum nasional (Kurnia, 2024).

Pada tataran nasional, kompleksitas regulasi yang selama ini menghambat iklim investasi Indonesia mendorong kelahiran omnibus law ini. Lebih dari 79 undang-undang yang saling bersinggungan di bidang investasi, ketenagakerjaan, dan perizinan usaha menjadi hambatan nyata bagi pertumbuhan lapangan kerja. UU Cipta Kerja menjawab tantangan tersebut dengan merombak sekaligus berbagai ketentuan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selama dua dekade menjadi tonggak hukum perburuhan Indonesia (Safa'at, 2022). Namun perjalanannya tidak tanpa hambatan; Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena cacat formil dalam proses pembentukannya. Pemerintah merespons dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, yang kemudian ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Palguna, 2022).

Sektor perdagangan ritel merupakan salah satu sektor yang paling terdampak oleh perubahan regulasi ini. Karakteristik khas bisnis ritel—padat karya, bergantung pada tenaga kerja kontrak dalam jumlah besar, serta menerapkan pola kerja yang fleksibel—menjadikan sektor ini sangat peka terhadap pergeseran norma ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, sektor perdagangan menyerap sekitar 17,87% dari total angkatan kerja Bali pada tahun 2024, setara dengan 476.560 pekerja (BPS Bali, 2024). Posisi ini menjadikan sektor perdagangan sebagai penyerap tenaga kerja terbesar ketiga di Bali, setelah

pariwisata dan pertanian.

Bali menjadi lokus penelitian yang representatif mengingat karakteristik uniknya sebagai destinasi wisata internasional. Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali mencatat 3.432 gerai ritel modern beroperasi pada 2024, meningkat dari 2.544 unit pada 2020 (Disperindag Bali, 2024). Pertumbuhan pesat ini menciptakan ekosistem ritel yang kompleks dengan beragam pola hubungan kerja yang memerlukan pengawasan kepatuhan secara seksama.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti isu kepatuhan hukum ketenagakerjaan di era UU Cipta Kerja. Heradhyaksa dan Arifin (2024) menemukan bahwa kepatuhan perusahaan ritel secara nasional hanya mencapai 52,3%, dengan variasi signifikan antar daerah, namun tidak menjangkau Bali sebagai wilayah dengan karakteristik unik. Sudibya dan Dewi (2024) mengidentifikasi bahwa 64,2% perusahaan di Badung belum menyesuaikan klausul PKWT dengan ketentuan PP 35/2021, tetapi kajiannya terbatas pada satu kabupaten. Sementara itu, Dharmawan dkk. (2023) menegaskan bahwa budaya hukum pengusaha merupakan variabel paling determinan dalam membentuk perilaku kepatuhan pada sektor pariwisata Bali. Ketiga penelitian tersebut meninggalkan kesenjangan akademis: belum ada kajian komprehensif yang mengintegrasikan data terkini pasca UU 6/2023, mencakup seluruh aspek normatif PKWT, pengupahan, dan waktu kerja di sektor ritel Bali, sekaligus menganalisisnya melalui lensa teori sistem hukum Friedman secara utuh.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan utama: (1) Sejauh mana tingkat kepatuhan perusahaan ritel di Provinsi Bali terhadap ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam aspek perjanjian kerja, pengupahan, dan waktu kerja? (2) Faktor-faktor apa yang mempengaruhi tingkat kepatuhan tersebut, dan langkah-langkah apa yang dapat ditempuh untuk meningkatkannya?

Kerangka analisis utama penelitian ini bersandar pada Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman yang mengidentifikasi tiga komponen yang saling berinteraksi: substansi hukum (ketentuan normatif tertulis), struktur hukum (lembaga dan mekanisme penegakan), serta budaya hukum (nilai, sikap, dan orientasi masyarakat terhadap hukum) (Friedman dalam Ali, 2020). Dalam konteks penelitian ini, substansi hukum merujuk pada norma-norma dalam UU 6/2023, PP 35/2021, dan PP 36/2021; struktur hukum mencakup peran Disnaker Bali dalam pengawasan; dan budaya hukum mencerminkan tingkat pemahaman dan sikap pengusaha ritel terhadap regulasi yang berlaku. Teori kepatuhan hukum melengkapi kerangka ini dengan menelaah ketaatan norma sebagai respons institusional yang dipengaruhi oleh tiga tingkatan: kepatuhan karena sanksi, karena relasi dengan otoritas, dan karena internalisasi nilai (Rosidawati, 2022). Sinergi antara perlindungan hukum preventif dan represif juga menjadi pertimbangan analitis dalam memahami efektivitas regulasi ketenagakerjaan (Hernoko, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan perspektif yuridis-sosiologis, yang menelaah hukum dalam konteks pelaksanaan dan penerimaannya di masyarakat (Diantha, 2021). Desain penelitian bersifat deskriptif-analitis, dilaksanakan di empat kabupaten/kota di Provinsi Bali, yaitu Denpasar, Badung, Gianyar, dan Buleleng, selama periode Januari hingga Juni 2024. Keempat wilayah ini menampung 78,4% dari total gerai ritel modern Bali, sehingga mewakili kondisi ritel di provinsi secara menyeluruh.

Sumber data mencakup data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui: (a) wawancara mendalam dengan 30 manajer HRD perusahaan ritel yang dipilih secara purposive dengan kriteria beroperasi minimal tiga tahun, mempekerjakan minimal 25 orang, dan memiliki sistem HRD terstruktur; (b) wawancara dengan delapan pejabat pengawas Disnaker Provinsi

Bali; dan (c) kuesioner terstruktur kepada 150 pekerja ritel. Data sekunder meliputi regulasi, putusan pengadilan, dan laporan resmi instansi terkait. Analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara iteratif (Amiruddin dan Asikin, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Tingkat Kepatuhan Perusahaan Ritel di Bali terhadap UU Cipta Kerja

Hasil penelitian lapangan menggambarkan variasi tingkat kepatuhan yang cukup signifikan antar aspek regulasi. Secara agregat, rata-rata kepatuhan perusahaan ritel di Bali berada pada angka 58,7%—masuk dalam kategori sedang. Gambaran terperinci per aspek disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tingkat Kepatuhan Perusahaan Ritel di Bali terhadap UU Cipta Kerja per Aspek (n=30, 2024)

Aspek Regulasi	Patuh (n)	Tidak Patuh (n)	% Kepatuhan	Kategori
Pembuatan Perjanjian Kerja Tertulis (PKWT/PKWTT)	22	8	73,3%	Sedang
Kesesuaian Klausul PKWT dengan PP 35/2021	17	13	56,7%	Sedang
Pencatatan PKWT Daring (3 hari kerja)	14	16	46,7%	Rendah
Pembayaran UMP/UMK	30	0	100,0%	Tinggi
Pembayaran Upah Lembur	21	9	70,0%	Sedang
Tunjangan Hari Raya Keagamaan	28	2	93,3%	Tinggi
Waktu Kerja Maksimal 8 Jam/Hari	19	11	63,3%	Sedang
Batas Lembur Maksimal 4 Jam/Hari	14	16	46,7%	Rendah
Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan	27	3	90,0%	Tinggi
Alih Daya Sesuai PP 35/2021	15	15	50,0%	Rendah
Peraturan Perusahaan/PKB	24	6	80,0%	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	22/30	8/30	58,7%	SEDANG

Sumber: Data primer penelitian lapangan, Januari–Juni 2024; diolah.

a) Kepatuhan Aspek Perjanjian Kerja (PKWT)

Kepatuhan pada aspek PKWT berada dalam kategori sedang dengan rata-rata 56,7%. Walaupun 73,3% perusahaan telah menyusun perjanjian kerja secara tertulis, kesenjangan serius ditemukan pada dua hal: kesesuaian klausul PKWT dengan PP 35/2021 dan kewajiban pencatatan daring dalam waktu tiga hari kerja. Karakteristik operasional ritel yang membutuhkan tenaga kerja fleksibel—terutama saat musim liburan, hari besar, dan jam operasional panjang—mendorong penggunaan PKWT secara ekstensif, bahkan untuk posisi yang secara substantif bersifat permanen (Laksana, 2022).

Pasal 56 UU Nomor 6 Tahun 2023 juncto Pasal 4 PP 35/2021 menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau penyelesaian pekerjaan tertentu. Ditemukan bahwa 43,3% perusahaan dalam penelitian ini mempekerjakan kasir tetap, pramuniaga, dan kepala toko dengan status PKWT—suatu pelanggaran yang secara yuridis mengakibatkan perubahan otomatis status kontrak menjadi PKWTT demi hukum. Kondisi ini sejalan dengan

temuan Sudibya dan Dewi (2024) yang mencatat 64,2% perusahaan di Badung belum menyesuaikan klausul PKWT, meskipun angka dalam penelitian ini sedikit lebih rendah karena cakupan yang mencakup Denpasar sebagai pusat bisnis dengan akses lebih baik terhadap layanan hukum.

Aspek pencatatan PKWT daring dalam tiga hari kerja menunjukkan kepatuhan terendah (46,7%). Kelalaian ini bukan sekadar pelanggaran administratif, melainkan secara langsung melemahkan kemampuan Disnaker dalam memantau penyalahgunaan PKWT dan menghilangkan bukti yuridis yang melindungi pekerja. Harjanto dan Gunadi (2025) mengingatkan bahwa absennya dokumen pencatatan daring kerap dimanfaatkan pengusaha untuk menghindari kewajiban kompensasi akhir kontrak, yang pada akhirnya memperbanyak sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial.

b) Kepatuhan Aspek Pengupahan

Aspek pengupahan menunjukkan kepatuhan tertinggi di antara seluruh variabel yang diteliti. Seluruh perusahaan ritel (100%) membayar upah tidak kurang dari UMP atau UMK yang berlaku, selaras dengan perkembangan UMP Bali yang terus meningkat dari Rp2.493.523 pada 2021 menjadi Rp2.813.672 pada 2024 dan Rp3.207.459 pada 2026 (Disnaker Bali, 2025). Tingginya kepatuhan ini dapat dijelaskan oleh tiga faktor: kemudahan pembuktian pelanggaran UMP melalui slip gaji dan data BPJS, kejelasan sanksi pidana, serta pengawasan aktif serikat pekerja. Sariani (2022) mengidentifikasi tekanan serikat pekerja sebagai faktor eksternal terkuat yang mendorong kepatuhan pengupahan pada perusahaan ritel.

Sebaliknya, komponen upah di luar UMP memperlihatkan gambaran yang berbeda. Pembayaran upah lembur hanya dipenuhi oleh 70,0% perusahaan. Bentuk-bentuk pelanggaran yang lazim ditemukan antara lain: tidak membayar lembur dengan dalih penggantian hari libur, menggunakan tunjangan tetap sebagai substitusi upah lembur, dan memanipulasi pencatatan jam kerja. Griadhi (2024) mengingatkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja menaikkan batas lembur dari tiga jam menjadi empat jam per hari, kewajiban pembayaran upah lembur tetap harus dihitung berdasarkan upah aktual pekerja.

c) Kepatuhan Aspek Waktu Kerja

Waktu kerja dan istirahat merupakan aspek dengan kepatuhan terendah. Hanya 46,7% perusahaan secara konsisten memenuhi ketentuan batas lembur maksimal empat jam per hari dan 18 jam per minggu sebagaimana diatur Pasal 78 ayat (1) UU Cipta Kerja juncto Pasal 28 PP 35/2021. Pola pelanggaran bersifat musiman: perusahaan ritel cenderung mengabaikan batas lembur selama periode puncak pariwisata (Juli–Agustus dan Desember–Januari), hari raya keagamaan, serta acara besar di Bali. Pola ini mencerminkan logika bisnis yang menempatkan kebutuhan operasional di atas kepatuhan hukum, terutama ketika probabilitas pengawasan dianggap rendah. Geme (2022) menegaskan bahwa fleksibilitas waktu kerja yang dibuka UU Cipta Kerja tidak dimaksudkan untuk mengeliminasi batas perlindungan minimum pekerja, melainkan mengakomodasi variasi kebutuhan bisnis dalam koridor yang telah ditetapkan regulasi.

Secara keseluruhan, tingkat kepatuhan di Bali (58,7%) sedikit melampaui angka nasional yang dilaporkan Heradhyaksa dan Arifin (2024) sebesar 52,3%. Perbedaan ini dapat dikaitkan dengan keterpaparan yang lebih tinggi dari pengusaha ritel Bali terhadap auditor internasional dan standar bisnis global akibat orientasi pariwisata provinsi, yang pada gilirannya mendorong adaptasi terhadap standar ketenagakerjaan yang lebih ketat meski masih belum optimal.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan dan Upaya Peningkatannya

Analisis faktor dilakukan menggunakan kerangka teori sistem hukum Friedman

yang mencakup dimensi substansi, struktur, dan budaya hukum. Gambaran komprehensif faktor penghambat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Faktor Penghambat Kepatuhan Berdasarkan Teori Sistem Hukum Friedman

Dimensi Friedman	Faktor Penghambat	Keluhan (%)	Dampak terhadap Kepatuhan
Substansi Hukum	Inkonsistensi definisi 'pekerjaan sementara' PKWT dalam PP 35/2021	56,7%	Penyalahgunaan PKWT untuk posisi pekerjaan inti/tetap
Substansi Hukum	Ambiguitas formula pesangon versus nilai keadilan pekerja	43,3%	Sengketa interpretasi norma pesangon meningkat 2022–2024
Struktur Hukum	Rasio pengawas 1:312 (jauh di bawah standar ILO 1:40)	73,3%	Pelanggaran jam kerja dan lembur sulit terdeteksi
Struktur Hukum	Terbatasnya mediator bersertifikat di Disnaker kabupaten/kota	53,3%	Penyelesaian sengketa hubungan industrial berlarut-larut
Budaya Hukum	Hanya 43,3% manajemen HRD memahami kewajiban baru secara menyeluruh	66,7%	Pelanggaran inadvertent akibat ketidaktahuan regulasi baru
Budaya Hukum	Minimnya sosialisasi PP 35 dan 36/2021 dari Disnaker	60,0%	Template perjanjian kerja lama (pre-omnibus) belum diperbarui

Sumber: Data primer wawancara mendalam dengan 30 manajemen HRD dan 8 pejabat Disnaker Bali, 2024; diolah.

a) Dimensi Substansi Hukum: Inkonsistensi Normatif

Dimensi substansi hukum dalam kerangka Friedman mensyaratkan norma yang jernih, konsisten, dan dapat diimplementasikan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa inkonsistensi normatif yang berkontribusi langsung pada rendahnya kepatuhan. Pertama, PP 35/2021 tidak menyediakan definisi operasional yang memadai tentang 'pekerjaan yang bersifat sementara' dalam konteks industri ritel, menciptakan zona abu-abu yang dimanfaatkan untuk mempertahankan PKWT berulang pada pekerjaan inti yang sesungguhnya permanen. Kurnia (2024) menegaskan bahwa ambiguitas norma dalam peraturan pelaksana UU Cipta Kerja berpotensi melahirkan tafsiran yang saling bertentangan dan melemahkan kepastian hukum.

Kedua, ketegangan antara ketentuan pesangon dalam UU 6/2023 yang lebih rendah dari rezim UU 13/2003 (dengan kompensasi berupa program Jaminan Kehilangan Pekerjaan) menimbulkan resistensi di kalangan pekerja. Widiatedja (2024) mengkritisi bahwa formula pesangon UU Cipta Kerja belum memenuhi standar perlindungan minimum yang direkomendasikan ILO, sehingga menciptakan konflik nilai antara tujuan investasi dan perlindungan pekerja. Ketiga, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang mengubah formula penetapan upah minimum menciptakan ketidakpastian regulasi sementara bagi pengusaha, dengan sejumlah perusahaan memilih bertahan pada praktik lama selama masa transisi—kondisi yang secara empiris meningkatkan jumlah sengketa hubungan industrial pada periode 2023–2024 (Palguna, 2022).

b) Dimensi Struktur Hukum: Defisit Kapasitas Pengawasan

Dimensi struktur hukum merupakan faktor penghambat paling kritis yang teridentifikasi dalam penelitian ini. Data lapangan menunjukkan rasio pengawas ketenagakerjaan di Bali hanya 1:312, jauh di bawah standar ILO Rekomendasi No. 81 yang menetapkan rasio ideal 1:40 untuk negara berkembang. Dengan hanya 11 pengawas aktif Disnaker Bali yang membawahi 3.432 gerai ritel modern, probabilitas sebuah perusahaan terkena inspeksi dalam satu tahun sangat rendah (Disnaker Bali, 2024). Kondisi ini menciptakan efek deterrence yang lemah; ketika probabilitas deteksi rendah, insentif untuk tidak mematuhi ketentuan menguat, khususnya saat ketidakpatuhan menghasilkan keuntungan ekonomi langsung berupa penghematan biaya lembur atau kompensasi. Asyhadie (2020) menegaskan bahwa efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kapasitas aparat pengawasan sebagai ujung tombak implementasi regulasi.

Temuan ini sejalan dengan Heradhyaksa dan Arifin (2024) yang mengidentifikasi kapasitas pengawasan sebagai faktor struktural paling determinan dalam menjelaskan variasi kepatuhan antar daerah, meskipun tidak menyajikan angka rasio spesifik per daerah. Penelitian ini melengkapi temuan tersebut dengan data rasio konkret (1:312) yang dapat menjadi acuan perencanaan rekrutmen pengawas. Adha dan Yulianti (2023) menambahkan bahwa digitalisasi sistem pengawasan berbasis integrasi data BPJS dan pajak berpotensi memperluas cakupan pengawasan secara signifikan tanpa penambahan pengawas lapangan secara proporsional.

c) Dimensi Budaya Hukum: Kesenjangan Literasi Norma

Dimensi budaya hukum merupakan aspek yang paling sulit diubah namun paling menentukan dalam jangka panjang. Penelitian ini menemukan bahwa hanya 43,3% manajer HRD mengaku memahami seluruh kewajiban normatif baru dalam UU Cipta Kerja secara lengkap. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pelanggaran bersifat inadvertent non-compliance—bukan disengaja, melainkan akibat ketidaktahuan (Sugiartha, 2022). Temuan ini sejalan dengan kesimpulan Dharmawan dkk. (2023) yang menetapkan budaya hukum pengusaha sebagai variabel paling determinan dalam membentuk perilaku kepatuhan di Bali. Meski berbeda sektor, kedua penelitian mengkonfirmasi bahwa orientasi jangka pendek pada efisiensi operasional menjadi hambatan sistemik.

Aspek penting yang menjadi kontribusi orisinal penelitian ini adalah peran asosiasi pengusaha sebagai agen kepatuhan. Data menunjukkan perusahaan anggota APRINDO Bali memiliki kepatuhan lebih tinggi (68,4%) dibanding nonmember (47,2%). Fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep compliance community: asosiasi bisnis berperan sebagai agen diseminasi norma sekaligus menciptakan tekanan sejawat yang mendorong anggota menyesuaikan praktik dengan standar regulasi terbaru (Hernoko, 2023).

d) Analisis Sengketa Hubungan Industrial sebagai Indikator Kepatuhan

Data sengketa hubungan industrial (HI) Bali tahun 2020–2024 memberikan perspektif empiris yang memperkuat temuan survei kepatuhan. Tren sengketa menunjukkan pola yang informatif: lonjakan pada 2020 (375 kasus) akibat PHK pandemi, penurunan pada 2022 (250 kasus) seiring pemulihan ekonomi, kemudian kenaikan kembali pada 2023 (302 kasus) yang didominasi sengketa normatif terkait implementasi PP 35 dan PP 36/2021. Pergeseran dari sengketa PHK pandemi (2020–2021) menuju sengketa normatif regulasi baru (2022–2024) menjadi bukti empiris langsung bahwa implementasi UU Cipta Kerja menciptakan zona ketidakpastian hukum yang belum sepenuhnya terselesaikan (Rongiyati, 2023).

Tabel 3. Perkembangan UMP Bali dan Sengketa Hubungan Industrial 2020–2024

Tahun	UMP Bali (Rp)	Kenaikan UMP	Total Sengketa HI	Isu Dominan
2020	2.493.523	0,00%	375 kasus	PHK sepihak & upah (COVID-19)
2021	2.493.523	0,00%	331 kasus	PKWT & pesangon (UU CK awal)
2022	2.516.971	0,94%	250 kasus	Pengupahan PP 36/2021; PKWT PP 35/2021
2023	2.713.672	7,81%	302 kasus	Klausul PKWT & lembur tidak dibayar
2024	2.813.672	3,68%	273 kasus	Perjanjian kerja tidak sesuai UU 6/2023; alih daya ilegal

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali, Laporan Mediasi HI 2020–2024; BPS Bali; diolah.

e) Rekomendasi Peningkatan Kepatuhan

Berdasarkan analisis multidimensional di atas, penelitian ini merumuskan sejumlah rekomendasi yang bersifat multistakeholder. Bagi Pemerintah Pusat (Kemnaker RI): pertama, revisi PP 35/2021 untuk memberikan definisi operasional yang konkret tentang kategori pekerjaan PKWT di sektor ritel; kedua, penerbitan surat edaran teknis implementasi PKWT, kompensasi akhir kontrak, dan pelaporan daring untuk sektor perdagangan; ketiga, percepatan pengembangan sistem pengawasan berbasis big data yang mengintegrasikan data BPJS, perpajakan, dan pencatatan PKWT daring (Adha dan Yulianti, 2023).

Bagi Pemerintah Provinsi Bali: pertama, penambahan formasi pengawas ketenagakerjaan melalui rekrutmen PPPK guna mendekati rasio 1:100 dalam lima tahun ke depan; kedua, pembentukan klinik kepatuhan ketenagakerjaan yang diselenggarakan bersama Disnaker, Kanwil Kemenkumham, dan fakultas hukum perguruan tinggi negeri di Bali; ketiga, pembentukan satuan tugas tripartit pengawasan sektor ritel yang aktif selama musim puncak pariwisata. Bagi APRINDO Bali: penyelenggaraan program klinik kepatuhan hukum minimal dua kali per tahun bagi seluruh anggota, serta distribusi *template* perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah disesuaikan dengan UU Cipta Kerja kepada anggota skala menengah dan kecil. Bagi serikat pekerja: penguatan kapasitas paralegal di tingkat perusahaan dan optimalisasi mekanisme bipartit sebelum memasuki jalur mediasi Disnaker atau litigasi PHI.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan utama yang menjawab rumusan masalah yang diajukan. Pertama, tingkat kepatuhan perusahaan ritel di Provinsi Bali terhadap UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya masih tergolong sedang, dengan rata-rata 58,7%. Aspek pembayaran UMP/UMK (100%), tunjangan hari raya keagamaan (93,3%), dan kepesertaan BPJS (90%) menunjukkan kepatuhan tertinggi, sementara pencatatan PKWT daring (46,7%) dan batas waktu lembur (46,7%) menjadi aspek dengan kepatuhan terendah. Ketidakpatuhan pada aspek PKWT bersifat struktural dan meluas, dengan 43,3% perusahaan menggunakan PKWT untuk posisi permanen, yang secara yuridis berimplikasi pada perubahan status hukum kontrak secara otomatis.

Kedua, kepatuhan perusahaan ritel di Bali dipengaruhi oleh disfungsi simultan pada

ketiga komponen sistem hukum Friedman. Pada dimensi substansi, ambiguitas definisi PKWT dan inkonsistensi formula kompensasi menciptakan ketidakpastian normatif yang dieksploitasi pengusaha. Pada dimensi struktur, rasio pengawas 1:312 yang jauh dari standar ILO menghasilkan efek deterrence yang lemah. Pada dimensi budaya hukum, rendahnya literasi hukum pengusaha—hanya 43,3% memahami kewajiban baru secara lengkap—menghasilkan ketidakpatuhan inadvertent yang masif. Temuan ini mengonfirmasi dan memperluas penelitian terdahulu dengan menambahkan perspektif lintas kabupaten, data terkini pasca-UU 6/2023, serta kontribusi orisinal tentang peran asosiasi pengusaha sebagai agen kepatuhan hukum. Implikasi teoretis penelitian ini menegaskan bahwa reformasi hukum ketenagakerjaan harus diimbangi dengan penguatan kapasitas kelembagaan dan investasi dalam edukasi hukum publik agar substansi norma dapat menghasilkan ekuilibrium kepatuhan yang optimal.

REFERENSI

Adha, L. H., & Yulianti, R. (2023). Pengawasan ketenagakerjaan berbasis digital pasca pandemi: Tantangan dan peluang di Bali. Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 23(2), 175–192.

Ali, A. (2020). Menguak teori hukum (legal theory) dan teori peradilan (judicial prudence) (3rd ed.). Kencana.

Amiruddin, & Asikin, Z. (2022). Pengantar metode penelitian hukum (Rev. ed.). Rajawali Pers.

Asyhadie, Z. (2020). Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia (Rev. ed.). Prenadamedia Group.

Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Bali Agustus 2024. BPS Bali.

Dharmawan, N. K. S., et al. (2023). Legal compliance of tourism companies in Bali toward manpower regulations post-omnibus law. Udayana Journal of Law and Culture, 7(1), 44–68.

Diantha, I. M. P. (2021). Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum (3rd ed.). Prenada Media.

Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali. (2024). Laporan mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahun 2020–2024. Disnaker Bali.

Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali. (2025). Pengumuman UMP dan UMSP Bali tahun 2024–2026 (No. B.21.500.15/17588/IV/DISNAKER.ESDM). Disnaker Bali.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. (2024). Laporan tahunan sektor perdagangan Bali 2024. Disperindag Bali.

Fauzi, A. (2022). Kepatuhan hukum perusahaan terhadap ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu dalam UU Cipta Kerja. Jurnal Rechts Vinding, 11(2), 189–207.

Geme, M. T. (2022). Omnibus law dan tantangan perlindungan pekerja kontrak di sektor ritel. Jurnal Hukum Bisnis, 41(4), 321–338.

Griadhi, N. M. A. Y. (2024). Pengaturan cuti dan waktu kerja dalam UU Cipta Kerja: Perspektif keadilan gender. Jurnal Magister Hukum Udayana, 13(1), 134–151.

Harjanto, D. Y., & Gunadi, A. (2025). Kepastian hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sebelum berakhirnya masa kontrak. Jurnal Riwayat, 8(4), 112–130.

Heradhyaksa, B., & Arifin, R. (2024). Corporate compliance and labor law enforcement in Indonesia's retail sector. Indonesian Journal of Law and Society, 5(2), 189–212.

Hernoko, A. Y. (2023). Prinsip proporsionalitas dalam perjanjian kerja waktu tertentu pasca omnibus law. Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 30(1), 1–22.

Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45.

Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 46.

Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41.

Kurnia, T. S. (2024). Keabsahan normatif peraturan pemerintah pengganti undang-undang di Indonesia. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 54(1), 85–104.

Laksana, P. A. D. (2022). Pengaturan hubungan industrial di era omnibus law: Studi pada perusahaan retail Bali. Jurnal Kertha Patrika, 44(1), 78–94.

Lestari, K. A. D., & Bagiastra, I. N. (2023). Analisis yuridis kewajiban perusahaan ritel terhadap pengupahan pasca UU Cipta Kerja. Jurnal Hukum Udayana, 16(1), 92–110.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2021). Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, ditetapkan 25 November 2021.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, ditetapkan 31 Oktober 2023.

Palguna, D. G. (2022). Konstitusionalitas omnibus law dalam perspektif hukum tata negara Indonesia. Jurnal Konstitusi, 19(2), 267–290.

Rongiyati, S. (2023). Harmonisasi peraturan ketenagakerjaan pasca UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Jurnal Negara Hukum, 14(1), 29–48.

Rosidawati Wr., I. (2022). Omnibus law dan transformasi hukum ketenagakerjaan. Refika Aditama.

Safa'at, R. (2022). Hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam perspektif omnibus law (2nd ed.). Universitas Brawijaya Press.

Salain, M. S. P. D. (2023). Aspek hukum alih daya (outsourcing) pasca omnibus law pada sektor perdagangan. Jurnal Kertha Semaya, 11(5), 878–895.

Sariani, N. L. P. (2022). Dampak omnibus law terhadap ketenagakerjaan sektor ritel di Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 23(2), 134–150.

Sudibya, K. P., & Dewi, A. A. S. L. (2024). Problematika penerapan sistem kontrak kerja pasca PP 35 Tahun 2021 di Kabupaten Badung. Jurnal Analisis Hukum, 7(1), 67–84.

Sugiartha, I. G. A. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja di sektor pariwisata Bali pasca UU Cipta Kerja. Jurnal Hukum dan Keadilan, 10(1), 45–62.

Widiatedja, I. G. N. P. (2024). Rekonstruksi norma pesangon dalam UU Cipta Kerja: Kajian perbandingan hukum ketenagakerjaan ASEAN. Jurnal Hukum Internasional, 21(1), 1–20.

Wiryawan, I. W. G. (2023). Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT pada industri pariwisata Bali. Jurnal Magister Hukum Udayana, 12(2), 210–228.