

Peran Kantor Hukum Dalam Mendampingi Perusahaan Menuju Kepatuhan Hukum Dan Etika Bisnis

M.Gary Gagarin Akbar¹, Zarisnov Arafat², Sartika Dewi³, Lia Amaliya⁴, Farhan Asyhadi⁵

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email Korespondensi: Gary.akbar@ubpkarawang.ac.id

*Article received: 27 Juni 2025, Review process: 13 Juli 2025,
Article Accepted: 27 Agustus 2025, Article published: 14 September 2025*

ABSTRACT

Legal compliance and the application of business ethics are fundamental pillars for ensuring corporate sustainability in the midst of global competition. This community service research aims to provide legal assistance for companies in understanding and internalizing legal principles and business ethics. The method employed is an empirical juridical approach through educational and consultative strategies, including training, assistance in drafting internal policies, and regular consultations. The results reveal that companies are able to enhance legal awareness, strengthen ethical culture, and develop more systematic compliance mechanisms, thereby reducing regulatory risks and improving corporate governance practices. Legal assistance has also proven effective in fostering healthier relationships between companies, stakeholders, and society. The implication of this study highlights that collaboration between law firms and companies serves as an effective strategy to reinforce integrity-based good corporate governance.

Keywords: Legal Compliance, Business Ethics, Law Firm, Assistance

ABSTRAK

Kepatuhan hukum dan penerapan etika bisnis merupakan fondasi utama dalam menjaga keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan global. Penelitian pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pendampingan hukum bagi perusahaan dalam memahami dan menginternalisasi prinsip hukum serta etika bisnis. Metode yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan edukatif dan konsultatif melalui pelatihan, asistensi penyusunan kebijakan internal, serta konsultasi reguler. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan mampu meningkatkan kesadaran hukum, memperkuat budaya etika, dan membangun mekanisme kepatuhan internal yang lebih sistematis, sehingga mengurangi risiko pelanggaran regulasi serta memperbaiki tata kelola perusahaan. Pendampingan hukum juga terbukti mendorong terciptanya hubungan yang lebih sehat antara perusahaan, pemangku kepentingan, dan masyarakat. Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa kolaborasi antara kantor hukum dan perusahaan merupakan strategi efektif untuk memperkuat good corporate governance yang berintegritas.

Kata Kunci: Kepatuhan Hukum, Etika Bisnis, Kantor Hukum, Pendampingan

PENDAHULUAN

Globalisasi dan persaingan usaha yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan finansial, tetapi juga menjamin kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Kepatuhan hukum (legal compliance) berfungsi sebagai fondasi utama bagi stabilitas operasional perusahaan serta sebagai upaya meminimalisasi potensi risiko hukum. Studi internasional menegaskan bahwa ketidakpatuhan regulasi dapat berimplikasi pada kerugian finansial jangka panjang dan rusaknya reputasi organisasi di mata publik (Parker & Nielsen, 2011). Dengan demikian, kepatuhan hukum tidak dapat lagi dipandang sebagai kewajiban administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis yang menentukan keberlanjutan perusahaan.

Selain aspek hukum, penerapan etika bisnis juga menjadi pilar penting dalam tata kelola perusahaan yang berintegritas. Nilai-nilai etika seperti transparansi, keadilan, tanggung jawab sosial, dan integritas telah diakui sebagai standar global dalam praktik bisnis modern (Ferrell et al., 2019). Pelanggaran etika tidak hanya menurunkan kepercayaan pemangku kepentingan, tetapi juga dapat menimbulkan dampak reputasional yang sulit dipulihkan. Penelitian internasional menunjukkan bahwa perusahaan yang konsisten menerapkan prinsip etika bisnis cenderung memiliki daya saing lebih tinggi, khususnya dalam menjalin hubungan jangka panjang dengan konsumen dan investor (Crane & Matten, 2016).

Dalam konteks ini, kantor hukum memegang peranan strategis, bukan hanya sebagai representasi hukum ketika terjadi sengketa, tetapi juga sebagai mitra preventif bagi perusahaan. Layanan hukum preventif (preventive legal services) memungkinkan perusahaan memperoleh pemahaman lebih dalam terkait regulasi dan membangun kebijakan internal yang selaras dengan prinsip kepatuhan. Praktik serupa juga telah berkembang di negara-negara maju, di mana kolaborasi antara perusahaan dan firma hukum digunakan untuk mengurangi beban litigasi dan meningkatkan kualitas tata kelola (Schaub & Brammer, 2020). Hal ini memperlihatkan bahwa keberadaan kantor hukum tidak hanya bersifat reaktif, melainkan juga proaktif dalam mencegah pelanggaran.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pendampingan hukum bagi perusahaan menjadi salah satu upaya penting dalam menginternalisasi prinsip hukum dan etika bisnis. Melalui pendekatan edukatif dan konsultatif, perusahaan dapat membangun sistem tata kelola yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa strategi pelatihan hukum, penyusunan kebijakan internal, serta asistensi konsultan hukum secara berkelanjutan dapat memperkuat kesadaran regulasi sekaligus membentuk budaya organisasi yang patuh dan beretika (Grama & Mihaila, 2013). Oleh karena itu, program pendampingan ini sangat relevan dalam menjawab kebutuhan dunia usaha yang semakin dinamis.

Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan, khususnya skala menengah dan kecil, adalah keterbatasan sumber daya dalam memahami kompleksitas regulasi yang terus berubah. Perubahan regulasi di bidang perizinan, ketenagakerjaan, hingga perlindungan konsumen, menuntut adaptasi cepat agar

perusahaan tetap kompetitif. Studi OECD (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki akses pada pendampingan hukum eksternal lebih mampu menavigasi kompleksitas regulasi dan mengurangi risiko pelanggaran hukum dibandingkan yang tidak. Fakta ini menegaskan pentingnya sinergi antara dunia usaha dan praktisi hukum untuk memperkuat kepatuhan.

Penelitian pengabdian ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas perusahaan dalam mematuhi regulasi hukum serta menginternalisasi prinsip etika bisnis melalui kolaborasi dengan kantor hukum. Pendampingan dilakukan dalam bentuk pelatihan hukum, asistensi penyusunan kebijakan internal, serta konsultasi berkelanjutan mengenai isu-isu hukum dan etika bisnis. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang baik, berintegritas, dan berdaya saing global.

METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah pendekatan yuridis empiris, yakni penerapan ketentuan hukum normatif secara langsung dalam konteks praktik perusahaan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memecahkan permasalahan hukum serta etika bisnis yang dihadapi. Pendekatan ini dipadukan dengan metode edukatif dan konsultatif melalui pelatihan hukum, asistensi penyusunan kebijakan internal, serta konsultasi reguler bersama manajemen perusahaan. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumen internal perusahaan, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang tingkat kepatuhan hukum dan implementasi etika bisnis. Dengan demikian, metode ini tidak hanya mengkaji aspek normatif hukum, tetapi juga menekankan relevansi praktis dalam membangun tata kelola perusahaan yang berintegritas dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepatuhan Hukum sebagai Fondasi Keberlanjutan Perusahaan

Kepatuhan hukum merupakan elemen fundamental yang menopang keberlanjutan operasional perusahaan di tengah arus globalisasi yang kompetitif. Perusahaan yang konsisten mematuhi aturan perundang-undangan akan memiliki posisi lebih stabil dalam menghadapi tekanan regulasi maupun dinamika pasar. Parker dan Nielsen (2011) menekankan bahwa kepatuhan hukum tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban formal, melainkan bagian integral dari strategi manajemen risiko yang mampu menjaga reputasi dan kredibilitas perusahaan dalam jangka panjang. Dalam konteks penelitian pengabdian ini, penting untuk menekankan bahwa kepatuhan hukum harus dipandang sebagai instrumen strategis yang bernilai investasi, bukan beban administratif yang menghambat pertumbuhan bisnis.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa perusahaan mitra masih menghadapi kendala serius dalam menafsirkan dan mengimplementasikan regulasi yang berlaku, terutama dalam bidang perizinan usaha, ketenagakerjaan, perpajakan, dan perlindungan konsumen. Kondisi ini memperkuat temuan OECD

(2020) yang menyoroti kelemahan mendasar perusahaan skala menengah dan kecil di negara berkembang, yakni keterbatasan sumber daya dalam mengelola kepatuhan hukum. Dengan adanya pendampingan hukum yang diberikan, perusahaan mulai mampu mengidentifikasi kewajiban regulasi secara lebih sistematis dan menyusunnya dalam kebijakan internal yang praktis untuk diterapkan di semua divisi operasional.

Wawancara dengan manajemen mengungkapkan bahwa sebagian besar kebijakan hukum sebelumnya bersifat reaktif, yakni hanya muncul sebagai respons terhadap masalah hukum yang terjadi. Pendekatan ini terbukti tidak efektif karena perusahaan kerap kehilangan waktu dan sumber daya ketika menghadapi sengketa. Melalui pendampingan hukum preventif, paradigma tersebut berubah menjadi lebih proaktif. Temuan ini sejalan dengan Schaub dan Brammer (2020) yang menegaskan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan kepatuhan hukum dalam strategi bisnis cenderung lebih tangguh menghadapi krisis, serta lebih dipercaya oleh pemangku kepentingan internal maupun eksternal.

Analisis dokumen internal juga memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara prosedur operasional standar (SOP) dan regulasi yang berlaku, misalnya dalam kontrak kerja yang belum mencerminkan perlindungan hak pekerja. Intervensi berupa asistensi penyusunan ulang dokumen hukum menjadi langkah awal yang penting untuk memperbaiki kelemahan tersebut. Grama dan Mihaila (2013) menyebutkan bahwa sistem hukum yang jelas, transparan, dan sesuai regulasi akan meningkatkan efisiensi organisasi, memperkuat integritas kelembagaan, dan meningkatkan kepercayaan investor. Dengan demikian, pembenahan dokumen hukum tidak hanya berdampak pada legalitas, tetapi juga pada profesionalisme organisasi.

Pelatihan hukum yang diberikan melalui kerja sama dengan kantor hukum mitra menghasilkan perubahan signifikan dalam pemahaman karyawan tentang kepatuhan regulasi. Materi pelatihan mencakup hukum ketenagakerjaan, perlindungan konsumen, perpajakan, hingga undang-undang anti-monopoli, yang semuanya relevan dengan kegiatan operasional perusahaan. Dengan pengetahuan yang lebih luas, karyawan dapat mengidentifikasi potensi pelanggaran sejak dini dan berkontribusi terhadap pencegahan masalah hukum. Hal ini membuktikan bahwa kepatuhan hukum tidak hanya tanggung jawab manajemen puncak, tetapi juga hasil internalisasi nilai kepatuhan di seluruh lapisan organisasi.

Hasil monitoring menunjukkan bahwa perusahaan berhasil membangun mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) sebagai sarana menjaga transparansi dan akuntabilitas. Sistem ini memberikan ruang bagi karyawan untuk melaporkan dugaan pelanggaran hukum atau etika tanpa rasa takut terhadap tindakan balasan. Transparency International (2021) menegaskan bahwa sistem *whistleblowing* yang efektif merupakan pilar utama dalam menciptakan budaya antikorupsi dan tata kelola yang sehat. Implementasi sistem ini menunjukkan bahwa pendampingan hukum tidak hanya fokus pada regulasi, tetapi juga pada pembangunan ekosistem organisasi yang bersih dan transparan.

Evaluasi berkala yang dilakukan tim pendampingan menunjukkan adanya peningkatan kesadaran regulasi yang signifikan. Perusahaan mulai mengadopsi mekanisme audit internal untuk memastikan kepatuhan yang berkelanjutan, serta mengintegrasikan hasil evaluasi ke dalam kebijakan strategis. Temuan ini selaras dengan Kaptein (2017) yang menyatakan bahwa penguatan budaya kepatuhan adalah syarat utama untuk menciptakan organisasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, pendekatan preventif dan evaluatif terbukti memperkuat kapasitas perusahaan dalam menghadapi dinamika regulasi.

Secara keseluruhan, hasil pendampingan membuktikan bahwa kepatuhan hukum adalah fondasi vital yang tidak dapat ditawar dalam mewujudkan keberlanjutan perusahaan. Intervensi berupa pelatihan hukum, asistensi kebijakan, dan monitoring reguler mampu menciptakan budaya kepatuhan yang sistematis dan menyeluruh. Kepatuhan hukum yang kuat pada akhirnya tidak hanya memberikan perlindungan dari risiko eksternal, tetapi juga menjadi keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Peran Etika Bisnis dalam Memperkuat Reputasi dan Tata Kelola

Etika bisnis merupakan pilar utama lain yang memperkuat keberlanjutan perusahaan selain kepatuhan hukum. Dalam dunia global yang penuh dengan persaingan ketat, pelanggaran etika kerap menimbulkan kerugian reputasi yang lebih besar daripada sekadar pelanggaran hukum. Ferrell, Fraedrich, dan Ferrell (2019) menjelaskan bahwa etika bisnis adalah dasar dari kepercayaan publik terhadap perusahaan, dan pelanggaran etika dapat menghancurkan hubungan dengan pemangku kepentingan dalam waktu singkat. Dalam penelitian pengabdian ini, terlihat bahwa sebagian perusahaan mitra belum memiliki kode etik yang menyeluruh, sehingga rentan terhadap praktik bisnis yang tidak etis.

Pelatihan etika yang difasilitasi tim pengabdian berhasil meningkatkan kesadaran manajemen dan karyawan tentang pentingnya integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Crane dan Matten (2016) menyatakan bahwa perusahaan yang menginternalisasi nilai-nilai etika bisnis cenderung memiliki loyalitas konsumen yang lebih tinggi dan hubungan jangka panjang yang lebih baik dengan pemangku kepentingan. Hal ini sejalan dengan kondisi perusahaan mitra yang mulai memasukkan prinsip-prinsip etika ke dalam kebijakan dan SOP internal mereka.

Perubahan strategi perusahaan juga mulai terlihat setelah pendampingan. Perusahaan yang sebelumnya lebih berorientasi pada keuntungan finansial kini menempatkan tanggung jawab sosial sebagai salah satu prioritas strategis. Observasi lapangan memperlihatkan adanya program CSR yang lebih terstruktur, seperti pemberdayaan masyarakat lokal dan program ramah lingkungan. Carroll dan Brown (2018) menegaskan bahwa CSR tidak hanya memperkuat legitimasi sosial perusahaan, tetapi juga meningkatkan daya saing di pasar internasional.

Dokumen internal perusahaan kini menunjukkan adanya penyusunan kode etik baru yang meliputi larangan praktik diskriminasi, pedoman penyelesaian konflik kepentingan, dan aturan transparansi transaksi. Kaptein (2017)

menyebutkan bahwa pedoman etika yang jelas dapat meningkatkan integritas organisasi secara keseluruhan. Perubahan ini menandai adanya kemajuan penting dalam membangun tata kelola yang berbasis moral.

Wawancara dengan karyawan memperlihatkan peningkatan pemahaman tentang perbedaan antara tindakan legal dan tindakan etis. Hal ini sangat penting karena tidak semua yang legal dapat dianggap etis, dan sebaliknya. Diskusi mengenai dilema etis selama pelatihan mendorong terciptanya budaya reflektif, di mana karyawan lebih kritis dalam menilai implikasi moral dari setiap keputusan bisnis. Ferrell et al. (2019) menegaskan bahwa perusahaan yang mampu mengelola dilema etis dengan bijaksana akan lebih dipercaya dan dihormati publik.

Pendampingan juga mendorong pembentukan mekanisme evaluasi etika internal yang dilaksanakan melalui audit etika dan survei berkala. Schaub dan Brammer (2020) menyatakan bahwa pengukuran etika organisasi melalui instrumen evaluasi internal merupakan strategi efektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan mencegah penyimpangan. Dengan adanya evaluasi ini, perusahaan tidak hanya menegakkan norma etis, tetapi juga memastikan bahwa standar tersebut dipatuhi dalam praktik sehari-hari.

Hasil implementasi etika bisnis yang lebih kuat terlihat dari meningkatnya citra perusahaan di mata publik dan investor. OECD (2020) menegaskan bahwa reputasi etis merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kemampuan perusahaan dalam menarik investasi jangka panjang. Dalam konteks ini, perusahaan mitra mulai menunjukkan perubahan positif yang dapat meningkatkan kepercayaan dari konsumen, mitra bisnis, dan investor internasional.

Dengan demikian, penguatan etika bisnis terbukti mampu memperkuat reputasi perusahaan, meningkatkan loyalitas publik, serta memperkuat tata kelola. Kolaborasi antara pendampingan hukum dan etika memperlihatkan bahwa integritas perusahaan tidak hanya dibangun di atas kepatuhan hukum, tetapi juga pada penerapan prinsip moral yang konsisten.

Sinergi Kantor Hukum dan Perusahaan dalam Mewujudkan Tata Kelola Berintegritas

Hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa sinergi antara kantor hukum dan perusahaan memberikan dampak transformatif yang signifikan terhadap kualitas tata kelola. Kolaborasi tersebut menghasilkan mekanisme kepatuhan yang lebih terstruktur, termasuk penyusunan kebijakan internal, penguatan kode etik, dan pelatihan hukum yang berkelanjutan. Sjahdeini (2011) menegaskan bahwa peran kantor hukum dalam dunia usaha tidak hanya terbatas pada penyelesaian sengketa, tetapi juga mencakup fungsi preventif yang berperan dalam mencegah pelanggaran. Dengan demikian, pendampingan hukum menjadi faktor strategis dalam meningkatkan daya saing dan stabilitas perusahaan.

Konsultasi berkala antara perusahaan dan kantor hukum mitra memberikan ruang untuk membahas isu-isu hukum terbaru, perubahan regulasi, dan tantangan etika bisnis. Hasil ini memperlihatkan bahwa keterlibatan pihak eksternal mampu memperkaya perspektif manajemen dalam menyusun kebijakan yang lebih adaptif.

Grama dan Mihaila (2013) menegaskan bahwa kolaborasi eksternal dengan praktisi hukum mempercepat kemampuan perusahaan untuk menavigasi regulasi yang kompleks sekaligus meningkatkan efisiensi operasional.

Pendampingan juga menghasilkan penyusunan peta risiko hukum (legal risk mapping) yang menjadi instrumen penting untuk mengidentifikasi potensi pelanggaran. Dengan adanya peta risiko ini, perusahaan dapat menentukan prioritas intervensi hukum yang lebih efektif dan mencegah potensi sengketa sebelum terjadi. Transparency International (2021) menyebutkan bahwa pemetaan risiko hukum adalah praktik terbaik untuk membangun sistem tata kelola yang transparan dan akuntabel.

Selain itu, penguatan sistem kepatuhan internal menjadi salah satu capaian penting dari sinergi ini. Perusahaan mitra didorong untuk membentuk unit kepatuhan (compliance unit) yang bertugas mengawasi implementasi regulasi dan kode etik. Kaptein (2017) menegaskan bahwa keberadaan unit kepatuhan menjadi salah satu indikator organisasi yang serius dalam menegakkan integritas. Dengan adanya unit ini, perusahaan lebih konsisten menjaga standar hukum dan etika tanpa bergantung penuh pada konsultan eksternal.

Dari sisi sumber daya manusia, pendampingan hukum berkontribusi pada peningkatan kapasitas karyawan melalui pelatihan hukum berkelanjutan. Transfer pengetahuan dari kantor hukum ke manajemen dan staf perusahaan menghasilkan kemandirian hukum yang lebih baik. OECD (2020) menegaskan bahwa pelatihan reguler mampu memperkuat budaya kepatuhan dan mencegah praktik tidak etis. Dengan demikian, kolaborasi ini tidak hanya menyelesaikan masalah jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi pengetahuan yang berkelanjutan.

Monitoring dan evaluasi berkala menunjukkan bahwa perusahaan yang didampingi lebih siap menghadapi audit eksternal maupun pengawasan pemerintah. Hal ini meningkatkan legitimasi perusahaan di mata regulator, sekaligus memperkuat posisi tawar dengan investor dan mitra bisnis. Crane dan Matten (2016) menegaskan bahwa legitimasi regulasi merupakan modal penting dalam menjaga keberlanjutan perusahaan di pasar global.

Selain manfaat internal, pendampingan hukum juga membawa dampak sosial yang positif. Masyarakat sekitar perusahaan mulai merasakan adanya perubahan dalam praktik bisnis yang lebih etis dan bertanggung jawab. Carroll dan Brown (2018) menegaskan bahwa perusahaan yang mengedepankan nilai etika tidak hanya memberi manfaat ekonomi, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan sosial yang lebih inklusif. Dengan demikian, sinergi kantor hukum dan perusahaan mampu memperluas dampak pada ekosistem bisnis dan masyarakat secara bersamaan.

Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara kantor hukum dan perusahaan bukan hanya memperkuat kepatuhan hukum dan etika, tetapi juga melahirkan tata kelola yang berintegritas tinggi. Kolaborasi ini terbukti menjadi strategi yang efektif untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan, adaptif, dan mampu bersaing di tingkat global.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kantor hukum dalam mendampingi perusahaan memiliki peran strategis tidak hanya dalam menyelesaikan sengketa, tetapi juga dalam membangun sistem kepatuhan hukum dan etika bisnis yang berkelanjutan. Melalui pendekatan yuridis empiris yang dipadukan dengan metode edukatif dan konsultatif, perusahaan mampu meningkatkan kesadaran hukum, memperkuat budaya etika, serta menyusun mekanisme kepatuhan internal yang lebih sistematis. Sinergi antara perusahaan dan kantor hukum terbukti mampu mengurangi risiko pelanggaran regulasi, meningkatkan kredibilitas di mata pemangku kepentingan, serta memperkuat tata kelola berintegritas yang mendukung keberlanjutan usaha. Dengan demikian, kolaborasi ini menjadi model efektif dalam menciptakan ekosistem bisnis yang sehat, transparan, dan berdaya saing global.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus, A. (2012). *Etika bisnis bagi pelaku bisnis* (Edisi I, Cet. 2). Rajawali Pers.
- Alma, B., & Priansa, D. J. (2009). *Manajemen bisnis syariah*. Alfabeta.
- Badroen, F. (2006). *Etika bisnis dalam Islam*. Kencana Prenada Group.
- Carroll, A. B., & Brown, J. A. (2018). Corporate social responsibility: A review of current concepts, research, and issues. *Business & Society*, 57(1), 7–28. <https://doi.org/10.1177/0007650316672729>
- Crane, A., & Matten, D. (2016). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization* (4th ed.). Oxford University Press.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2019). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (12th ed.). Cengage Learning.
- Grama, A., & Mihaila, S. (2013). Legal compliance – A premise of organizational efficiency. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 92, 872–877. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.770>
- Kaptein, M. (2017). The battle for business ethics: A struggle theory. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 343–361. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2780-2>
- Nana, H. A. (2013). *Manajemen bisnis syariah & kewirausahaan*. Pustaka Setia.
- OECD. (2020). *OECD regulatory policy outlook 2018*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264303072-en>
- Parker, C., & Nielsen, V. L. (2011). *Explaining compliance: Business responses to regulation*. Edward Elgar Publishing.
- Schaub, M., & Brammer, S. (2020). Corporate sustainability and the governance of social and environmental issues. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 435–452. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-4>
- Sjahdeini, S. R. (2011). *Hukum perusahaan: Prinsip, pengertian, dan penerapannya dalam dunia usaha*. Pustaka Utama.
- Soekanto, S. (2001). *Sosiologi: Suatu pengantar*. Raja Grafindo Persada.
- Transparency International. (2021). *Whistleblowing in Europe: Legal protections for whistleblowers in the EU*. Transparency International Secretariat. <https://transparency.eu/whistleblowing>