

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengeksplorasi informasi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi perbandingan, baik mengenai kelemahan maupun kelebihan yang telah teridentifikasi. Tambahan dari itu, peneliti juga merujuk pada literatur berupa buku-buku dan skripsi guna memperoleh pemahaman sebelumnya tentang teori-teori yang relevan dengan judul yang diadopsi, sebagai dasar untuk merumuskan landasan teori yang solid secara ilmiah. Tinjauan pustaka tentang wajib lapor ketenagakerjaan di Kota Samarinda dalam industri ritel akan mencakup berbagai sumber yang membahas peraturan, kebijakan, praktik, dan penelitian terkait dengan topik tersebut. Tinjauan pustaka yang dapat membantu memahami isu peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia yang menjelaskan landasan hukum terkait wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan di Indonesia. Ini termasuk UU Ketenagakerjaan, peraturan menteri terkait. Terdapat berbagai teori antara lain sebagai berikut:

#### **2.1 Penegakan Hukum**

Penerapan hukum pada dasarnya adalah variabel yang memiliki korelasi dan saling ketergantungan dengan faktor-faktor terkait yang menentukan proses penegakan hukum, seperti yang diungkapkan oleh Lawrence M. Friedman, meliputi komponen substansi, struktur, dan budaya. Beberapa komponen ini mencakup lingkup

operasional hukum sebagai sebuah sistem.<sup>1</sup> Semua faktor ini sangat memengaruhi proses penegakan hukum dalam masyarakat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kegagalan dalam salah satu komponen akan berdampak pada faktor lainnya. Penegakan hukum pada dasarnya mencerminkan supremasi nilai substansial, yaitu keadilan.

Penegakan hukum terhadap implementasi dan pengawasan wajib lapor ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam memastikan kepatuhan perusahaan atau majikan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan.<sup>2</sup> Jika ditemukan pelanggaran terhadap undang-undang wajib lapor ketenagakerjaan, otoritas hukum dapat memberikan sanksi yang sesuai. Ini dapat berupa denda keuangan, pencabutan izin usaha, atau tindakan hukum lainnya tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan, proses ini melibatkan berbagai langkah untuk memastikan bahwa aturan-aturan tersebut dipatuhi dengan benar, dalam penegakan hukum di ketenagakerjaan terdapat dua bagian yaitu:

### **2.1.1 Pengawasan Ketenagakerjaan**

Pengawasan adalah proses pemantauan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan dalam organisasi yang dipastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini mencakup semua usaha dan aktivitas untuk mengetahui dan mengevaluasi kenyataan yang sebenarnya dari pelaksanaan atau

---

<sup>1</sup> Tolib Effendi, S. H. *Sistem Peradilan Pidana: perbandingan komponen dan proses sistem peradilan pidana di beberapa negara*. MediaPressindo, 2018.

<sup>2</sup> Wibawa, Novendy Setiya. *Pengawasan dan Perlindungan Pengupahan Terhadap Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil di Daerah Istimewa Yogyakarta Pasca Undang-undang Cipta Kerja*. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2024.

kegiatan, proses untuk memahami hasil pelaksanaan, mengidentifikasi kesalahan atau kegagalan, serta melakukan perbaikan. Tujuannya adalah untuk mencegah perbedaan antara pelaksanaan dan rencana yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, rencana dan perintah pelaksanaan sangat diperlukan.<sup>3</sup> Dalam Undang–Undang Dasar 1945 dan tertulis di dalam pada Pasal 28 D ayat (2) dinyatakan, bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja serta menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut, umumnya dikenal sebagai Hubungan Kerja, yang secara dogmatis dan normatif diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Interaksi hukum antara pekerja dan pengusaha tersebut dimulai dengan pembuatan perjanjian kerja, yang bisa disepakati baik secara tertulis maupun lisan.<sup>4</sup>

Pembinaan yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan mencakup serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pengurus, atau anggota lembaga ketenagakerjaan terkait peraturan perundang-undangan. Pembinaan ini dapat dilakukan melalui penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, dan pendampingan. Hasil dari kegiatan ini disusun dalam laporan pembinaan oleh pengawas ketenagakerjaan, dengan tujuan akhir agar

---

<sup>3</sup> Hutagalung, Bangun Nauli. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam Memberikan Perlindungan Hukum atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul. Diss. Universitas Medan Area, 2022.

<sup>4</sup> Sherly, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah. "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5.2 (2021): 310-327.

setiap pelaku usaha memahami dan menjalankan amanat perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

### **2.1.2 Penyidikan Ketenagakerjaan**

Kegiatan kriminal yang termasuk dalam undang-undang ketenagakerjaan yang dianggap sebagai tindak kejahatan. Peraturan perundang-undangan yang relevan termasuk Undang-Undang Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 1948, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 terkait Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Kewajiban Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja pengganti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Siapa pun yang bekerja di bidang ketenagakerjaan, termasuk pengusaha, pekerja, dan pihak-pihak lain yang terlibat, dapat melakukan tindakan kejahatan. Karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, hukum ketenagakerjaan mengatur interaksi perusahaan. Memahami batasan hukum, hak, dan kewajiban sangat penting dalam menjalankan bisnis. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran hukum di bidang ketenagakerjaan, bekerjasama dengan penyidik Polri. Pengawasan terhadap penegakan hukum ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Ketenagakerjaan menggunakan Peraturan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai

---

<sup>5</sup> Simamora, Hot Jungjungan. "Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan." *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 2.3 (2021): 137-148.

landasan hukum dalam menangani aktivitas ilegal terkait pekerjaan. Selanjutnya, diberikan nota I yang ditujukan buat perusahaan tersebut sebagai peringatan agar pengusaha memenuhi atau melaksanakan kewajiban perusahaan. Jika dalam jangka waktu 30 hari setelah penerbitan nota I perusahaan masih tidak melaksanakan, maka diterbitkan nota II. Setelah menerima berita acara pemeriksaan, perusahaan memiliki waktu paling lama 14 hari untuk memenuhi berita acara tersebut. Jika nota II tidak dipatuhi, pengawas ketenagakerjaan dapat melaporkan kepada Kepala UPTD Pengawas Ketenagakerjaan bahwa nota I dan nota II tidak dilaksanakan, Oleh karena itu, selanjutnya akan diterbitkan surat perintah tugas untuk Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) agar dapat melaksanakan tugas penyidikan.<sup>6</sup>

## **2.2 Tindak Pidana Ketenagakerjaan**

Tindak pidana ketenagakerjaan merujuk pada segala bentuk pelanggaran atau perbuatan yang melanggar ketentuan hukum yang mengatur hubungan antara pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan) dalam konteks ketenagakerjaan. Ini mencakup berbagai jenis tindakan yang merugikan atau melanggar hak-hak pekerja, melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, atau melanggar ketentuan-ketentuan lainnya yang terkait dengan ketenagakerjaan. Tindak pidana ketenagakerjaan sering kali diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan nasional atau peraturan pemerintah yang berlaku di suatu negara. Penegakan hukum terhadap tindak pidana ketenagakerjaan dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan kondisi

---

<sup>6</sup> Gemilang, Zaifi Surya, Aria Zurnetti, and Khairani Khairani. "Penyidikan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat." *UNES Law Review* 6.1 (2023): 2274-2286.

kerja yang aman dan adil, serta mencegah eksploitasi dan penyalahgunaan tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 185, menetapkan hukuman atas tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan, berupa pidana penjara dan denda, sesuai dengan jenis kejahatan yang terbukti secara sah menurut hukum yang berlaku yang dilakukan oleh pelaku. Saat ini, untuk memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja atau buruh yang telah dirugikan akibat terjadinya tindak pidana.<sup>7</sup>

### **2.3 Sifat Melanggar Hukum**

Sifat melanggar hukum dalam konteks wajib lapor ketenagakerjaan adalah ketika perusahaan atau majikan tidak memenuhi kewajiban mereka untuk memberikan laporan tentang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang atau peraturan yang berlaku. Ini dapat mencakup pelanggaran seperti tidak menyampaikan laporan ketenagakerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, memberikan informasi yang tidak akurat atau tidak lengkap dalam laporan, atau bahkan menutupi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dalam lingkungan kerja. Pengawasan terhadap pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan atau majikan mematuhi kewajiban mereka sesuai dengan undang-undang.

Meskipun pemerintah telah menyediakan berbagai bentuk perlindungan hukum untuk hampir seluruh hak-hak normatif pekerja/buruh, kenyataannya masih banyak perusahaan atau pemberi kerja yang melanggar norma-norma hukum

---

<sup>7</sup> Tetehuka, Heavenly Sherand. "Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Crimen* 8.6 (2019).

ketenagakerjaan dalam kenyataannya. Ini menunjukkan bahwa peraturan atau undang-undang tersebut hanya seperti tulisan di atas kertas. Peraturan atau undang-undang yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh hanya akan efektif jika pelaksanaannya diawasi oleh ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu. Dengan demikian, norma-norma hukum ketenagakerjaan dapat diimplementasikan dan ditegakkan dengan baik.<sup>8</sup>

Pengawasan ini bisa dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk instansi pemerintah, badan regulasi, atau lembaga independent. Pengawasan dapat dijelaskan sebagai langkah-langkah pemantauan, penilaian, dan pelaporan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk melakukan perbaikan lebih lanjut. Proses ini tidak hanya berfokus pada penemuan kesalahan, tetapi juga bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan dan melakukan perbaikan jika ditemukan kesalahan.<sup>9</sup>

## **2.4 Teori Kepatuhan**

Teori kepatuhan peraturan (Regulatory Compliance Theory) yang dimana teori ini menekankan pentingnya perusahaan untuk mematuhi peraturan dan regulasi yang berlaku. Wajib lapor ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai bagian dari kewajiban perusahaan untuk mematuhi aturan hukum terkait ketenagakerjaan guna menghindari sanksi atau konsekuensi hukum lainnya. Teori kepatuhan, yang diperkenalkan oleh Stanley Milgram (1963), menjelaskan kondisi di mana seseorang mematuhi perintah

---

<sup>8</sup> Wijaya, Mohammad Surya Trias. SIFAT EKSEKUTORIAL PADA NOTA PEMERIKSAAN KHUSUS PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN (Kajian Yuridis pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan). Diss. Universitas Brawijaya, 2017.

<sup>9</sup> Sukmawati, Mia Ayu. "*Pengawasan Izin Usaha Toko Modern (IUTM) Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru (Studi Kasus: Ritel Alfamart dan Indomaret)*." (2018).

atau aturan yang telah ditetapkan. Dalam literatur sosiologi, terdapat dua perspektif mengenai kepatuhan terhadap hukum, yaitu perspektif instrumental dan normatif. Perspektif instrumental mengasumsikan bahwa individu secara keseluruhan didorong oleh kepentingan pribadi dan persepsi terhadap konsekuensi yang terkait dengan perilaku tersebut. Sementara perspektif normatif terkait dengan keyakinan moral individu dan penolakan terhadap kepentingan pribadi.<sup>10</sup>

sebagai contoh teori kepatuhan ialah seseorang yang taat pajak atau yang setiap tahunnya membayar pajak, bahwa dapat dikatakan faktor dipengaruhi dalam kepatuhan wajib pajak sesuatu kondisi sistem administrasi perpajakan Negara, pelayanan kepada wajib pajak, penegakan hukum perpajakan, pemeriksaan pajak, tarif pajak, dan sanksi.<sup>11</sup>

## **2.5 Teori Keadilan**

Perspektif teori keadilan yang dipaparkan oleh Adam Smith, prinsip keadilan sebenarnya mencerminkan kesetaraan dan harmoni dalam hubungan antar manusia, yang menghendaki bahwa tidak ada pihak yang dirugikan dalam hak dan kepentingannya. Prinsip ini bukan hanya merupakan aspek moral, tetapi pada akhirnya harus ditegakkan. Oleh karena itu, sementara setiap individu secara internal berupaya untuk tidak merugikan hak dan kepentingan pihak lain, mereka juga secara bersamaan terpaksa (karena merupakan peraturan positif) untuk mematuhi prinsip ini melalui

---

<sup>10</sup> Wijayanti, Lilis Endang, et al. "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern.*" *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing* 9.3 (2022): 15-28.

<sup>11</sup> Khoiroh, Nadwatul. Pengaruh sanksi, sosialisasi, dan pendapatan wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak bumi dan bangunan di Desa Gandaria. BS thesis. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017.

ancaman sanksi dan hukuman. Perusahaan yang diwajibkan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungannya mencerminkan prinsip keadilan ini.<sup>12</sup> Menginvestigasi bagaimana perusahaan ritel di Kota Samarinda menerapkan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan ini bisa mencakup proses pelaporan, kendala yang dihadapi, dan kepatuhan terhadap regulasi. Serta dampak kebijakan ketenagakerjaan terhadap industri ritel di Kota Samarinda, terdapat analisis tentang bagaimana kebijakan ketenagakerjaan, termasuk wajib lapor mempengaruhi industri ritel di Samarinda. Ini dapat mencakup evaluasi dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kebijakan tersebut.

Tantangan dan peluang dalam mematuhi Wajib Lapor Ketenagakerjaan dengan studi kasus atau analisis tentang tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ritel di Samarinda dalam mematuhi kewajiban pelaporan ketenagakerjaan, serta peluang untuk meningkatkan kepatuhan dan manfaat yang mungkin timbul dari kepatuhan tersebut. Inisiatif dan program peningkatan ketenagakerjaan di Samarinda perlu meninjau upaya-upaya dari pemerintah, organisasi non-pemerintah, atau asosiasi industri untuk meningkatkan standar ketenagakerjaan di industri ritel Samarinda. Ini bisa termasuk program pelatihan, advokasi kebijakan, atau sertifikasi kepatuhan. Dengan menggabungkan tinjauan literatur dari sumber-sumber seperti itu, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang konteks, implementasi, dan dampak wajib lapor ketenagakerjaan di Kota Samarinda, khususnya dalam sektor industri ritel.

---

<sup>12</sup> SARASWATI, MADE AYU ARINDA, et al. "PENERAPAN PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA THE OBEROI BEACH RESORT BALI." GANEC SWARA 14.1 (2020): 515-520.

## 2.6 Ultimum Remedium

Dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan, istilah "ultimum remedium" dapat merujuk pada tindakan hukum terakhir yang diambil oleh pihak yang terkena dampak ketika perusahaan atau majikan tidak mematuhi kewajiban pelaporan ketenagakerjaan. Ini bisa berarti bahwa ketika perusahaan atau majikan tidak memenuhi kewajiban pelaporan mereka, pihak yang terkena dampak dapat mengambil langkah-langkah hukum terakhir yang tersedia untuk memperoleh kepatuhan atau mengatasi pelanggaran tersebut.

Berdasarkan perbuatan yang termuat dalam undang-undang pidana administrasi, seharusnya pembuat undang-undang dari awal harus memberikan klasifikasi perbuatan berdasarkan 3 jenis, yaitu:

- 1) Perbuatan melanggar hukum yang termasuk kejahatan dan yang secara langsung diberikan sanksi pidana (Primum Remedium & Delik Materiil).
- 2) Perbuatan melanggar hukum yang termasuk pelanggaran sehingga hanya dikenai sanksi administratif.
- 3) Perbuatan melanggar hukum yang pada awalnya merupakan pelanggaran. Namun, jika tidak diterapkan sanksi administratifnya untuk menjamin kepastian hukum, maka dikenakan sanksi pidana (Ultimum Remedium).

Saat ini, pembentukan Undang-Undang pidana administratif masih cenderung mengacu pada konsep primum remedium daripada ultimum remedium. Seharusnya prinsip ultimum remedium harus menjadi prinsip yang mendasari Undang-Undang pidana administratif. Penerapan prinsip ultimum remedium dalam Undang-Undang

pidana administrasi adalah pendekatan yang dapat menguntungkan semua pihak (korban, pelaku, dan masyarakat luas). Pemberian sanksi pidana dalam Undang-Undang pidana administrasi hanya digunakan sebagai tindakan terakhir (ultimum remedium), jika pelaku kejahatan tidak dapat lagi diperbaiki dengan sanksi administratif.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Siregar, Angelos Gogo. "Implementasi Asas Ultimum Remedium Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Administratif." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.4 (2023): 10271-10285.