

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Wajib Laporkan Ketenakerjaan Perusahaan Studi kasus:

Industri Ritel di Kota Samarinda

Kota Samarinda merupakan Ibu kota dari Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kota Samarinda juga termasuk salah satu kota besar yang ada di Indonesia, dengan penduduk sebanyak 856.360 jiwa ditahun 2023, Kota Samarinda memiliki luas wilayah seluas 783 km², sehingga banyak orang perantauan datang ke kota ini untuk bekerja.¹ Dan perlu diingat bahwa setiap perusahaan wajib melaporkan wajib laporkan ketenagakerjaan di perusahaan.

Wajib laporkan ketenagakerjaan adalah laporan yang dilakukan oleh perusahaan secara tertulis dengan catatan yang dimana perusahaan disaat memulai mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan, dan membubarkan perusahaan kepada Pemerintah Provinsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang dilakukan secara berkala setiap satu tahun sekali. Untuk mendapat titik terang dalam kebijakan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 diperlukannya data atau informasi ketenagakerjaan yang menyangkut pada penduduk, atau tenaga kerja, kesempatan kerja, produktifitas, pelatihan kerja dan perlindungan kerja sebagai perencanaan dalam pembangunan ketenagakerjaan. Adanya dengan peningkatan pada jumlah penduduk di Kota Samarinda, semakin banyak orang yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, tidak hanya pertumbuhan penduduk yang

¹ Wikipedia, https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Samarinda

semakin cepat, begitu pula dengan perkembangan ekonomi yang terus berlanjut hingga menyebabkan banyaknya perusahaan-perusahaan di Kota Samarinda. Tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat seharusnya tidak hanya dilakukan oleh korporasi dalam arti perusahaan berbadan hukum dan berskala besar saja. Sebab, perusahaan perseorangan yang belum berbadan hukum juga bisa memberikan dampak sosial dan lingkungan yang signifikan bagi masyarakat di sekitarnya.² Pada dasarnya, setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan operasionalnya. Semakin besar perusahaan, semakin banyak karyawan yang dibutuhkan. Untuk mengatur penyediaan tenaga kerja dengan kualitas dan kuantitas yang memadai serta memberikan pelayanan terbaik kepada karyawan, termasuk penempatan tenaga kerja yang tepat, diperlukan data mengenai keadaan ketenagakerjaan dari perusahaan.

Data yang wajib dilaporkan dari Perusahaan untuk Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi ialah data yang meliputi identitas perusahaan, surat perizinan, Tanda Daftar Perusahaan (TDP) / Nomor Induk Berusaha (NIB), NPWP Perusahaan, No BPJS Ketenagakerjaan, data BPJS Kesehatan, akta pendirian, dan data karyawan yang meliputi NIK, jabatan, serta status PKWTT/PKWT.³ Kewajiban perusahaan untuk melaporkan ketenagakerjaan di Perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981. Pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan di Kota Samarinda adalah pengusaha atau pengurus seluruh perusahaan yang telah memiliki

² Dewi, Dewa Ayu Putu Shandra. *Kewajiban Hukum Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*. Diss. Brawijaya University, 2015.

³ Buku panduan penggunaan aplikasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan

Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP), baik pusat maupun cabang, yang berdomisili dan melakukan dan menjalankan operasionalnya di Samarinda.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Samarinda berperan sebagai pengawas dan pembina bagi perusahaan. Dalam merespon kemajuan kota Samarinda dan meningkatnya pertumbuhan perusahaan khususnya di bidang industri sektor ritel, pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan sangat penting dan bertujuan agar terhindar sanksi dari pemerintah, serta sebagai indikator kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Adapun pemberlakuan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan tersebut belum berbanding lurus dengan kesiapan pengusaha melaksanakan kewajiban untuk melaporkan struktur ketenagakerjaan di perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, para pengusaha di industri sektor ritel di Kota Samarinda masih ada perusahaan yang belum melaporkan ketenagakerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, hasil observasi tersebut, peneliti juga memberikan pertanyaan atau mewawancarai kepada responden para pengusaha yang dimana responden masih ada yang belum mengetahui tentang wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan, namun ada beberapa responden yang mendukung dengan adanya peraturan ini, karena dengan dilaksanakannya wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan sangatlah penting bagi pengusaha dan karyawan. Bilamana peraturan tersebut dilaksanakan dengan baik maka tenaga kerja yang berkerja di berbagai perusahaan atau toko di industri sektor ritel di Kota Samarinda bisa lebih terdata lebih baik untuk kedepannya. Terkait dengan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan di perusahaan, bagian pengawas di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi kota Samarinda menyatakan bahwa pada prinsipnya, pelaporan ketenagakerjaan di perusahaan oleh para pengusaha wajib dilakukan agar pemerintah dapat mengetahui jumlah tenaga kerja yang ada dan dapat melakukan pengawasan dilapangan. Bahwa masih adanya Perusahaan di Kota Samarinda yang belum wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan studi kasus industri ritel dapat diindikasikan bahwa kurangnya kesadaran pengusaha dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Samarinda terus melakukan sosialisasi serta memberikan edukasi yang seyogyanya kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan yang dizaman sekarang ini dapat dilakukan secara online. Sekilas dari analisis peneliti bahwasanya hasil pengukuran pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan di Kota Samarinda khususnya di sektor ritel, dari jumlah 24 (dua puluh empat) perusahaan atau toko yang telah dikunjungi ada 8 (delapan) perusahaan yang merespon atau bersedia menerima dan langsung wawancara terkait wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan, dari 8 (delapan) perusahaan atau toko tersebut meminta agar dirahasiakan nama perusahaan atau toko dan juga buat respondennya. Yang 3 (tiga) toko dari skala yang kecil, skala menengah ada 2 (dua), dan juga perusahaan skala besar juga 3 (tiga). Berikut list perusahaan yang penulis tuju :

Tabel 3. 1 Daftar Perusahaan Terhadap Pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan

| No | Inisial Perusahaan/ n/ toko | Skala | Status wawancara | Status sudah atau belum WLKP yang |
|-----------|--|--------------|-----------------------------|--|
|-----------|--|--------------|-----------------------------|--|

| | | | | telah di validasi Ke Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi |
|-----|---------|----------|----------|---|
| 1. | PT. IP | BESAR | TIDAK | TIDAK |
| 2. | PT. ICC | BESAR | TIDAK | LAPOR |
| 3. | PT. LSI | BESAR | YA | TIDAK |
| 4. | PT. EG | BESAR | TIDAK | LAPOR |
| 5. | PT. MUI | BESAR | YA | LAPOR |
| 6. | RMSQ | BESAR | TIDAK | TIDAK |
| 7. | FMML | BESAR | YA | TIDAK |
| 8. | EJS | BESAR | MENUNGGU | TIDAK |
| 9. | PT. IB | MENENGAH | TIDAK | LAPOR |
| 10. | PS | MENENGAH | TIDAK | TIDAK |
| 11. | LS | MENENGAH | YA | TIDAK |
| 12. | S8 | MENENGAH | TIDAK | TIDAK |
| 13. | AB | MENENGAH | TIDAK | TIDAK |
| 14. | MS | MENENGAH | TIDAK | TIDAK |
| 15. | SGB | MENENGAH | TIDAK | TIDAK |
| 16. | YM | MENENGAH | YA | TIDAK |
| 17. | SSP | MENENGAH | MENUNGGU | TIDAK |
| 18. | JSA | MENENGAH | MENUNGGU | TIDAK |

| | | | | |
|-----|------|-------|----------|-------|
| 19. | MMJ | KECIL | YA | TIDAK |
| 20. | COMA | KECIL | YA | TIDAK |
| 21. | MMSA | KECIL | YA | TIDAK |
| 22. | JM | KECIL | MENOLAK | TIDAK |
| 23. | AC | KECIL | MENUNGGU | TIDAK |
| 24. | UAM | KECIL | MEUNGGU | TIDAK |

3.1.1 Implementasi WLKP di MMJ

Berdasarkan hasil penelitian dari MMJ peneliti langsung berkomunikasi perihal wajib lapor ketenagakerjaan dengan pemilik toko, sang pemilik toko mengatakan bahwa memiliki jumlah karyawan 4 (empat) orang termasuk pemilik toko, dan berdiri sejak tahun 1999 (seribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) yang sudah memiliki NIB (Nomor Induk Berusaha), toko tersebut buka pada pukul 07.00 sampai dengan pukul 23.00, bahwa toko tersebut membagi jam kerja menjadi 2(dua) shift masing-masing 8 jam kerja dipotong istirahat satu jam kerja dan dipotong istirahat satu jam. Toko tersebut belum memiliki fasilitas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dan belum melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada Disnaker dikarenakan belum mengetahui akan hal wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.⁴

⁴ Wawancara pemilik MMJ pada tanggal 27 juni 2024 pukul 19:00

3.1.2 Implementasi WLKP di MMSA

Pada penelitian di MMSA yang dimana penulis langsung bertemu dan berkomunikasi perihal wajib lapor ketenagakerjaan dengan pemilik toko, sang pemilik toko memberitahu bahwa toko tersebut sudah berjalan dari 17 (tujuh belas tahun) hingga sekarang dan telah memiliki NIB (Nomor Induk Berusaha) akan tetapi belum tau mengenai perihal wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan itu sendiri, MMSA memiliki jumlah karyawan 5 (lima) orang yang berkerja, yang dimana jam kerja sendiri diatur menjadi 2 (dua) shift, pemilik toko tersebut mengatakan bahwa belum pernah melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan Disnaker dikarenakan belum mengetahui perihal wajib lapor ketenagakerjaan.⁵

3.1.3 Implementasi WLKM di COMA

Pada penelitian di COMA dimana peneliti langsung bertemu dengan pengurus toko, dan toko tersebut sudah berdiri dari tahun 1982 (seribu Sembilan ratus delapan puluh dua) yang saat ini memiliki jumlah karyawan 3 (orang), dimana toko ini adalah koperasi di salah satu Instansi yang Sebagian besar karyawan tersebut adalah keluarga atau kolega dari pegawai tersebut yang berkerja tanpa ada paksaan dengan kemauan pribadi diri sendiri. Dari hal tersebut bahwasanya pengurus toko atau koperasi tersebut belum melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan dikarenakan belum mengetahui perihal wajib lapor ketenagakerjaan.⁶

⁵ Wawancara pemilik MMSA pada tanggal 26 juni 2024 pukul 15:45

⁶ Wawancara penegurus COMA pada tanggal 27 juni 2024 pukul 08:45

3.1.4 Implementasi WLKP di LS

Penelitian peneliti di perusahaan atau toko yang skala menengah, dimana peneliti mendatangi salah satu toko ritel yang dulunya sangat terkenal di Kota Samarinda, yaitu di LS. Peneliti langsung bertemu dengan karyawan dan pengurus toko tersebut, info dari pengurus bahwa jumlah karyawan sekarang ada 4 (empat) karyawan. Dan pengurus karyawan menyatakan bahwa semua hak hak karyawan diberikan semacam hak cuti, jam kerja, upah serta upah lembur, akan tetapi pengurus belum mengetahui perihal wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan sehingga pengurus belum wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.⁷

3.1.5 Implementasi WLKP di YM

Penulis juga melakukan penelitian di salah satu perusahaan atau toko yang dibidang masih baru yaitu di YM, yang dimana penulis langsung bertemu dengan Manager perusahaan, baik dari jumlah karyawan ada 38 (tiga puluh delapan) orang, dimana Perusahaan ini masih tahap pengembangan usaha yang dimulai dari tahun 2020 (dua ribu dua puluh) dan untuk status karyawan sendiri masih PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) semua. Dan Perusahaan ini sudah memiliki NIB (Nomor Induk Berusaha), adapun jam kerjanya terbagi menjadi shift dibagian tertentu, ada hak cuti, uang makan, dan juga upah lembur yang dimana lembur dengan hitungan jam dan dibayarkan pada saat bersamaan gaji dan dibuktikan dengan slip gaji. Perusahaan ini belum memiliki serikat pekerja, dan tentang wajib lapor ketenagakerjaan sendiri manager perusahaan belum mengetahui akan hal itu, setelah

⁷ Wawancara pengurus LS pada tanggal 26 juni 2024 pukul 16:40

peneliti memvalidasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur ternyata nama perusahaan tersebut belum terdaftar dari wajib lapor ketenagakerjaan.⁸

3.1.6 Implementasi WLKP di MUI

Pulis melakukan penelitian disalah satu perusahaan ritel skala besar di Kota Samarinda yang bergerak di industri ritel kebutuhan pokok, peneliti dapat bertemu langsung dan berwawancara dengan HRD. Dimulai dengan hasil wawancara di Perusahaan yang dimana penulis bertemu langsung dengan pengurus di perusahaan MUI. Perusahaan ini sudah memiliki berbagai cabang di Indonesia dengan jumlah cabang 11 (sebelas) dan untuk Head Office ada di Tangerang, buat toko sendiri ada 157 (seratus lima puluh tujuh) toko di Kalimantan Timur, dan sejak berdirinya ditahun 2017 (dua ribu tujuh belas) untuk jumlah karyawan di Samarinda sekitar 1,500 (seribu lima ratus) an karyawan.

Menurut HRD di perusahaan tersebut sangatlah penting wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan karena itu sudah diatur didalam peraturan perundang-undangan, adapun dari Disnaker sendiri sering melakukan edukasi serta penyuluhan melalui webinar. Sedangkan dari sisi jam kerja sendiri ada yang mendapat area shifting, dan ada juga general 8 (delapan) jam kerja dalam satu hari include istirahat, ada karayawan perempuan yang berkerja di toko berkerja shift dimulai jam 14:00 (jam 2 siang) sampai dengan jam 21:00 (jam 9 malam), mekanisme lembur juga pada saat ada public holiday atau libur bersama, dan dibayarkan pada saat penggajian. Perusahaan ini memiliki serikat pekerja dan PKB (perjanjian Kerja Bersama), yang dalam hal ini

⁸ Wawancara manager YM pada tanggal 28 juni 2024 pukul 10:15

bahwa Perusahaan tersebut telah wajib lapor ketenagakerjaan dan rutin untuk melaporkan setiap tahunnya.⁹

3.1.7 Implementasi WLKP di LSI

Peneliti melanjutkan penelitian dengan mengunjungi dan datang langsung berwawancara bersama HRD di perusahaan LSI yang sama halnya bergerak di industri kebutuhan pokok. Perusahaan tersebut yang sudah berdiri sejak 7 (tujuh) tahun sampai sekarang dan juga masih belum berani memberi informasi spesifik tentang perusahaan, HRD mengetahui tentang wajib lapor ketenagakerjaan dengan cara mengetahui dari Disnaker, dan pernah adanya sosialisasi dari Disnaker sendiri, dan dirasa mudah buat pelaporannya dan tidak ada kendala dalam pelaporannya. Perusahaan juga sudah memiliki NIB, dan memberitahu pelaporan wajib lapor selama perusahaan beroperasi. Setelah peneliti memvalidasi ke Disnaker ternyata perusahaan tersebut belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan.¹⁰

3.1.8 Implementasi WLKP di FMML

Penulis melanjutkan penelitian datang ke FMML pada hari jumat tanggal 28 juni 2024, perusahaan FMML sendiri termasuk Perusahaan yang sudah lama dan terkenal di Samarinda, penulis bertemu langsung dengan HRD di perusahaan tersebut, Perusahaan tersebut berpusat di Tangerang, penulis mewawancarai HRD cabang Samarinda, awal mulainya beroperasi Perusahaan ini mulai pada tanggal 1 januari 1998. Dari segi perusahaan jumlah karyawan cabang Samarinda ada 37 (tiga puluh tujuh) karyawan dan jumlah karyawan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu)

⁹ Wawancara HRD MUI pada tanggal 28 juni 2024 pukul 08:30

¹⁰ Wawancara HRD LSI pada tanggal 26 juni 2024 pukul 10:00

sebanyak 19 (sembilan belas) orang dan jumlah PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) sebanyak 18 (delapan belas) orang dan buat kantor pusat berada di kota Tangerang, dan untuk wajib lapor ketenagakerjaan sendiri HRD cabang Samarinda tidak diberi kapasitas oleh hal itu akan tetapi dari kantor pusat yang telah datang buat perihal perizinan dan perihal tentang wajib lapor itu sendiri. Dan buat jam kerja sendiri perusahaan ini mengikuti aturan undang-undang 8 (delapan) jam kerja include jam istirahat, upah lembur dibayar berbeda dengan saat penggajian agar terlihat jelas dan menghindari tumpang tindih, memiliki fasilitas K3, dan rutin dalam melakukan training atau pelatihan aktifitas K3, dan juga Perusahaan ini memiliki serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama.¹¹

Berdasarkan hasil penelitian penulis melalui hasil wawancara dengan para responden tersebut, terlihat jelas bahwa pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan masih belum terlaksanakan dengan baik, dan ada beberapa kendala dalam pelaksanaan seperti ketidaktahuan, dan sebagian besar dari perusahaan yang skala kecil kurangnya sosialisai dari Disnaker sendiri. Dalam hukum ketenagakerjaan, ketidaktahuan atau kelalaian perusahaan dalam melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan kepada instansi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi umumnya tidak otomatis menghapus atau membatalkan hukuman atas pelanggaran hukum yang terjadi, Namun, ini dapat bervariasi tergantung pada yurisdiksi hukum dan peraturan yang berlaku di setiap wilayah. Secara umum, perusahaan diharapkan untuk mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan dan melaporkan dengan tepat waktu kepada pihak berwenang. Jika terjadi pelanggaran terkait upah, kondisi kerja, atau masalah

¹¹ Wawancara HRD FMML pada tanggal 28 juni 2024 pukul 10:15

ketenagakerjaan lainnya, perusahaan bisa dikenakan sanksi atau hukuman sesuai ketentuan hukum yang berlaku.¹² Tak terlepas dari beragam pendapat tersebut maka peneliti mencernati perilaku para pengusaha yang tidak melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan jelas adanya sifat yang tidak kooperatif terhadap pemerintah dan melanggar dengan hukum yang sebagaimana telah diatur didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2019 dan Undang-Undang No 7 Tahun 1981.

Tingkat Kepatuhan salah satu indikator yang menilai sejauh mana perusahaan mematuhi kewajiban melaporkan data ketenagakerjaan sesuai dengan regulasi yang berlaku, secara tepat waktu dan lengkap, serta indikator kualitas data yang menggambarkan tingkat akurasi dan kebenaran data yang dilaporkan, mencakup informasi tentang jumlah karyawan, jenis pekerjaan, kondisi kerja, dan perlindungan ketenagakerjaan lainnya.

Indikator tingkat pemahaman yang dapat mengevaluasi sejauh mana pengusaha memahami dan menerapkan ketentuan serta tujuan dari wajib lapor ketenagakerjaan, termasuk manfaatnya bagi perusahaan dan karyawan, menilai bahwa perusahaan apakah memiliki sistem internal untuk memantau dan mengevaluasi kepatuhan serta efektivitas implementasi wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan ini dapat disimpulkan juga sebagai indikator monitoring dan evaluasi internal perusahaan itu sendiri.

¹² Wawancara Dinas Tenaga Kerja dengan Ibu Retno Agustina, S.Si., M.Si pada tanggal 02 Juli 2024 pukul 12:30

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa penulis telah menemukan kendala kendala yang ada di lapangan perihal Implementasi Wajib lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan, dan seharusnya kenyataan ini tidak boleh terjadi dikarenakan pengusaha dan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Samarinda harus tetap senantiasa bersinergi dalam perihal wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan agar menjamin karyawan bisa sejahtera, tidak hanya dapat ditekan dari segi perkerjaan saja akan tetapi tidak menikmati hasil jerih payahnya dalam bekerja dan untuk menghindari ketimpangan yang terjadi pada karyawan. Hal ini bisa menimbulkan kesulitan yang sangat mendalam terhadap peraturan-peraturan mengenai wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Menurut penulis bahwasanya teori yang telah dipahamin merumuskan dalam teori sifat melanggar hukum yang dimana 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. dikarenakan kurangnya kooperatif para pengusaha industri di Kota Samarinda khususnya di sektor ritel, perlu diadakannya pembinaan serta webinar perihal kewajiban lapor ketenagakerjaan di Perusahaan agar para pengusaha ikut serta merta dalam kepatuhan hukum di bidang ketenagakerjaan sehingga para pengusaha melaporkan ketenagakerjaan di perusahaannya bisa terdata dan mempermudah Dinas Tenaga kerja dalam pengawasan ketenagakerjaan. Bilamana teori tersebut dapat dibenturkan dengan teori kepatuhan, Wajib Lapor ketenagakerjaan Perusahaan dapat dipandang sebagai bagian dari kewajiban perusahaan untuk mematuhi aturan hukum terkait ketenagakerjaan guna menghindari sanksi atau konsekuensi hukum lainnya.

3.2 Pengawasan dan Penyidikan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

Sejak Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mulai berlaku pada tanggal 2 Oktober 2014, seharusnya pelaksanaan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan kepada dinas ketenagakerjaan di provinsi dapat segera dijalankan sebagai dampak dari pembagian urusan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di tingkat provinsi. Namun, hal ini belum sepenuhnya terealisasi karena proses serah terima personel, pendanaan, sarana dan prasarana, serta dokumen terkait pembagian urusan pemerintahan tersebut membutuhkan waktu maksimal 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 diundangkan. Pengalihan personel, yaitu pegawai negeri sipil daerah kabupaten/kota yang mengelola pengawasan ketenagakerjaan menjadi pegawai negeri sipil daerah provinsi, ditetapkan mulai tanggal 1 Oktober 2016 berdasarkan Pasal 2 ayat (4) Perka BKN Nomor 48 Tahun 2015.¹³

Pengawasan yang sudah ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur ada 49 pegawai, di Kabupaten Kota Samarinda memiliki jumlah 15 pegawai, berdasarkan penelitian peneliti pengawasan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kabupaten kota Samarinda di industri sektor ritel ini terbatas dalam tahap sosialisasi dan edukasi, pembinaan dan pemantauan adminisratif, dan untuk wajib laport ketenagakerjaan di Perusahaan memiliki syarat untuk seperti sudah memiliki ijin, peraturan Perusahaan dan serta Perjanjian Kerja Bersama.¹⁴

¹³ Winiarti, Ni Wayan. "Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014." Acta Comitas 4.1 (2019).

¹⁴ Wawancara Dinas Tenaga Kerja dengan Ibu Retno Agustina, S.Si., M.Si pada tanggal 02 juli 2024 pukul 12:30

Dalam Undang-Undang Dasar 1945, khususnya 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 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penegasan ketenagakerjaan merujuk pada proses atau tindakan yang dilakukan oleh badan atau otoritas untuk menegaskan, mengklarifikasi, atau menguatkan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Maka sangat lah diperlukan kewajiban lapor ketenagakerjaan di Perusahaan agar para buruh dapat diawasi perihal hukum yang mengatur aspek-aspek seperti upah, jam kerja, kondisi kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja, perlindungan pekerja, serta hak dan kewajiban lainnya yang terikat dalam ketenagakerjaan.

Pemantauan dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda bertanggung jawab agar memastikan perusahaan yang pada konteks ini khususnya di industri ritel memenuhi persyaratan laporan ketenagakerjaan di perusahaan bahwa laporan yang dilaporkan dengan tepat waktu dan sesuai dengan format dan data yang diminta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melalui inspeksi rutin, audit, dan pemeriksaan dokumen adalah cara pengawasan ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai pemerintahan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga bertanggung jawab untuk mendidik atau memberi edukasi serta pembinaan terhadap pengusaha perihal tanggung jawab bagi pengusaha untuk melaporkan ketenagakerjaan diperusahaan, termasuk pelatihan

tentang peraturan yang berlaku, cara membuat laporan yang tepat, dan keuntungan pelaporan ketenagakerjaan yang akurat, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengevaluasi dan menilai bahwa pengawasan kualitas dan keakuratan laporan ketenagakerjaan di perusahaan apakah telah memenuhi persyaratan dan apakah data yang dilaporkan mencerminkan keadaan sebenarnya di lapangan.

Pada konteks penyelidikan ketenagakerjaan perihal implementasi wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangatlah penting, karena penafsiran penyelidikan ketenagakerjaan dalam beberapa indikator yaitu dapat menginvestigasi kasus pelanggaran, penyelidikan terhadap dugaan pelanggaran terkait wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dengan adanya indikasi bahwa perusahaan tidak menyerahkan laporan atau ada laporan dari pihak ketiga tentang ketidakpatuhan, dinas akan melakukan investigasi untuk memverifikasi kebenaran informasi tersebut. Indikator jumlah kasus pelanggaran yang diselidiki, kecepatan respon terhadap aduan atau pelaporan pelanggaran.

Pengumpulan dan pemeriksaan data sebagai proses penyelidikan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengumpulkan berbagai sumber dan data yang relevan, termasuk laporan ketenagakerjaan yang diserahkan oleh perusahaan, dokumen internal perusahaan, wawancara dengan karyawan.

Pengambilan tindakan yang dapat dilakukan oleh penyidik ketenagakerjaan dengan mendapatkan hasil penyelidikan memberikan otoritas kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku, ini bisa memberikan sanksi administratif, seperti denda atau

tindakan hukum, jika diperlukan, peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri dapat memberikan saran untuk proses wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dengan metode yang lebih baik.

Metode dan jumlah tindakan yang diambil terhadap perusahaan yang tidak patuh adalah indikatornya. Efektivitas tindakan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan. Melalui laporan dan dokumentasi hasil penyidikan yang didokumentasikan oleh organisasi dalam laporan yang menjelaskan temuan, analisis, dan tindakan yang diambil. Laporan ini sangat penting untuk mencatat dan berfungsi sebagai dasar untuk kebijakan ketenagakerjaan di masa depan. Laporan yang baik juga membuat lebih mudah untuk menjadi transparan dan bertanggung jawab. Indikatornya adalah kualitas dan kelengkapan laporan investigasi. Laporan tersedia dan dapat diakses oleh pihak yang berwenang.

Setelah penulis datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa dari list yang telah dibuat ada sebanyak 24 (dua puluh empat) perusahaan atau toko yang bergerak diindustri ritel, dari list perusahaan dan toko yang penulis daftarkan sebagai sample dari populasi perusahaan industri ritel di Kota Samarinda penulis telah memvalidasi bahwa hanya ada 4 (empat) perusahaan yang sudah wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Implementasi wajib lapor sendiri memiliki regulasi yang mudah dianggap bagi pemerintah dan sulit untuk dilaksanakan dalam konteks wajib lapor ketenagakerjaan, implementasi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan ini memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa peraturan-peraturan yang berlaku

dijalankan dengan benar dan bahwa hak-hak pekerja dilindungi serta kepentingan dijaga sebagaimana mestinya.

Kurangnya kesadaran atau ketidaktahuan dari perusahaan yang tidak melaporkan wajib lapor mengakibatkan masih adanya banyak pelanggaran pengusaha terhadap kebijakan yang telah diatur oleh pemerintah, maka seharusnya pemerintah terkait menggunakan teori prinsip keadilan yang sebenarnya mencerminkan kesetaraan dan harmoni dalam hubungan antar manusia, menghendaki bahwa tidak ada pihak yang dirugikan dalam hak dan kepentingannya. Prinsip ini bukan hanya merupakan aspek moral, tetapi pada akhirnya harus ditegakkan.

Teori ultimum remedium juga bisa digunakan bilamana teori keadilan masih belum bisa terlaksana, akan tetapi 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 dan dapat menjadikan tujuan hukum yang baik. Hal ini disebabkan oleh belum adanya SOP (standar operasional prosedur) yang baku untuk proses pelaporan, sehingga pengawasan tidak berjalan dengan optimal.

Pengawasan terhadap perusahaan yang tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan adalah proses untuk memastikan kepatuhan perusahaan dalam melaporkan informasi ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan. Proses ini mencakup pengumpulan, pelaporan, dan pengelolaan data tenaga kerja secara benar dan tepat waktu. Langkah-langkah dalam pengawasan ini bisa meliputi teguran, penegakan

hukum, atau sanksi administratif sesuai ketentuan di masing-masing negara atau yurisdiksi.

Pengawasan ketenagakerjaan ini adalah bagian dari program hubungan industrial, termasuk penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial, jaminan sosial, serta pengupahan. Tujuannya adalah meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, persyaratan kerja, dan pengupahan. Melalui pengawasan ketenagakerjaan, diharapkan perusahaan sadar akan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan secara rutin. Misalnya, perusahaan wajib memiliki dokumen peraturan perusahaan dan melaporkan secara online melalui aplikasi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan (WLKP versi 2.0) yang terintegrasi dengan aplikasi OSS.RBA Perizinan berkala. Pengawasan ini juga bertujuan untuk memastikan perusahaan segera memenuhi kewajiban yang belum terpenuhi, demi peningkatan kepatuhan ketenagakerjaan.

Kendala dalam wajib lapor ketenagakerjaan ialah karena tidak imbangnya jumlah personil pengawas dengan Perusahaan yang diperiksa, pada saat pelaporan sebenarnya tidak sulit bilamana ada perusahaan yang belum melapor maka ada pembinaan dari sub bagian pengawas di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, yang dimana yang tidak melaporkan ketenagakerjaan di perusahaan maka dianggap illegal dan dikenakan sanksi pidana kurungan penjara 3 bulan denda administratif sebesar Rp.1.000.000,00 yang telah diatur didalam pasal 10 Undang-Undang N0 7 Tahun 1981.