

**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN  
PERUSAHAAN STUDI: INDUSTRI RITEL DI KOTA  
SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh :

Aprilian Manda Pratama Putra

2011102432005



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2024**

**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN  
PERUSAHAAN STUDI: INDUSTRI RITEL DI KOTA  
SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan Oleh :  
Aprilian Manda Pratama Putra  
2011102432005



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2024**

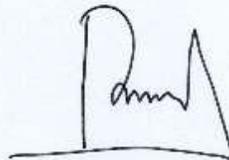
**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN**  
**PERUSAHAAN STUDI: INDUSTRI RITEL DI KOTA**  
**SAMARINDA**  
**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

*Aprilian Manda Pratama Putra*  
2011102432005

**Disetujui untuk diujikan**  
**Pada tanggal 12 Juli 2024**

Pembimbing



**Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li.**

**NIDN. 1106019002**

Mengetahui

**Koordinator Skripsi**



**Bayu Prasetyo, S.H., M.H.**

**NIDN. 1102059401**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN**  
**PERUSAHAAN STUDI: INDUSTRI RITEL DI KOTA**  
**SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh :

**Aprilian Manda Pratama Putra**

**201110243005**

Diseminarkan dan Diujikan

Pada Tanggal 22 Juli 2024

Penguji I	Penguji II
 <b><u>Dr. Rahmatullah Ayu Hasmiati, S. Pd, M.H</u></b> <b><u>NIDN. 1101029002</u></b>	 <b><u>Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li.</u></b> <b><u>NIDN. 1106019002</u></b>

Mengetahui,

Program Studi S1 Hukum



**Asyraf Mubarak, S.H., M.Si., M.kn**  
**NIDN. 1112068301**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilian Manda Pratama Putra

Nim : 2011102432005

Program Studi : Hukum

Judul Penelitian : IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN  
PERUSAHAAN STUDI: INDUSTRI RITEL DI KOTA  
SAMARINDA

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 10 juli 2024

Yang buat pernyataan



Aprilian Manda Pratama Putra

2011102432005

## ABSTRAK

Ritel merupakan bagian dari sektor perdagangan yang mengalami perkembangan sangat pesat, terlihat dari semakin banyaknya jumlah gerai ritel di Indonesia. Saat ini terdapat 23.000 ritel modern di Indonesia, dengan 14.000 di antaranya merupakan minimarket, dan sisanya adalah supermarket. Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang seharusnya sejalan dengan regulasi nasional, mewajibkan perusahaan-perusahaan di sektor ritel untuk melaporkan data ketenagakerjaan yang dapat mengetahui pemahaman mendalam tentang ketenagakerjaan sehingga penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kebijakan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan. Jenis penelitian hukum empiris yang digunakan pada penelitian ini. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini Sampling Kelompok (Cluster Sampling or Multi-Stage Sampling), berbagai teori seperti Penegakan Hukum, Pengawasan Ketenagakerjaan, Penyidikan Ketenagakerjaan, Tindak Pidana Ketenagakerjaan, Sifat Melanggar Hukum, Teori Kepatuhan, Teori Keadilan, dan Ultimum Remedium. Berdasarkan hasil observasi, para pengusaha di industri ritel di Kota Samarinda masih ada perusahaan yang belum melaporkan ketenagakerjaan setiap tahunnya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kesimpulan yang penulis dapat bahwa pelaksanaan wajib laporan ketenagakerjaan belum dilaksanakan secara maksimal oleh banyaknya Perusahaan yang bergerak di industri ritel, seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan.

**Kata kunci:** implementasi, wajib laporan, ketenagakerjaan

## ***ABSTRACT***

*Retail is part of the trade sector that is experiencing very rapid development, as can be seen from the increasing number of retail outlets in Indonesia. Currently there are 23,000 modern retailers in Indonesia, of which 14,000 are minimarkets, and the rest are supermarkets. Implementation of Compulsory Corporate Employment Reporting at the Manpower and Transmigration Service, which should be in line with national regulations, requires companies in the retail sector to report employment data that can provide an in-depth understanding of employment so that this research can provide a deeper understanding of how the Mandatory Reporting policy works. Corporate Employment. The type of empirical legal research used in this research. The sampling method in this research is Group Sampling (Cluster Sampling or Multi-Stage Sampling), various theories such as Law Enforcement, Labor Inspection, Labor Investigation, Labor Crimes, Nature of Breaking the Law, Compliance Theory, Justice Theory, and Ultimum Remedium. Based on observations, among entrepreneurs in the retail industry in Samarinda City, there are still companies that have not reported employment annually to the Manpower and Transmigration Service. The author's conclusion is that the implementation of mandatory employment reporting has not been implemented optimally by many companies operating in the retail industry. as explained in Law Number 7 of 1981 concerning Mandatory Employment Reporting.*

***Key words:*** *implementation, mandatory reporting, employment*

## PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, rizqi serta nikmat yang sangat berlimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN STUDI: INDUSTRI RITEL DI KOTA SAMARINDA”** sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Skripsi ini adalah salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Pada penulisan skripsi ini tentu banyak hambatan dan rintangan yang penulis alami, namun berkat arahan, bimbingan, serta dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Dalam hal ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Ghozali, M.H., M.Kes, Ph.D, selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Drs. Suwoko, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Drs. Suprayitno, M.Kes, selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Bapak Prof. Dr. Aidul Fitriadi Azhari, S.H.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Bapak Ikhwanul Muslim, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Ibu Dr. Aulia Vivi Yulianingrum, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
8. Bapak Asnawi Mubarak, S.H.,M.Si.,M.Kn selaku Kepala Prodi Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
9. Bapak Ustadz Mujenih Mursaha, L.C., M.A, selaku Sekretaris II Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

10. Bapak Sunariyo, S.H., M.H., selaku Koordinator Lab Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
11. Bapak Bayu Prasetyo, S.H., M.H., selaku Sekretaris I Program Studi Ilmu Hukum, Koordinator Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik terimakasih atas semua masukan yang telah disampaikan mulai dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan yang selalu memberi ilmu dan pengalaman kepada kami para mahasiswa fakultas hukum UMKT.
12. Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Bapak Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li., selaku Ketua Lembaga Jaminan Mutu (LJM) Fakultas Hukum dan juga dosen Penguji II Saya pada seminar hasil dan juga Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, terima kasih atas semua arahan, masukan, saran dan bimbingan yang telah diberikan dan tak pernah lelah agar penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik, lancar dan tepat waktu.
13. Ibu Dr. Rahmatullah Ayu, S.Pd., M.H, Selaku Dosen dan Penguji I saya pada seminar hasil dan juga Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, terima kasih atas saran dan masukan yang ibu berikan kepada saya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal.
14. Seluruh jajaran dan dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberi pengalaman berharga bagi penulis.
15. Seluruh dosen dan jajaran kepengurusan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah mempermudah segala urusan penulis hingga penulisan ini selesai dengan tepat waktu.
16. Orang yang sangat saya cintai dan sayangi yaitu kedua orang tua saya, Ibu Mistin dan Bapak Yuliansyah yang selalu memberikan ridho serta semangat dukungan dan pastinya do'a yang tak henti-hentinya kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan studi hingga mencapai Sarjana Hukum.
17. Istri saya yang sedang mengandung anak dari darah daging saya, Nurjaya yang selalu menemani saya dalam kondisi apapun serta memberi semangat dukungan serta do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

18. Saudara-saudara saya Widi dan Fajar yang senantiasa memberi semangat dukungan dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
19. Rekan-rekan kerja saya ditempat saya berkerja yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas support dan dukungan serta pengertian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
20. Saudara-saudara teman bimbingan skripsi saya Faiz, Herdi, dan juga Cindy yang sangat mensupport dan merangkul sehingga penulis dapat memyelasikan skripsi ini.
21. Seluruh teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 Program Studi Fakultas Hukum yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, terima kasih atas kebersamaan dan waktu yang telah kita jalani bersama dibangku perkuliahan.

Samarinda, 15 Juli 2024

Penyusun,

Aprilian Manda Pratama Putra

2011102432005

## **MOTTO**

serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.

(Qs Al- Anfal ayat 125)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
PRAKATA.....	vii
MOTTO .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	14
1.5 Penelitian Terdahulu .....	15
1.6 Metodologi Penelitian.....	18
1.6.1 Jenis Penelitian.....	18
1.6.2 Sumber Penelitian .....	18
1.6.3 Tempat Penelitian.....	23
1.6.4 Metode Pengambilan Sampel.....	23
1.6.5 Subjek Penelitian.....	24
1.6.6 Cara Pengumpulan Data.....	25
1.6.7 Alat dan Bahan.....	25
1.6.8 Analisis Data .....	26
1.7 Sistematikan Skripsi.....	26
BAB II.....	29
TINJAUAN PUSTAKA .....	29
2.1 Penegakan Hukum .....	29

2.1.1 Pengawasan Ketenagakerjaan .....	30
2.1.2 Penyidikan Ketenagakerjaan.....	32
2.2 Tindak Pidana Ketenagakerjaan.....	33
2.3 Sifat Melanggar Hukum.....	34
2.4 Teori Kepatuhan.....	35
2.5 Teori Keadilan.....	36
2.6 Ultimum Remedium.....	38
BAB III.....	40
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
3.1 Implementasi Wajib Lapo Ketenakerjaan Perusahaan Studi kasus: Industri Ritel di Kota Samarinda.....	40
3.1.1 Implementasi WLKP di MMJ.....	45
3.1.2 Implementasi WLKP di MMSA .....	46
3.1.3 Implementasi WLKM di COMA .....	46
3.1.4 Implementasi WLKP di LS.....	47
3.1.5 Implementasi WLKP di YM.....	47
3.1.6 Implementasi WLKP di MUI.....	48
3.1.7 Implementasi WLKP di LSI.....	49
3.1.8 Implementasi WLKP di FMML.....	49
3.2 Pengawasan Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan .....	53
BAB IV .....	60
KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
4.1 Kesimpulan .....	60
4.1.1 Kesimpulan Implementasi Wajib lapo Ketenagakerjaan Perusahaan.....	60
4.1.2 Kesimpulan Pengawasan dan Penyidikan Ketenagakerjaan.....	60
4.2 Saran.....	62
4.2.1 Saran Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan .....	62
4.2.2 Saran Pengawasan dan Penyidikan di Ketenagakerjaan .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN.....	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	72

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1</b> Daftar Penelitian Terdahulu .....	15
<b>Tabel 3. 2</b> Daftar Perusahaan Yang Diwawancarai.....	23
<b>Tabel 3. 3</b> Daftar Perusahaan Terhadap Pelaksanaan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Di Perusahaan.....	44

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1.</b> Kerangka Berpikir .....	21
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Surat Izin Penelitian Skripsi .....	68
<b>Lampiran 2.</b> Dokumentasi Penelitian .....	70
<b>Lampiran 3.</b> Contoh Dokumen Perusahaan Yang Wajib Lapo r Ketenagakerjaan di Perusahaan.....	72
<b>Lampiran 4.</b> Lembar Asistensi.....	73

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Industri ritel ialah industri yang mencakup kegiatan perdagangan produk maupun layanan secara langsung terhadap pelanggan akhir bagi kebutuhan individu, rumah tangga serta keluarga. Ritel merupakan salah satu tahap dalam rantai distribusi barang atau jasa, di mana produk-produk dari produsen atau pemasok dijual kepada konsumen akhir melalui berbagai saluran, seperti toko-toko ritel, minimarket dan supermarket.<sup>1</sup> Pemasaran salah satu proses berjalannya kegiatan yang menyeluruh serta terpadu, dan terencana yang dilaksanakan oleh perusahaan industri ritel untuk menjalankan usahanya guna memenuhi kebutuhan pasar.<sup>2</sup> Industri ritel telah mencakup berbagai kegiatan aktifitas termasuk pembelian barang dari pemasok, penyimpanan, penataan barang di toko, promosi, penjualan, serta pelayanan pelanggan, dan masih banyak kegiatan lainnya.

Industri ritel memiliki tujuan yang sangat penting dengan cara melengkapi dan memenuhi agar kebutuhan dan keinginan konsumen dengan menyediakan barang atau jasa yang dibutuhkan secara mudah diakses dan sesuai dengan preferensi mereka. Menurut Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO), pertumbuhan ekonomi di bidang industri ritel yang berada di Indonesia pada tahun 2019 diprediksi sekitaran antara 10% sampai dengan 15% pertahunnya

---

<sup>1</sup> Utami, Nunik Setiyo. "Analisa kinerja sektor ritel indonesia." *Jurnal Ecopreneur*. 12 1.1 (2018): 43-48.

<sup>2</sup> Satar, Muhammad, Siradjuddin Siradjuddin, and Musmulyadi Musmulyadi. "Sistem Kegiatan Pemasaran Dalam Perspektif Etika Ekonomi Islam." *Jurnal Mirai Management* 7.2 (2022): 191-199.

([www.metrotvnews.com](http://www.metrotvnews.com), 2019). Industri ritel ini merupakan bagian dari sektor penjualan yang bisa dikatakan perkembangannya yang sangat pesat dan cepat sehingga bisa dilihat dengan semakin banyaknya toko industri ritel di Indonesia khususnya di Kota Samarinda, dan untuk saat ini jumlah toko industri ritel modern di Indonesia sejumlah 23.000 toko industri ritel, dan untuk 14.000 dari 23.000 merupakan jenis minimarket, sisanya adalah supermarket. Pertumbuhan di industri ritel dengan didukungnya oleh meningkatnya jumlah penduduk, maka jelas secara otomatis maka konsumsi dan gaya hidup masyarakat semakin meningkat.<sup>3</sup> Dalam konteks ekonomi, sektor industri ritel memiliki peran yang sangat penting dalam kontribusi pertumbuhan ekonomi di Indonesia, dengan memberikan kontribusi yang sangat signifikan sehingga meningkatkan pendapatan nasional dan penciptaan lapangan kerja. Fenomena ini dipicu oleh pertumbuhan yang signifikan dari masyarakat yang kelas menengah dapat mengakibatkan meningkatkan permintaan buat supermarket di daerah perkotaan. Dengan trend yang saat ini diyakini akan terus berlanjut di masa depan. Selain itu, perkembangan ritel di Indonesia juga didorong dengan kerapnya pola gaya hidup masyarakat dari kelas menengah hingga keatas, terutama di wilayah perkotaan yang lebih cenderung untuk berbelanja di pusat perbelanjaan modern.<sup>4</sup>

Toko ritel tradisional semakin perlahan-lahan terpinggirkan dan terlupakan oleh masyarakat Indonesia seiring dengan munculnya minimarket modern yang memiliki bangunan yang lebih mewah, sistem manajemen yang efisien, dengan

---

<sup>3</sup> Aksa, Adi Faisal, et al. "ANALYSIS OF THE MACRO ENVIRONMENT AND ANALYSIS OF THE FIVES FORCES IN THE RETAIL INDUSTRY IN INDONESIA." *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen* 5.4 (2023): 326-339.

<sup>4</sup> Srikaningsih, Ana. *QRIS dan Era Baru Transaksi Pembayaran 4.0*. Penerbit Andi, 2020.

pelayanan superior, dan harga yang bersaing, yang memberikan kenyamanan kepada konsumen. Hal ini menyebabkan warung-warung dan toko ritel tradisional semakin terpuruk. Dampaknya, konsumen beralih dari toko tradisional ke toko modern. Dalam konteks industri ritel yang senantiasa berubah, dengan adanya tantangan baru setiap tahunnya, apakah semua toko tradisional sudah tergusur. Faktanya meskipun beberapa telah gulung tikar, masih ada beberapa toko ritel tradisional yang berhasil bertahan di industri ini, meskipun jumlahnya tidaklah banyak.<sup>5</sup>

Contoh perkembangan industri ritel di Samarinda, diantara dari beberapa kota yang berada di Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia, terdapat beberapa mall dan pusat perbelanjaan besar yang menawarkan berbagai macam barang dan jasa kepada masyarakat, seperti Samarinda Central Plaza (SCP), Big Mall, dan Plaza Mulia. Mall-mall ini menyediakan beragam toko ritel untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Minimarket dan Supermarket, dengan kehadiran minimarket dan supermarket juga semakin menjamur di berbagai lokasi di Samarinda. Minimarket dan supermarket ini menyediakan berbagai keperluan sehari-hari bagi masyarakat, yang diawali dari segi bahan pokok makanan, minuman, produk rumahan, hingga kebutuhan pribadi. Meskipun ritel modern semakin berkembang, toko-toko tradisional seperti warung kelontong, toko roti, toko buku, dan pasar tradisional juga tetap bertahan dan menjadi bagian integral bagi kehidupan sehari-hari masyarakat Samarinda. Perkembangan ritel di Samarinda mencerminkan pertumbuhan ekonomi dan perubahan pola konsumsi masyarakat. Hal ini juga

---

<sup>5</sup> Setiawan, Michael. "Analisis Manajemen Toko Retail Terang Jaya Elektrik Sragen." *Agora* 9.2 (2021).p

menjadi indikator penting dalam menilai aktivitas perdagangan dan investasi di kota ini.

Pertumbuhan industri ritel Kota Samarinda, ibu kota Provinsi Kalimantan Timur, telah mengalami pertumbuhan pesat dalam sektor ritel. Dengan adanya peningkatan jumlah penduduk dan daya beli masyarakat, industri ritel tumbuh sebagai sektor ekonomi utama di kota ini. Ketenagakerjaan dalam pertumbuhan industri ritel di Kota Samarinda menciptakan banyak peluang kerja bagi penduduk setempat. Tenaga kerja dalam sektor ini meliputi beragam profesi, mulai dari kasir, penjaga toko, hingga manajer toko. Banyaknya pekerja dalam industri ritel menandakan pentingnya perhatian terhadap pengelolaan tenaga kerja di sektor ini.

Implementasi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu diharapkan penerapan standar operasional prosedur yang dapat mempermudah proses pelaporan dalam hal waktu, standarisasi tindakan para pelaksana, serta meningkatkan fleksibilitas. Perlindungan hukum sebagai upaya untuk melindungi kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum. Dengan berdasarkan teori perlindungan hukum sendiri mulanya berasal dari teori hukum alam, yang dimana aliran tersebut mulai dikenalkan dan dijalankan oleh Plato, Aristoteles atau murid dari Plato, dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran ini maka hukumnya yang bersumber dari Tuhan dan bersifat universal, abadi sehingga tidak boleh memisahkan diantara moral dan hukum.<sup>6</sup> Setiap individu memiliki kepentingan pribadi atau kelompok yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu,

---

<sup>6</sup> Sinaulan, J. H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018).

setiap individu berhak dilindungi oleh hukum dikarenakan hak-hak tersebut memiliki keinginan dan kepastian yang dapat ditekankan agar setiap manusia dilindungi oleh hukum. Dilembaran awalan Undang-Undang Dasar 1945, disebutkan Negara Indonesia bertugas melindungi seluruh rakyat dan keberagaman, serta berkontribusi dalam menjaga ketertiban dunia sehingga kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila.<sup>7</sup> Setiap kewarganegaraan Indonesia memiliki hak atas pekerjaan serta keberlanjutan hiduon yang layak buat martabat manusia, dengan tujuan diamanatkan oleh para pendiri Republik ini, maka kita bisa dapat memahami bahwa didalam ketenagakerjaan ini memilki tujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sehingga mereka dapat memperoleh penghidupan yang layak.<sup>8</sup>

Implemetasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang seharusnya sejalan dengan regulasi nasional, mewajibkan perusahaan-perusahaan di sektor ritel untuk melaporkan data ketenagakerjaan mereka secara teratur dengan notabene yang secara berkala rutin dalam setiap tahunnya. Hal ini dilakukan untuk memantau kondisi ketenagakerjaan, termasuk jumlah tenaga kerja, kondisi kerja, tingkat penghasilan, serta kesejahteraan pekerja di industri ritel. Ketika pengusaha mengumumkan lowongan pekerjaan, penting bagi mereka untuk memastikan setiap individu memiliki akses yang setara agar bisa melamar dengan posisi tersebut, sehingga informasi yang

---

<sup>7</sup> Putra, Oka Ardiya, Anita Trisiana, and Leni Safitri. "Perlindungan Ham Dalam Menciptakan Kesejahteraan Masyarakat." *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan* (2021): 100-111.

<sup>8</sup> Netty, Budi Ardianto *Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi* (2019)

didapat tentang lowongan pekerjaan dapat tersebar dengan adil kepada semua calon pelamar. Pengusaha harus menghindari segala bentuk diskriminasi terkait peluang pekerjaan, yang telah tertuang di pasal 5 dan pasal 6 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Didalam Pasal 5 yang menegaskan dimana telah ditentukan bahwa tenaga kerja harus mendapatkan peluang yang sama dan tidak adanya diskriminasi dalam mencari pekerjaan. Sementara itu, pasal 6 menegaskan bahwa para pekerja wajib mendapatkan kesamaan atas perlakuan dengan tidak adanya diskriminasi dari sepihak yaitu dari pengusaha, terkait informasi mengenai lowongan pekerjaan, pemerintah telah membuat kebijakan buat pengusaha agar dapat melaporkan dengan dibukanya suatu informasi penerimaan calon pekerja tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.<sup>9</sup>

Pengusaha yang bisa disebut pengurus didalam Perusahaan harus menyampaikan informasi ini dengan tertulis pada saat melakukan pendirian, penghentian, pengoperasian kembali, pemindahan, atau pembubaran perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang diberi tanggung jawab perihal urusan ketenagakerjaan, yang dimana ketentuan tersebut yang sudah berjalan teruntuk perusahaan cabang dan juga perusahaan yang berdiri sendiri dari suatu Perusahaan pusat, dan ketentuan tersebut dapat dijelaskan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan.

---

<sup>9</sup> Sidratul Khoirani *Kewajiban Perusahaan Menyampaikan Informasi Lowongan Kerja Kepada Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 8 Tahun 2014*

Tujuan laporan ketenagakerjaan ini dengan merumuskan dapat memberikan data yang akurat kepada pemerintah daerah dalam mengambil kebijakan terkait pengembangan industri ritel dan perlindungan tenaga kerja. Data ini juga digunakan instansi terkait agar dapat menindaklanjuti serta dapat diidentifikasi kendala yang hadir dilapangan dalam sektor ketenagakerjaan, seperti penggunaan tenaga kerja anak, upah yang tidak sesuai, atau masalah dalam keselamatan kerja, ketika kewenangan pekerja yang telah dikelola pada kebijakan ketentuan Menteri Ketenagakerjaan, pembinaan, pengawasan serta penyidikan ketenagakerjaan yang mesti diupayakan agar harkat serta martabat kemanusiaan pekerja ikut terangkat.

Permasalahan aktual dilapangan dibidang ketenagakerjaan sekarang ialah, kendala implementasi wajib lapor ketenagakerjaan sehingga kurangnya perlindungan serta pengawasan hukum ketenagakerjaan. Dikarenakan seringnya terjadi mogok kerja sampai dengan unjuk rasa para tenaga kerja karena ingin menuntut keadilan dalam perlindungan dan pengawasan buat peningkatan kesejahteraan para pekerja.<sup>10</sup>

Perlindungan pekerja industri ritel sering melibatkan jumlah pekerja yang besar, termasuk pekerja kasar dan pekerja berpenghasilan rendah. Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan bertujuan untuk melindungi hak mereka, seperti gaji sesuai aturan pemerintah, waktu kerja, dan berhak mendapatkan kondisi kerja yang aman. Peningkatan produktivitas yang dapat dipastikan buat setiap tenaga kerja mempunyai kondisi dan situasi kerja aman dan tetap kondusif,

---

<sup>10</sup> Jeffri Suradiansyah *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Samarinda* (2016).

pemerintah berharap untuk meningkatkan produktivitas di sektor industri ritel. Pekerja yang merasa dihargai dan dilindungi lebih cenderung bekerja dengan lebih efisien.<sup>11</sup>

Pengawasan terhadap praktik buruk Industri ritel sering kali menjadi tempat terjadinya praktik-praktik eksploitasi, seperti waktu kerja berlebihan dengan tidak dibayarkan upah lembur, gaji yang tidak dibayarkan sesuai aturan pemerintah, dan kondisi kerja tidak aman. Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan memungkinkan pemerintah untuk memantau dan menindak praktik-praktik semacam itu. Sedangkan ketidakseimbangan kekuasaan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, terdapat ketidakseimbangan kekuasaan yang mungkin mengakibatkan penyalahgunaan oleh pihak pengusaha.<sup>12</sup> Implementasi Wajib Laport Ketenagakerjaan membantu mengurangi ketidakseimbangan ini dengan memberikan akses informasi dan perlindungan hukum kepada pekerja, baik kepatuhan terhadap hukum sendiri. Implementasi Wajib Laport Ketenagakerjaan adalah bagian dari upaya pemerintah untuk memastikan bahwa semua pihak mematuhi undang-undang yang berlaku sehingga kondisi kerja dapat diberikan rasa keadilan dan teratur.

Perubahan dinamika pasar industri ritel cenderung mengalami perubahan dinamis dalam hal permintaan dan tren konsumen. Dalam menghadapi perubahan ini, pengusaha mungkin cenderung mempekerjakan pekerja dalam skema kontrak atau tenaga kerja sementara untuk menyesuaikan diri dengan fluktuasi pasar.

---

<sup>11</sup> Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).

<sup>12</sup> Indrawanto, Setya. *Merajut Keberlanjutan Usaha: Panduan Hukum Dagang dan Bisnis*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024.

Implementasi Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan membantu memastikan bahwa bahkan dalam situasi ini, hak-hak pekerja tetap terlindungi. Tingkat persaingan yang tinggi dibidang industri ritel sering kali sangat kompetitif, dengan persaingan yang ketat antara berbagai merek dan toko. Dalam upaya untuk menarik pelanggan dan mempertahankan pangsa pasar, perusahaan mungkin cenderung mengabaikan standar ketenagakerjaan.

Tuntutan masyarakat akan etika kerja dalam era di mana tanggung jawab sosial perusahaan semakin penting, tuntutan dari masyarakat akan praktik kerja yang etis dan adil semakin meningkat. Implementasi wajib laport ketenagakerjaan memberikan bukti nyata bahwa industri ritel mematuhi standar etika kerja yang tinggi dan memperlakukan pekerja dengan adil. Hingga dapat hubungan antara kesejahteraan pekerja dan kinerja bisnis dalam penelitian telah menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kepuasan pekerja secara langsung terkait dengan kinerja bisnis jangka panjang. Dengan memperhatikan kebutuhan dan keadilan bagi pekerja, pengusaha ritel diharapkan menjalin hubungan yang baik dengan karyawan mereka, sehingga produktivitas serta loyalitas pekerja. Wajib laport ketenagakerjaan membantu memastikan bahwa standar kerja yang setara diterapkan di seluruh rantai pasok, mengurangi risiko eksploitasi pekerja dengan regulasi yang lebih longgar.

Mengingat kewenangan dalam domain ketenagakerjaan sangat luas, dan seharusnya pemerintah terkait memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas dan jumlah pegawai bagian pengawasan ketenagakerjaan. Khususnya implementasi wajib laport ketenagakerjaan dan pengawasan ketenagakerjaan sangat diharapkan peran pemerintah, diharapkan peran pemerintah, yakni memberdayakan demi

kesenjangan kesejahteraan rakyat untuk seluruhnya, termasuk para pekerja secara spesifik. Jika tingkat Implementasi Wajib Lapor Perusahaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Samarinda rendah, ini bisa menjadi masalah serius karena data ketenagakerjaan sangat penting untuk merencanakan kebijakan dan program yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan perlindungan pekerja.

Beberapa dampak negatif dari rendahnya Tingkat Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan seperti ketidakpastian perencanaan dengan tanpa data yang akurat tentang tenaga kerja, pemerintah dan lembaga terkait akan kesulitan merencanakan program dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di Samarinda. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakcocokan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta ketidakmampuan untuk mengatasi masalah pengangguran atau kekurangan keterampilan. Kewajiban pengusaha untuk melaporkan ketenagakerjaan Perusahaan.<sup>13</sup>

Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan sesuai dengan UU No.7/1981, mengacu pada upaya pemerintah untuk memantau dan mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja di industri ritel. Undang-undang tersebut memberikan dasar hukum bagi pemerintah untuk mengawasi kondisi kerja, perlindungan, dan hak-hak pekerja.

Pasal 4 UU No.7/1981 mengenai WLKP ini menjelaskan yaitu para pengusaha diwajibkan lapor ketenagakerjaannya dengan cara tertulis pada saat

---

<sup>13</sup> Aliza, Rizky. "SISTEM WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN DI BANDAR LAMPUNG BERBASIS WEB PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI LAMPUNG." *Jurnal Teknologi Pintar* 2.12 (2022).

mendirikan, mengakhiri, mengoperasikan kembali, mengalihkan/ingin bubarkan perusahaan wajib lapor kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perusahaan atau toko yang memiliki kantor cabang juga diharuskan melaporkan ketenagakerjaannya di masing-masing kantor cabang pada Dinas Tenaga kerja dan Tranmigrasi setempat Perusahaan itu berada.

Pasal 6 UU No.7/1981 mengenai WLKP ini menjelaskan pengusaha diwajibkan melaporkan ketenagakerjaan dengan cara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kurun jangka waktu 30 hari setelah mendirikan, mengoperasikan Kembali, mengalihkan Perusahaan. Laporan yang dapat diartikan ialah laporan identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja, dan kesempatan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dalam hal ini diberi tanggung jawab untuk mengurusinya

Pasal 7 UU No.7/1981 mengenai WLKP ini menjelaskan sesudah menyampaikan laporan, pengusaha wajib untuk laporkan ketenagakerjaan setiap tahunnya dengan cara tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui link <http://wajiblapor.kemnaker.go.id>.

Aturan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan seperti pendukung lainnya yaitu diatur setiap triwulan. dan meningkatkan pembinaan pengawasan terhadap pelaksanaan wajib lapor tenaga kerja di Perusahaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Pasal 2 menyatakan bahwa pengusaha wajib membuat laporan ketenagakerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya baik pada kantor pusat, cabang maupun pada bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

Laporan yang dimaksud ialah wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan yang harus disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam bentuk data elektronik yang dihimpun dalam Basis Data Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan melalui Sistem Informasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan (SINLAPNAKER).

Tujuan dari kewajiban melaporkan ketenagakerjaan di perusahaan adalah untuk menyediakan data dan informasi yang valid kepada instansi terkait, yang digunakan mengenai penetapan aturan di bidang ketenagakerjaan. Laporan ketenagakerjaan dapat mempermudah kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ketika melaksanakan kegiatan pengawasan kepada implementasi perlindungan hak-hak para tenaga kerja, yang pada intinya terkait kewajiban seperti menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja. Wajib lapor ketenagakerjaan ini juga dapat manfaat yang baik dalam menyatukan aturan di bidang ketenagakerjaan, termasuk buat kebutuhan data jumlah perusahaan, pajak, dan lain-lain.

Kewajiban untuk melaporkan ketenagakerjaan sifatnya wajib yang telah diatur oleh Undang-Undang, maka bila Perusahaan yang belum lapor ketenagakerjaan akan dikenakan sanksi pidana, sesuai dengan Pasal 10 Ayat (1) UU No. 7/1981 tentang WLKP. Pasal ini menjelaskan, pengusaha yang tidak dapat mengikuti aturan UU ini maka yang seharusnya wajib melaporkan ketenagakerjaan di perusahaan sudah telah jelas tercantum dalam Pasal 6 Ayat (1), Pasal 7 Ayat (2), Pasal 8 Ayat (1), dan Pasal 13 akan dikenai pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp. 1.000.000,00 (Satu Juta Rupiah).

Dikota Samarinda sendiri hingga saat ini, khususnya yang penulis ambil penelitiannya diindustri ritel nampak masih ada yang belum melaksanakan WLKP, dengan hal tersebut maka mengenai keadaan pekerja yang masih banyak belum sejahtera karena factor tidak kooperatifnya perusahaan tidak melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan, sehingga hak-hak karyawan yang seharusnya mendapat keadilan akan tetapi tidak terlaksana sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang. Berdasarkan latar belakang penulisan ini yang telah dipaparkan oleh penulis, penulis memilih jenis penelitian hukum ini karena penulis melihat kejanggalan antara hukum yang diharapkan (*Das Sollen*) dengan apa yang telah terjadi dilapangan atau senyatanya yang terjadi (*Das Sein*). Hingga penulis merasa untuk melaksanakan penelitian hukum sosiologis yang berjudul **“IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN STUDI: INDUSTRI RITEL DI KOTA SAMARINDA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam studi ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan bidang industri ritel di kota Samarinda?
2. Bagaimana pengawasan dan penyidikan ketenagakerjaan terkait Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan bidang industri ritel di kota Samarinda?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah, penulis sudah menetapkan sejumlah tujuan untuk penelitian akan dilaksanakan selama penyusunan ini. Tujuan-tujuan tersebut

akan membantu penulis mengembangkan, menyelidiki, dan menganalisis subjek secara lebih mendalam. Mengenai tujuan dari penyusunan ini terdiri dari :

- a) Agar dapat mengetahui Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan bidang industri ritel di kota Samarinda
- b) Agar dapat mengetahui pengawasan dan penyidikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan bidang industri ritel di kota Samarinda.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulisan yang disusun oleh penulis memiliki beberapa manfaat. Pertama, penulis dapat memperluas pemahaman tentang masalah ini dan berpartisipasi dalam diskusi yang lebih mendalam dengan menyelidiki topik ini secara menyeluruh. Kedua, hasil penelitian penulis dapat membantu memperluas pengetahuan dalam bidang ini dan menjadi sumber referensi untuk penelitian masa depan. Selain itu, penulis dapat mengembangkan kemampuan mereka dalam menganalisis, melakukan penelitian, dan menyampaikan informasi melalui penulisan ini. Keahlian ini amatlah berarti dalam ranah akademis maupun profesional. Terakhir, temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi mereka yang terlibat dalam topik ini, seperti praktisi, pembuat kebijakan, dan masyarakat umum, untuk memahami lebih baik. Oleh karena itu, penulisan tugas akhir ini memberikan beberapa keuntungan sebagai berikut :

- a) Agar dapat mengetahui pemahaman mendalam tentang ketenagakerjaan sehingga penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kebijakan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan

diterapkan dan dipatuhi dalam konteks industri ritel. Ini bisa termasuk pemahaman tentang regulasi, prosedur, dan praktik terkait ketenagakerjaan.

- b) Untuk mengetahui mengevaluasi kepatuhan dan efektivitas kebijakan, penelitian ini dapat membantu dalam mengevaluasi sejauh mana Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan diterapkan dan dijalankan dengan efektif di sektor industri ritel, ini bisa membantu dalam mengidentifikasi area-area di mana kebijakan tersebut berhasil dan di mana ada kebutuhan untuk perbaikan atau peningkatan.

### 1.5 Penelitian Terdahulu

Penulis telah menemukan beberapa judul penelitian yang sebelumnya pernah ditulis dan berkaitan dengan judul yang diteliti saat ini. Berikut penulis menampilkan penelitian terdahulu pada tabel berikut:

*Tabel 3. 1* Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Penerbit	Tahun	Hasil penelitian
1.	Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa	Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Di Perusahaan Oleh Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat	Universitas Ekasakti	2023	Pengawasan dalam Ketenagakerjaan melaksanakan tindak lanjut yang dimulai dari pembinaan ketenagakerjaan, pemeriksaan ketenagakerjaan dengan memberikan Nota Pemeriksaan I yang berisi temuan pemeriksaan dan

					perintah untuk memperbaiki ketidakpatuhan atau mempertahankan kepatuhan. Selanjutnya, Nota Pemeriksaan II diberikan sebagai peringatan kepada perusahaan untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan I. Jika perusahaan tetap tidak mematuhi, maka proses penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan akan dilanjutkan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk memberlakukan sanksi sesuai dengan UU No. 7/1981 tentang WLKP. <sup>14</sup>
2.	Benyamin Tanda	Analisis Implementasi Wajib Laporan Tenaga Kerja Perusahaan Ke Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura	Universitas Cenderawasih	2021	proses komunikasi kebijakan WLKP dari pimpinan kepada bawahan masih mengalami

<sup>14</sup>Madjid, Neni Vesna, and Indah Monalisa. "PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN OLEH UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I PROVINSI SUMATERA BARAT." *UNES Law Review* 5.3 (2023): 639-652.

					hambatan-hambatan yang disebabkan kurangnya pemahaman implementor di tingkat bidang dan staf dalam memahami dan mengerti akan muatan isi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan. <sup>15</sup>
3.	Achmad Alwan	Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara Daring Melalui Website Kementerian Ketenagakerjaan	Universitas Brawijaya	2019	Sebagai upaya meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan pemerintah melaksanakan tata hubungan pemerintahan melalui pemanfaatan teknologi telekomunikasi dan informatika, upaya tersebut untuk menciptakan pelayanan publik yang transparansi, efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat. <sup>16</sup>

<sup>15</sup>TANDA, BENYAMIN. "ANALISIS IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR TENAGA KERJA PERUSAHAAN KE DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA."

<sup>16</sup> Alwan, Achmad. *Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara Daring Melalui Website Kementerian Ketenagakerjaan (Studi Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian Ketenagakerjaan RI)*. Diss. Universitas Brawijaya, 2019.

## **1.6 Metodologi Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian hukum empiris yang digunakan pada penelitian ini. Bertujuan mencermati efektifnya hukum berlaku didalam masyarakat merupakan tujuan dari suatu penelitian dalam hukum empiris. Kajian yang mengungkapkan apa adanya fakta merupakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris ini akan menentukan berbagai permasalahan bagi pelaku usaha yang tidak melakukan Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan yang telah diserap kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Penelitian ini melibatkan analisis mendalam tentang bagaimana industri ritel menerapkan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan, hal ini meliputi pemahaman tentang proses pelaporan, kendala yang dihadapi, dan tingkat kepatuhan dari berbagai perusahaan ritel.

### **1.6.2 Sumber Penelitian**

Pengkajian literatur (literature review) adalah proses pencarian informasi yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis yang tersedia di perpustakaan, survei tentang kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja survei dapat dilakukan untuk mengumpulkan data tentang kondisi kerja, hak-hak pekerja, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta aspek-aspek lain yang terkait dengan kesejahteraan pekerja. Survei ini dapat membantu dalam mengevaluasi kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan identifikasi isu-isu yang perlu diperhatikan dalam kebijakan ketenagakerjaan. Pengamatan lapangan di tempat kerja melalui pengamatan langsung di tempat kerja, penulis dapat memahami secara mendalam

praktik-praktik kerja, hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Analisis kebijakan ketenagakerjaan yang penelitian ini melibatkan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang ada, seperti wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan, peraturan tentang jam kerja, upah minimum, atau perlindungan pekerja. Analisis ini dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan yang ada dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau perubahan kebijakan yang diperlukan.

Studi korelasi antara kondisi kerja dan kinerja dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara kondisi kerja, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang aman, dan produktivitas atau kinerja pekerja. Analisis ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja dan implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia. Evaluasi Program Pelatihan atau pendidikan ketenagakerjaan penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan atau pendidikan ketenagakerjaan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan pekerja serta meningkatkan kesempatan kerja. Dan dapat ditinjau dari sumber lainnya seperti buku, jurnal, dokumen, publikasi, surat kabar, dan internet, serta sumber lainnya. Dalam pengkajian literatur ini, sumber data terdiri dari materi tertulis yang mencakup data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

- a) Bahan hukum primer terkait wajib lapor ketenagakerjaan dalam bidang industri ritel dapat mencakup UU No. 7/1981 secara khusus mengatur wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, Perpres RI No. 57/2023 mengenai

Wajib Lapo Lowongan Pekerjaan, PerMen Ketenagakerjaan RI No.4/2019 Tentang Perubahan Atas PerMen Ketenagakerjaan No.18/2017 Tentang Tata Cara wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: SE.3/MEN/III/2014. Bagian-bagian tertentu mungkin mengatur kewajiban perusahaan untuk melaporkan informasi terkait ketenagakerjaan kepada lembaga pemerintah terkait. UU No.13/2003 mengenai Ketenagakerjaan, UU ini merupakan hukum dasar yang mengatur semua aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Bagian-bagian dari UU ini mungkin mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk melaporkan data ketenagakerjaan, termasuk di sektor industri ritel.

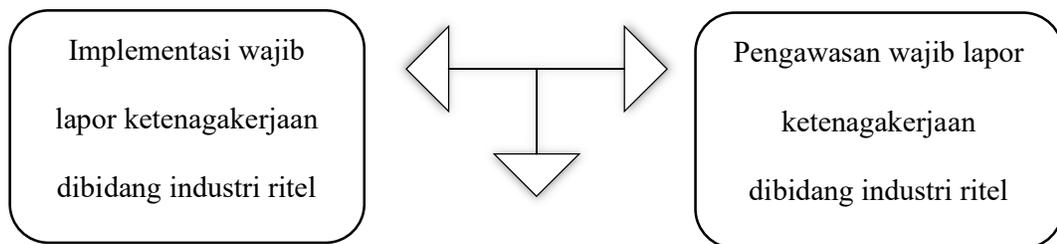
- b) Bahan hukum sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan, seperti buku yang disusun oleh pakar hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan dengan topik penelitian ini.
- c) Bahan Hukum Tersier yaitu hal yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) dan ensiklopedia.

Kerangka konseptual merupakan gambaran atau struktur dasar yang telah dirumuskan oleh peneliti untuk mengarahkan jalannya proses penelitian. Kerangka konseptual berfungsi sebagai penjabaran awal terhadap fenomena yang menjadi fokus penelitian. Kerangka ini dibangun berdasarkan pada tinjauan literatur yang relevan atau terkait. Kriteria kunci untuk keberhasilan sebuah kerangka konseptual adalah kelogisan dalam alur pemikiran yang menghasilkan kesimpulan berupa

hipotesis. Permasalahan yang telah diidentifikasi dihubungkan dengan teori sehingga solusi atas permasalahan tersebut dapat ditemukan. Tujuannya adalah memberikan penjelasan atau pemecahan atas masalah yang telah diidentifikasi.

Tantangan Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan dengan mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin dihadapi oleh perusahaan di industri sektor ritel dalam mematuhi kewajiban pelaporan ketenagakerjaan, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pemahaman akan regulasi, atau ketidaksesuaian dengan praktik lokal, sehingga berkaitan dengan pembangunan berkelanjutan dengan menyelidiki hubungan antara Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan, seperti penciptaan lapangan kerja yang layak, perlindungan hak-hak pekerja, dan pemberdayaan masyarakat lokal. Dengan menggunakan kerangka pemikiran seperti ini, penelitian dapat menggali lebih dalam tentang Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Studi kasus: Industri ritel di Kota Samarinda, serta memberikan pandangan yang komprehensif tentang tantangan, dampak, dan upaya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 1. 1.** Kerangka Berpikir



Landasan Hukum dan Kebijakan yang menjelaskan landasan hukum yang mengatur wajib lapor ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk peraturan-peraturan yang relevan yang diterapkan dikota Samarinda. Hal ini mencakup UU Ketenagakerjaan, peraturan daerah, dan kebijakan pemerintah.



Mengevaluasi perusahaan ritel dikota Samarinda, baik dari segi administratif, operasional, maupun finansial. mencakup efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kepatuhan terhadap regulasi, serta segala upaya peningkatan kepatuhan mengidentifikasi dapat dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan ritel terhadap kewajiban pelaporan ketenagakerjaan, seperti penyediaan pelatihan, penyuluhan tentang regulasi, atau bantuan teknis dari pemerintah atau lembaga terkait



#### Ketentuan Pidana Pada UU No.7/1981

Pada pasal 10 pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban-kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1) dan Pasal 13 diancamdengn pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.1.000.000,- .(satu juta rupiah). Dalam pengulangan pelanggaran untuk kedua kali atau lebih setelah putusan yang terakhir tidak dapat diubah lagi, maka pelanggaran tersebut hanya dijatuhkan pidana kurungan. Perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan pelanggaran.

### 1.6.3 Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat penulis akan melakukan penelitian. Dalam judul skripsi yang diangkat objek penelitiannya adalah salah satu Perusahaan atau toko ritel yang berada di Kota Samarinda. Dari yang klasifikasi atas, menengah, serta kebawah. Berikut lampiran Perusahaan yang telah diteliti:

**Tabel 3. 2** Daftar Perusahaan Yang Diwawancarai

Klasifikasi Atas	Klasifikasi Menengah	Klasifikisai Bawah
PT. MUI	YM	MMJ
FMML	LS	COMA
PT. LSI		MMSA

### 1.6.4 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel mengenai penelitian ini ialah sampling kelompok (*Cluster Sampling or Multi-Stage Sampling*). Dalam metode ini, pemilihan regu yang terbentuk secara alami dipilih sebagai sampel dalam pengambilan sampel klaster. Metode pengambilan sampel probabilistik lainnya, sama halnya pengambilan sampel acak sederhana dan pengambilan sampel bertingkat, memerlukan kerangka pengambilan sampel dari semua klasifikasi. Setelah klaster dipilih, kemudian dari beberapa penelitian dan pengamatan probabilistik dilakukan pada bingkai ini untuk menarik kesimpulan.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Firmansyah, Deri. "Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1.2 (2022): 85-114.

### **1.6.5 Subjek Penelitian**

Kriteria telah ditentukan oleh penulis sebagai subjek penelitian adalah seseorang yang mengetahui atau yang melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan, mengetahui dan memahami informasi terkait penelitian. Berlandaskan subjek penelitian ini menggunakan data dari responden yang penelitian Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan studi kasus: industri ritel di Kota Samarinda dapat mencakup berbagai pihak yang terlibat dalam sektor tersebut. Beberapa contoh responden yang mungkin relevan adalah pengusaha atau pemilik usaha ritel yang beroperasi di Kota Samarinda dapat menjadi responden untuk memberikan pandangan dan pengalaman mereka terkait implementasi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan merupakan responden yang penting. Mereka dapat memberikan wawasan tentang pengalaman mereka terkait kebijakan ketenagakerjaan, pelaksanaan wajib lapor, serta kondisi kerja di lapangan.

Penulis juga mencari narasumber untuk penelitian Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan studi kasus: industri ritel di Kota Samarinda, dapat mencari beberapa narasumber yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dalam konteks tersebut. Pejabat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau instansi terkait di pemerintah daerah Samarinda dapat memberikan pemahaman tentang regulasi dan kebijakan terkait ketenagakerjaan di tingkat lokal, serta peran pemerintah dalam pengawasan dan penegakan hukum terkait wajib lapor ketenagakerjaan.

### **1.6.6 Cara Pengumpulan Data**

Setiap metode pengumpulan data memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri, oleh karena itu, kombinasi beberapa metode juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan studi kasus: industri ritel di Kota Samarinda, studi kasus memilih beberapa perusahaan atau toko di sektor ritel yang berada di Kota Samarinda sebagai studi kasus untuk meneliti secara mendalam tentang Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan ini dapat melibatkan wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memahami konteks spesifik dan tantangan yang dihadapi oleh setiap Pengusaha di industri sektor ritel itu sendiri. Melakukan wawancara langsung dengan pemilik usaha ritel, manajer HR, karyawan, atau perwakilan dari pemerintah daerah. Wawancara ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang pengalaman dan persepsi mereka terkait dengan pelaksanaan kebijakan ini.

### **1.6.7 Alat dan Bahan**

Berdasarkan judul penelitian, peralatan dan materi yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

(1) Alat:

Peralatan tulis termasuk pulpen, pensil, dan kertas , peralatan perekam seperti kamera, perekam audio, dan perekam video.

(2) Bahan:

Peraturan perundang-undangan terkait dengan wajib lapor ketenagakerjaan. Serta data dan informasi yang berhubungan dengan wajib lapor ketenagakerjaan.

### **1.6.8 Analisis Data**

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dapat menjadi landasan utama dalam melakukan analisis penelitian untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan dan analisis data secara deskriptif dengan cara menyajikan dan mengintegrasikan data lapangan. Untuk menghasilkan temuan dari penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisis kualitatif dengan mengurai data menjadi kalimat yang terstruktur, kronologis, logis, serta menghindari pengulangan dan menjadi efektif serta efisien untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi data.

### **1.7 Sistematikan Skripsi**

Skripsi ini merujuk pada buku Panduan Penelitian Skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda tahun 2024, yang terbagi dalam IV bab. Setiap bab terdiri dari subbab yang digunakan untuk memperjelas cakupan dan inti dari permasalahan yang diteliti. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta inti permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1). Bab I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metodeologi Penelitian, dan Sistematika Skripsi.

## 2). Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyuguhkan tinjauan Pustaka terkait judul penelitian mengenai Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan studi kasus: Industri Ritel Di Kota Samarinda. Selain itu, dalam bab ini juga disertakan telaah (review) studi-studi sebelumnya yang relevan dengan tema penelitian, dengan menganalisis persamaan dan perbedaan dari studi-studi tersebut.

## 3). Bab III HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran Industri ritel di Kota Samarinda, meliputi latar belakang perusahaan dan kegiatan yang dilakukan dalam Industri tersebut. Selain itu, bab ini juga mencakup gambaran umum lembaga pengawasan tenaga kerja terkait, yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda. Dan bab ini memuat hasil dari penelitian yaitu analisis mengenai implementasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan berdasarkan UU No.7/1981 mengenai WLKP, UU No.13/2003 mengenai ketenagakerjaan, dan PerMen Ketenagakerjaan RI No.4/2019 mengenai Perubahan Atas PerMen Ketenagakerjaan No.18/2017 mengenai Tata Cara wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan, juga segala ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta merincikan penjelasan mengenai kesejahteraan dan perlindungan para pekerja di industri ritel Kota Samarinda. Selain itu, akan dijelaskan apa sudah terlihat jelas perlindungan yang diberikan sudah sesuai dengan Undang-undang yang berlaku saat ini.

## 4). Bab IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang penulis lakukan, serta berbagai saran yang disampaikan penulis terkait Industri ritel di Kota Samarinda dan kondisi pekerja/buruh yang bekerja di industri ritel tersebut.

## **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>18</sup> Semua faktor ini sangat

---

<sup>18</sup> Tolib Effendi, S. H. *Sistem Peradilan Pidana: perbandingan komponen dan proses sistem peradilan pidana di beberapa negara*. MediaPressindo, 2018.

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>19</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 kegiatan, proses untuk memahami hasil pelaksanaan, mengidentifikasi kesalahan atau kegagalan, serta melakukan perbaikan. Tujuannya

---

<sup>19</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.

adalah untuk mencegah perbedaan antara pelaksanaan dan rencana yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, rencana dan perintah pelaksanaan sangat diperlukan.<sup>20</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>21</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

---

<sup>20</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>21</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.

akhir agar setiap pelaku usaha memahami dan menjalankan amanat perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.<sup>22</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 landasan hukum

---

<sup>22</sup> Simamora, Hot Jungjungan. "Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan." *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 2.3 (2021): 137-148.

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>23</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 kerja yang aman dan adil, serta mencegah eksploitasi

---

<sup>23</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.

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>24</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>24</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>25</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>26</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

---

<sup>25</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>26</sup> Sukmawati, Mia Ayu. "Pengawasan Izin Usaha Toko Modern (IUTM) Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru (Studi Kasus: Ritel Alfamart dan Indomaret)." (2018).

diperkenalkan oleh Stanley Milgram (1963), menjelaskan kondisi di mana seseorang mematuhi perintah 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>27</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>28</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

---

<sup>27</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>28</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.

juga secara bersamaan terpaksa (karena merupakan peraturan positif) untuk mematuhi prinsip ini melalui ancaman sanksi dan hukuman. Perusahaan yang diwajibkan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungannya mencerminkan prinsip keadilan ini.<sup>29</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

---

<sup>29</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.

konteks, implementasi, dan dampak wajib lapor ketenagakerjaan di Kota Samarinda, khususnya dalam sektor industri ritel.

## **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>30</sup>

---

<sup>30</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.

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Implementasi Wajib Laport 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 km<sup>2</sup>, sehingga banyak orang perantauan datang ke kota ini untuk bekerja.<sup>31</sup> Dan perlu diingat bahwa setiap perusahaan wajib melaporkan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan.

Wajib laport ketenagakerjaan adalah laporan yang dilakukan oleh perusahaan secara tertulis dengan catatan yang dimana perusahaan disaat memulai mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan, dan membubarkan perusahaaan 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

---

<sup>31</sup> Wikipedia, [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Samarinda](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Samarinda)

mereka, tidak hanya pertumbuhan penduduk yang 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.<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup> 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

---

<sup>32</sup> Dewi, Dewa Ayu Putu Shandra. *Kewajiban Hukum Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*. Diss. Brawijaya University, 2015.

<sup>33</sup> Buku panduan penggunaan aplikasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan

memiliki 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 mewancarai 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. 3** Daftar Perusahaan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan

<b>No</b>	<b>Inisial Perusahaan/ toko</b>	<b>Skala</b>	<b>Status wawancara</b>	<b>Status sudah atau belum WLKP yang telah di validasi Ke Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi</b>
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 ketengakerjaan di perusahaan.<sup>34</sup>

### **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.<sup>35</sup>

### **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

---

<sup>34</sup> Wawancara pemilik MMJ pada tanggal 27 juni 2024 pukul 19:00

<sup>35</sup> Wawancara pemilik MMSA pada tanggal 26 juni 2024 pukul 15:45

ketenagakerjaan dikarenakan belum mengetahui perihal wajib lapor ketenagakerjaan.<sup>36</sup>

#### **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 diperusahaan.<sup>37</sup>

#### **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

---

<sup>36</sup> Wawancara penegurus COMA pada tanggal 27 juni 2024 pukul 08:45

<sup>37</sup> Wawancara pengurus LS pada tanggal 26 juni 2024 pukul 16:40

dengan slip gaji. Perusahaan ini belum memiliki serikat pekerja, dan tentang wajib lapor ketenagakerjaan sendiri manager perusahaan belum mengetahui akan hal itu, setelah peneliti memvalidasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur ternyata nama perusahaan tersebut belum terdaftar dari wajib lapor ketenagakerjaan.<sup>38</sup>

### **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),

---

<sup>38</sup> Wawancara manager YM pada tanggal 28 juni 2024 pukul 10:15

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 bahwa Perusahaan tersebut telah wajib lapor ketenagakerjaan dan rutin untuk melaporkan setiap tahunnya.<sup>39</sup>

### **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 menegtahui dari Disnaker, dan pernah adanya sosialisasi dari Disnaker sendiri, dan dirasa mudah buat pelaporannya dan tidak ada kendala dalam pelaporannya. Persusahaan 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.<sup>40</sup>

### **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

---

<sup>39</sup> Wawancara HRD MUI pada tanggal 28 juni 2024 pukul 08:30

<sup>40</sup> Wawancara HRD LSI pada tanggal 26 juni 2024 pukul 10:00

januari 1998. Dari segi perusahaan jumlah karyawan cabang Samarinda ada 37 (tiga puluh tujuh) karyawan dan jumlah karyawan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) 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 mengindari 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.<sup>41</sup>

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,

---

<sup>41</sup> Wawancara HRD FMML pada tanggal 28 juni 2024 pukul 10:15

perusahaan diharapkan untuk mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan dan melaporkan dengan tepat waktu kepada pihak berwenang. Jika terjadi pelanggaran terkait upah, kondisi kerja, atau masalah ketenagakerjaan lainnya, perusahaan bisa dikenakan sanksi atau hukuman sesuai ketentuan hukum yang berlaku.<sup>42</sup> 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.

---

<sup>42</sup> 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.<sup>43</sup>

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 administratif, dan untuk wajib laport ketenagakerjaan di Perusahaan memiliki syarat untuk seperti sudah memiliki ijin, peraturan

---

<sup>43</sup> Winiarti, Ni Wayan. "Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014." Acta Comitatus 4.1 (2019).

Perusahaan dan serta Perjanjian Kerja Bersama.<sup>44</sup> 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

---

<sup>44</sup> Wawancara Dinas Tenaga Kerja dengan Ibu Retno Agustina, S.Si., M.Si pada tanggal 02 juli 2024 pukul 12:30

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 di perusahaan, 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.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

##### **4.1.1 Kesimpulan Implementasi Wajib lapor Ketenagakerjaan Perusahaan**

Kesimpulan yang penulis dapat bahwa pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan belum dilaksanakan secara maksimal oleh banyaknya Perusahaan yang bergerak di industri ritel, seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan. Salah satu contohnya adalah dari perusahaan yang masuk kedalam list 24 (dua puluh empat) perusahaan dari penulis ambil sample dari populasi perusahaan industri ritel hanya ada 4 (empat) saja yang sudah melapor wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan yang dikarenakan ketidaktahuan yang dapat menyebabkan kurangnya kooperatif antara pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan juga kurangnya kesadaran hukum dari pihak perusahaan serta kurangnya pengawasan dan sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

##### **4.1.2 Kesimpulan Pengawasan dan Penyidikan Ketenagakerjaan**

Pengawas ketenagakerjaan dan penyidik ketenagakerjaan memiliki peran krusial dalam memastikan perusahaan memenuhi kewajiban pelaporan ketenagakerjaan sesuai undang-undang. Beberapa aspek utama dari tugas mereka

seperti pengawasan preventif yaitu pengawas ketenagakerjaan melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja terkait norma-norma ketenagakerjaan. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya pelaporan ketenagakerjaan serta mencegah pelanggaran sebelum terjadi. Tindakan represif non-yustisial Pengawas ketenagakerjaan memberikan peringatan tertulis (nota pemeriksaan) kepada perusahaan yang melanggar kewajiban pelaporan. Jika pelanggaran berlanjut, pengawas dapat memberikan nota kedua dengan waktu tindak lanjut yang lebih singkat. Tindakan represif yustisial ialah jika perusahaan tetap tidak mematuhi setelah upaya preventif dan peringatan tertulis, penyidik ketenagakerjaan, yang juga bertindak sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), dapat melakukan penyidikan sesuai prosedur hukum. Penyidikan ini bisa berujung pada tindakan hukum yang lebih serius melalui lembaga peradilan. Dan pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan adanya SOP yang jelas dan baku sangat penting untuk memastikan proses pelaporan dan pengawasan berjalan efektif dan efisien. Tanpa SOP, pengawasan tidak dapat dilakukan secara optimal, dan perusahaan mungkin tidak memahami atau memenuhi kewajiban mereka dengan benar. Kurangnya sosialisasi dan pengawasan dapat menyebabkan banyak perusahaan mengabaikan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan mereka. Secara keseluruhan, pengawasan dan penyidikan ketenagakerjaan adalah mekanisme penting untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan dipatuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Efektivitas pelaksanaan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan sangat bergantung pada koordinasi yang baik antara pengawas ketenagakerjaan, penyidik ketenagakerjaan,

dan perusahaan, serta dukungan dari kebijakan yang jelas dan komitmen dari semua pihak terkait. Disatu sisi juga ada faktor penghambat yang menyebabkan banyaknya Perusahaan di industri ritel di Kota Samarinda tidak melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan karena kurangnya kepedulian pihak perusahaan terhadap karyawan, dan kurangnya pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi di sub bagian pengawasan dan penyidikan.

## **4.2 Saran**

### **4.2.1 Saran Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran kepada Perusahaan agar dapat melaporkan ketenagakerjaan serta struktur organisasi didalam perusahaan, karena sifatnya wajib maka harus diwajibkan berdasarkan teori kepatuhan. Pengusaha atau pengurus dalam hal ini harus jeli dalam mengikuti amanat peraturan perundang-undangan yang telah disahkan, bilamana perusahaan yang belum melaporkan bahwasanya ada pembinaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta sosialisasi dan edukasi agar perusahaan taat pada aturan yang dimaksud taat dalam aturan ialah pengusaha yang melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam setiap tahunnya satu kali barulah bisa dikatakan taat pada aturan, dan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan ini sifatnya wajib dikarenakan agar tidak adanya ketimpangan antara pengusaha dan karyawannya, maka dari itu pengusaha wajib melaporkan ketenagakerjaan di perusahaannya agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat melaksanakan pengawasan dengan maksimal.

#### **4.2.2 Saran Pengawasan dan Penyidikan di Ketenagakerjaan**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran buat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda agar lebih tegas dalam pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Samarinda. Hal ini bertujuan agar perusahaan tidak lalai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, terutama dalam perihal wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan yang telah sesuai diatur dalam Undang-Undang No 7 Tahun 1981 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 4 Tahun 2019. Dan diharapkan juga buat semua perusahaan yang belum wajib lapor ketenagakerjaan, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menghadapi kendala yang signifikan dalam melakukan pengawasan dan penyidikan di sektor wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan karena kekurangan personel dan anggaran dan penulis menyarankan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menganalisa risiko untuk mengidentifikasi perusahaan atau sektor yang berpotensi tinggi dalam hal pelanggaran ketenagakerjaan. Fokuskan pengawasan dan penyidikan pada area yang berisiko tinggi untuk memaksimalkan dampak dengan sumber daya yang terbatas. Perusahaan yang telah memiliki struktur organisasi dan memiliki karyawan diwajibkan untuk melaporkan ketenagakerjaannya agar mematuhi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan perusahaan dan melaksanakannya semua tanggung jawab sebagaimana mestinya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU DAN JURNAL

- Aksa, A. F., Lake, Y., Rado, B. G., Bani, M. P., & Lika, E. (2023). *ANALYSIS OF THE MACRO ENVIRONMENT AND ANALYSIS OF THE FIVES FORCES IN THE RETAIL INDUSTRY IN INDONESIA*. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(4), 326-339.
- Aliza, R. (2022). *SISTEM WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN DI BANDAR LAMPUNG BERBASIS WEB PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI LAMPUNG*. *Jurnal Teknologi Pintar*, 2(12).
- Alwan, A. (2019). *Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan Secara Daring Melalui Website Kementerian Ketenagakerjaan (Studi Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian Ketenagakerjaan RI)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Benyamin Tanda (2021) *Analisis Implementasi Wajib Laporan Tenaga Kerja Perusahaan Ke Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura*
- D Mayangsari (2018) *Pengaruh jumlah unit usaha, investasi, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah*
- Dewa Ayu Putu Shandra Dewi, I Nyoman Nurjaya, Sihabudin (2018) *Kewajiban Hukum Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Gemilang, Z. S., Zurnetti, A., & Khairani, K. (2023). *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), 2274-2286.
- Heavenly Sherand Tetehuka (2019) *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- Hutagalung, B. N. (2022). *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* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Imam Sukadi (2011) *Matinya Hukum Dalam Proses Penegakan Hukum Di Indonesia*
- Indrawanto, S. (2024). *Merajut Keberlanjutan Usaha: Panduan Hukum Dagang dan Bisnis*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

- Jeffri Suradiansyah (2016) *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Samarinda*.
- Khoiroh, N. (2017). *Pengaruh sanksi, sosialisasi, dan pendapatan wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak bumi dan bangunan di Desa Gandaria* (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Kristianto Purwoko, Damar Prasetyo, Lilis Endang Wijayanti, Wawan Setiawan (2022) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern*
- Madjid, N. V., & Monalisa, I. (2023). *PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN OLEH UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I PROVINSI SUMATERA BARAT*. *UNES Law Review*, 5(3), 639-652.
- Mia Ayu Sukmawati (2018) *Pengawasan Izin Usaha Toko Modern (Iutm) Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru (Studi Kasus: Ritel Alfamart Dan Indomaret)*
- Musnimar, M. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Hak Keperdataan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa (2023) *Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Oleh Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat*
- Netty, Budi Ardianto (2019) *Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi*
- Ni Wayan Winiarti (2019) *Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014*
- Putra, O. A., Trisiana, A., & Safitri, L. (2021). *Perlindungan Ham Dalam Menciptakan Kesejahteraan Masyarakat*. *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 100-111.
- SARASWATI, M. A. A., KASIANI, K., WIDIANTARA, I. M., & ISTIARTO, I. (2020). *PENERAPAN PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA THE OBEROI BEACH RESORT BALI*. *GANEC SWARA*, 14(1), 515-520.
- Satar, M., Siradjuddin, S., & Musmulyadi, M. (2022). *Sistem Kegiatan Pemasaran Dalam Perspektif Etika Ekonomi Islam*. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 191-199.
- Setiawan, M. (2021). *Analisis Manajemen Toko Retail Terang Jaya Elektrik Sragen*. *Agora*, 9(2).

- Sherly, S. A. P., Karsona, A. M., & Inayatillah, R. (2021). *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), 310-327.
- Sidratul Khoirani (2018) *Kewajiban Perusahaan Menyampaikan Informasi Lowongan Kerja Kepada Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan*. Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Simamora, H. J. (2021). *Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan*. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(3), 137-148.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Sinaulan, J. H. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat*. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 4(1).
- Siregar, A. G. (2023). *Implementasi Asas Ultimum Remedium Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Administratif*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 10271-10285.
- Sriekaningsih, A. (2020). *QRIS dan Era Baru Transaksi Pembayaran 4.0*. Penerbit Andi.
- Sukmawati, M. A. (2018). *Pengawasan Izin Usaha Toko Modern (IUTM) Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru (Studi Kasus: Ritel Alfamart dan Indomaret)*.
- Tetehuka, H. S. (2019). *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Lex Crimen*, 8(6).
- Tolib Effendi, S. H. (2018). *Sistem Peradilan Pidana: perbandingan komponen dan proses sistem peradilan pidana di beberapa negara*. *MediaPressindo*.
- Utami, N. S. (2018). *Analisa kinerja sektor ritel indonesia*. *Jurnal Ecopreneur*. 12, 1(1), 43-48.
- Wibawa, N. S. (2024). *Pengawasan dan Perlindungan Pengupahan Terhadap Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil di Daerah Istimewa Yogyakarta Pasca Undang-undang Cipta Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Wijaya, M. S. T. (2017). *SIFAT EKSEKUTORIAL PADA NOTA PEMERIKSAAN KHUSUS PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN (Kajian Yuridis pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang*

*Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan*) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Wijayanti, L. E., Kristianto, P., Damar, P., & Wawan, S. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 9(3), 15-28.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan.

Permen Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam jaringan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi republik Indonesia Nomor: SE.3/MEN/III/2014 Tentang Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Izin Penelitian Skripsi

 **UMK**  
Fakultas Hukum

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832  
Website <http://hukum.umkt.ac.id>  
email: [fakultas.hukum@umkt.ac.id](mailto:fakultas.hukum@umkt.ac.id)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
KALIMANTAN TIMUR  
Kampus 1: Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2: Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 332/FHU/D.3/C/VI/2024  
Lampiran : 1 (satu) Lembar  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
(Daftar Terlampir)  
Di -  
Tempat

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat yang telah diberikan kepada kita semua.

Sehubungan dengan keperluan penyelesaian skripsi mahasiswa tingkat akhir di Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini:

Nama : Aprilian Manda Pratama Putra  
NIM : 2011102432005  
No. HP : +62 822-9052-9784  
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI SEKTOR RITEL DI KOTA SAMARINDA**

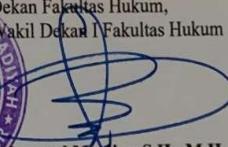
Untuk melaksanakan pengambilan data penelitian skripsi di intansi yang Bapak/Ibu pimpin sebagaimana tercantum dalam lampiran surat ini.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Samarinda, 20 Dzulhijjah 1445 H  
27 Juni 2024 M

Dekan Fakultas Hukum,  
Wakil Dekan I Fakultas Hukum

  
**Khwanul Muslim, S.H., M.H.**  
NIDN. 11260591017





# UMKT

## Fakultas Hukum

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://hukum.umkt.ac.id>

email: [fakultas.hukum@umkt.ac.id](mailto:fakultas.hukum@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 320/FHU/D.3/C/VI/2024  
Lampiran : 1 (satu) Halaman  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.  
**Bapak/Ibu Pimpinan**  
**(Daftar Terlampir)**  
Di -

Tempat

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat yang telah diberikan kepada kita semua.

Sehubungan dengan keperluan penyelesaian skripsi mahasiswa tingkat akhir di Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini:

Nama : Aprilian Manda Pratama Putra  
NIM : 2011102432005  
No. HP : +62 822-9052-9784  
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI SEKTOR RITEL DI KOTA SAMARINDA**

Untuk melaksanakan pengambilan data penelitian skripsi di instansi yang Bapak/Ibu pimpin sebagaimana tercantum dalam lampiran surat ini.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Samarinda, 17 Dzulhijjah 1445 H  
24 Juni 2024 M

a.n. Dekan Fakultas Hukum,  
Wakil Dekan I Fakultas Hukum



**ikhwanul Muslim, S.H., M.H.**  
NIDN. 1126059101 4

*Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian*



Lampiran 3. contoh dokumen Perusahaan yang telah wajib lapor ketenagakerjaan

<b>BENTUK LAPORAN</b>	
<p>Sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (2) Undang-undang 7 tahun 1981</p> <p>tentang</p> <p>Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan</p> <p>No. Pelaporan: 12750.20200418.0001</p> 	
<b>A. KEADAAN PERUSAHAAN</b>	
a. Kode Pendaftaran	: 12750.61925.20200416.0-001
b. Nama Perusahaan	: Pustik Dummy Corp
c. Alamat Perusahaan	: JL. JEND GATOT SUBROTO KAV 51, JAKARTA SELATAN
d. No Telp/Fax	: 12750
e. Kode Pos	: 12750
Jenis Usaha	: Jasa Penyedia Konten Melalui Jaringan Bergerak Seluler Atau Jaringan Tetap Lokal Tanpa Kabel Dengan Mobilitas Terbatas
a. Nama Pemilik Perusahaan	: Abdul Aziz Ramadhani
b. Alamat Pemilik Perusahaan	: DEWO TEMPEL GATAK SUKOHARJO
a. Pendirian Perusahaan	: Tanggal <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="1"/> Bulan <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="1"/> Tahun <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="1"/> <input type="text" value="8"/>
b. Nomor Akte Pendirian	: 00
c. Perpindahan Perusahaan	: Tanggal <input type="text"/> <input type="text"/> Bulan <input type="text"/> <input type="text"/> Tahun <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

5:

Lampiran 4. Lembar asistensi

	<b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR</b> Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda, Kampus I UMKT Telp. (0541) 748511, Kode Wilayah 75124 Website : www.umkt.ac.id	
	Kode : <b>UMKT/FM/PIks.38</b>	<b>KARTU KENDALI BIMBINGAN                  SKRIPSI</b>

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

**Nama Mahasiswa** : Aprilian Manda Pratama Putra  
**Program Studi** : S1 HUKUM  
**Pembimbing** : Rio Arif Pratama .S.H., M.H.Li.  
**Judul Penelitian** : Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan pada Industri Ribel Di kota Samarinda

No.	Hari/Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf
1.	Selasa, 5 Maret 2024	Membicarakan Penentuan topik penulisan skripsi dan juga metode penelitian.	
2.	Kamis, 14 Maret 2024	Konsultasi pengajuan judul skripsi serta pembuatan latar belakang dan rumusan masalah	
3.	Senin, 25 Maret 2024	Meriview hasil penulisan latar belakang dan mendapat saran judul dari Dosen pembimbing.	
4.	Selasa, 26 Maret 2024	Memperbaiki judul yang telah ditetapkan oleh dosen pembimbing	
5.	03 April 2024	Revisi Proposal skripsi	

6.	19 Juni 2024	Monitoring Progres Penelitian Via Penelitian	R
7.	21 Juni 2024	Monitoring Skema Wawancara buat Perusahaan	R
8.	25 Juni 2024	Membahas tentang pertanyaan wawancara	R
9.	30 Juni 2024	monitoring hasil wawancara Penelitian.	Rny
10.	8 Juli 2024	Revisi Bab 2 dan 3 hasil Skripsi	Rny

\*) Setiap konsultasi dan bimbingan skripsi, kartu ini harus dibawa oleh mahasiswa untuk diisi dan ditandatangani oleh masing-masing dosen pembimbing yang bersangkutan.



Mengetahui,  
Ketua Program Studi

**Ashawi Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn.**  
NIDN. 1112068301

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

  
**Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li**  
NIDN. 1106019002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Aprilian Manda Pratama Putra lahir di Samarinda, pada tanggal 19 April 1999 email (*Aprilianamanda71@gmail.com*) penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. anak pasangan dari Ibu Mistin dan Bapak Yuliansyah, penulis menganut agama islam dan sudah menikah dengan seseorang yang bernama Nurjaya pada tanggal 03 Desember 2023. Bertempat tinggal di jalan Perum PKL Blok D RT 11 No 431 Sungai Kapih, Sambutan, Samarinda Ilir, Kalimantan Timur. Penulis memulai Pendidikan di TK Dharmama pada tahun 2005, melanjutkan Pendidikan di SDN 019 Samarinda Ilir lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMPN 09 Samarinda lulus pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMKN 2 Samarinda lulus pada tahun 2017. Dan setelah lulus penulis melanjutkan berkerja di CV. Rani Makmur selama satu tahun, dilanjut di PT. Resik Persada 1 tahun, dan di PT. Sagatrade Murni dari tahun 2019 hingga sekarang. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan Sarjana di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur pada program studi hukum.