

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Industri Merupakan salah satu bagian yang terlibat serta menjadi pelaku dalam melakukan suatu perkembangan pada sebuah negara, meningkatkan kepada sumber daya manusianya dan juga meningkatkan kemajuan terhadap sebuah negara pada era modern saat ini. Kemudian, Indonesia yang dimana telah menjadi sebuah negara yang sangat berkembang tentunya hal ini akan membuat masyarakatnya akan terus-menerus gencar terhadap yang namanya pembangunan serta akan bisa mengalami yang namanya perubahan kepada masyarakat yang tadinya agraris menjadikan suatu masyarakat yang industri dalam hal ini tentunya akan membuat sebuah persaingan di bidang industri yang semakin tinggi dan meningkat.<sup>1</sup>

Artinya, industri akan terus berkembang dan memiliki persaingan yang sangat tinggi seiring perkembangan zaman salah satunya ialah di bidang jasa keuangan perbankan. Tentunya bank yang menjadi salah satu perusahaan industri yang memiliki suatu fungsi intermediasi yakni dengan cara mengumpulkan dana dari masyarakat ke dalam suatu bentuk berupa simpanan (giro) kemudian menyalurkannya kembali pada masyarakat ke dalam sebuah bentuk kredit.<sup>2</sup> dalam hal kredit tentunya penyediaan terhadap uang ataupun tagihan yang mana hal itu pastinya harus berdasarkan pada persetujuan-persetujuan maupun kesepakatan-

---

<sup>1</sup> Husnul Yatimah & Argo Pambudi, KEBIJAKAN PENINGKATAN KEPATUHAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA, *Journal of Public Policy and Administration Research*, Vol 5 No. 2, 2015: Hal 2.

<sup>2</sup> Andika Persada Putera, *PRINSIP KEPERCAYAAN SEBAGAI FONDASI UTAMA KEGIATAN PERBANKAN*, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol 3 No. 1 Februari 2020, Hal 129.

kesepakatan pinjam-meminjam antara pihak bank dengan pihak yang lain dengan mewajibkan kepada pihak yang meminjam itu untuk dapat melunasi hutang-piutangnya setelah diberikan jangka waktu tersebut serta memberikan pemberian bunga.<sup>3</sup> Oleh sebab itu, industri perbankan maupun masyarakat harus saling memiliki hubungan timbal balik. disamping industri perbankan menyediakan jasa dalam bentuk dana berupa uang atau sebaliknya masyarakat yang menerima dana tersebut dari pihak bank juga harus bisa melunasi kewajibannya untuk membayar dana pinjaman tersebut.

Dengan adanya proses pinjam meminjam tersebut, tentunya bukan hanya kegiatan operasional saja yang harus dijalankan pada industri keuangan tersebut. Namun, ada juga kewajiban yang harus dijalankan oleh perusahaan industri perbankan yakni salah satunya ialah Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan (WLKP). diantaranya ialah :

a) Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi<sup>4</sup>:

*“Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk”.*

Pasal 6 ayat (1)<sup>5</sup>:

---

<sup>3</sup> Haris Budiman, Dikdik Harjadi & Dikha Anugrah, *SOSIALISASI UNDANG UNDANG NOMOR 10 TAHUN 1998 TENTANG PERBANKAN UNTUK MENCEGAH MELUASNYA BANK EMOK PADA MASYARAKAT TIDAK MAMPU*, Empowerment : Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol. 04 No. 02, 2021 : Hal 127.

<sup>4</sup> Undang-Undang No.7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan.

<sup>5</sup> *ibid.*

*“Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 hari (tiga puluh) hari setelah mendirikan menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan”.*

Pasal 7 ayat (1) <sup>6</sup>:

*“Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6. Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahunnya secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*

Berdasarkan penjelasan dari Pasal tersebut diatas, bisa dipahami bahwa sudah sepatutnya Perusahaann Industri Keuangan wajib hukumnya untuk melaporkan kegiatan yang ada diperusahaan tersebut. bilamana tuntutan kewajiban kepatuhan industri keuangan sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Apabila kewajiban itu tetap tidak dapat dilaksanakan tentunya akan ada sanksi yang bisa di terapkan yakni adalah sanksi pidana serta saksi administratif, lalu sanksi pidana ialah sanksi penderitaan maupun nestapa yang mana diterima untuk seseorang yang melakukan perbuatan yang terlarang berdasarkan hukum pidana terus sanksi administrasi maupun peraturan perundang-undangan dalam hal ini yang sifatnya administratif.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Alya Sani Pratiwi dkk, *“Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas”*. JURNAL USM LAW REVIEW, Vol.6 No. 1, Mei 2023 Hal 390.

Oleh sebab itu, karena ada kewajiban perusahaan harus melaporkan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan, tentu ada ada peran pengawasan serta penyidikan yang harus dilakukan baik itu pegawai pengawasan pada industri perbankan maupun pegawai pengawasan dan penyidikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kaltim. Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 12.<sup>8</sup> Kewenangan dalam pemberian pengawasan serta penyidikan tentu sudah ada ketentuan peraturan perundang-undangan yang sudah ditetapkan. Tentunya peran pengawasan serta penyidikan sangat penting dalam proses pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan agar bisa terlaksana dengan efektif dan efisien sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kewajiban perusahaan industri perbankan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan. tentu industri memiliki beberapa klasifikasi bank yakni besar, menengah hingga kecil sebagai berikut :

1. Bank Sentral Klasifikasi Besar, contohnya seperti Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Central Asia (BCAx), Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Syariah Indonesia (BSI)
2. Bank Komersial (Bank Umum) Pemerintah Provinsi Klasifikasi Menengah, contohnya seperti Bank Kaltim Kaltara, Bank BPD Kaltim Kaltara Syariah.
3. Bank Perkereditan Rakyat (BPR) Klasifikasi Kecil, contohnya seperti Bank Bapak Samarinda, Bank BPR Sekar Kaltim, Bank BPR Artha Karya Perdana.

---

<sup>8</sup> *Op.Cit.*

Pada beberapa klasifikasi bank tersebut, bahwa pengawasan serta penyidikan pada beberapa bank besar menengah dan kecil, perlu untuk melihat indikator seberapa besar kepatuhan industri perbankan dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan di kota samarinda. Dalam proses tingkat kepatuhan industri perbankan di kota samarinda terhadap wajib lapor ketenagakerjaan tentunya diperlukan kerjasama antara perusahaan industri perbankan maupun dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kaltim agar penerapan terhadap UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan bisa berjalan dengan optimal dan maksimal terhadap pelaporan ketenagakerjaan serta mengikuti prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya, disamping perusahaan harus patuh dan tunduk terhadap kewajiban pelaporan ketenagakerjaan. berdasarkan data yang saya dapatkan di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur di kota samarinda pada hari selasa 2 juli 2024, ibu sundari selaku pengawas yang melakukan data pelaporan setiap perusahaan di kota samarinda bahwa Berdasarkan Data Yang Saya dapatkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur pada bulan juli 2024, bahwa Kota Samarinda paling banyak yang melakukan wajib lapor ketenagakerjaan sebesar **10.625** (sepuluh ribu enam ratus dua puluh lima) **Perusahaan.**<sup>9</sup>, artinya pelaksanaan industri perusahaan yang ada di kota samarinda tersebut sudah berjalan dengan maksimal dan patuh terhadap ketentuan norma peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>9</sup> Data Lapangan Laporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Pada Kota Samarinda Tahun 2024 pada hari selasa, 12 Juli 2024.

Di samping, semua perusahaan dikota samarinda sudah melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dengan maksimal. Menurut pernyataan ibu sundari selaku pengawas bagian data pelaporan ketenagakerjaan yang ada pada Disnaker Kaltim sangat sedikit sekali perusahaan yang tidak melakukan wajib lapor, kebanyakan dari perusahaan Dikota Samarinda sudah melakukan wajib lapor ketenagakerjaan dengan baik. akan tetapi, ada sekitar 5 – 10% perusahaan yang memang belum melakukan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan di Kota Samarinda.<sup>10</sup> Dan juga berdasarkan data pada laman website Badan Pusat Statistik Nasional Kalimantan Timur pada tahun 2020 terkhusus di Kota Samarinda perusahaan industri perbankan sebanyak **84** (delapan puluh empat) **Perusahaan Industri Perbankan**.<sup>11</sup>

Artinya, dari **84 (delapan puluh empat) Perusahaan** industri perbankan tersebut. tentunya peneliti perlu untuk melihat kondisi real dilapangan (empiris) terhadap perusahaan industri perbankan dalam melaksanakan WLKP serta peran dinas tenagakerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur dalam melakukan pengawasan dan penyidikan hal ini bertujuan agar dinas disnaker kaltim juga bisa mengontrol dan memonitoring jalannya operasional perusahaan. Apabila dari **84 (delapan puluh empat) ataupun salah satu dari perusahaan industri perbankan dikota samarinda** tersebut tidak dapat menjalankan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan . Tentunya dan pasti akan ada suatu sanksi administratif yang bisa dikenakan kepada perusahaan industri pebankan tersebut

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Badan Pusat Statistik Kalimantan Timur, <https://kaltim.bps.go.id/indicator/13/910/1/jumlah-kantor-bank-konvensional-menurut-kabupaten-kota-.html>, Diakses Pada 27 Juli 2024 Jam 23.00 Wita.

hal ini pun sesuai dengan ketentuan norma pada Pasal 10 ayat (1) dan (2) yang berbunyi <sup>12</sup>:

*Ayat (1) : Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban-kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1) dan pasal 13 diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,-. (satu juta rupiah).*

*Ayat (2) : dalam pengulangan pelanggaran untuk kedua kali atau lebih setelah putusan yang terakhir tidak dapat diubah lagi, maka pelanggaran tersebut hanya dijatuhakn pidana kurungan.*

Berdasarkan sanksi tersebut, perlu digaris bawahi bahwa ketika perusahaan melakukan pelanggaran dan tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan, tentunya peran dinas dalam melakukan penyidikan terhadap perusahaan yang tidak melakukan WLKP akan diberikan 3 (tiga) kali Nota Pemeriksaan atau bisa disebut juga dengan peringatan surat tertulis dari disnaker kaltim kepada perusahaan industri perbankan tersebut. apabila dalam surat tersebut juga tidak ada tanggapan atau jawaban dari pihak perusahaan industri perbankan. Tentu ada upaya terkahir yang akan dilakukan oleh dinasker kaltim yakni ultimun remedium atau pidana yang mana akan diberikan menjadi sebuah jalan terkakhir dalam proses penegakan hukum terhadap Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP).

---

<sup>12</sup> *Op.Cit*

Oleh karena itu, Berdasarkan uraian diatas, Penulis menganggap bahwa penting untuk menelaah secara analitis persoalan tersebut kemudian menuangkannya ke dalam Sebuah Tugas Akhir Skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI KASUS KOTA SAMARINDA.”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan pada industri perbankan : studi kasus kota samarinda apakah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Diperusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini peneliti tentu akan merumuskan sebuah permasalahan yakni ialah :

1. Bagaimana Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda ?
2. Bagaimana Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kasus Kota Samarinda ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda.



2. Untuk Mengetahui Pengawasan dan Penyidikan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini akan terbagi menjadi dua bagian yaitu ;

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan sebuah wawasan baru kepada pembaca perihal mengenai Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda).
- b) Hasil dari Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan suatu referensi bagi persoalan-persoalan kritis dan akademis lainnya yang muncul sampai pada ujungnya wacana tersebut memadat menjadi salah satu produk hukum.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil terhadap penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi para pembaca serta agar dapat dijadikan menjadi suatu bahan referensi kepada pihak peneliti, Peneliti selanjutnya dan juga diharapkan bisa berguna bagi para praktisi, terutama pada praktisi hukum perihal dalam memberikan masukan serta memecahkan masalah terhadap Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Penulis telah mendapatkan variabel judul penelitian yang pernah diteliti sebelumnya dan berkaitan juga dengan judul yang akan diteliti pada saat ini. Berikut ialah beberapa penelitian sebelumnya yang telah penulis teliti sebagai berikut :

*Tabel 1. 1.* Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Penerbit	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Jeffri Suradiansyah	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Dan Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda	Universitas Mulawarman	2016	Diperoleh bukti nyata secara keseluruhan bahwa peran dinas tenaga kerja dalam perlindungan dan pengawasan kota samarinda sudah terlaksana, yaitu dalam hal pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan dan koordinasi

					dengan pihak lain. <sup>13</sup>
2.	Ilham Akbar Primadianto, Kadar Pamuji, Siti Kunarti	Perana Dinas TenagaKerja Dan Transmigrasi Dalam Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Jawa Barat	Universitas Jendral Soedirman	2022	Peran Pengawasan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal. Dari total perusahaan yang dilakukan pengawasan hanya 20% perusahaan besar yang dilakukan pengawasan hanya 20% perusahaan besar yang melakukan Upah

<sup>13</sup> Jeffri Suradiansyah, *PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA SAMARINDA*, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 4 No. 2, 2016.

					Minimum Provinsi (UMP). <sup>14</sup>
3.	Christine Nauli Pakpahan Holyness N Singadimedja, Agus Pratiwi	Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU	Universitas Padjadjaran Bandung	2023	Pengawasan Ketenagakerjaan masih belum berjalan secara optimal dikarenakan jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan objek Pengawasan Ketenagakerjaan. <sup>15</sup>
4.	Aci Nofriyanti, Karol Teovani Lodan.	Analisis Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan	Universitas Putera Batam	2019	Proses Pengawasan Sudah berjalan namun belum optimal karena

<sup>14</sup> Ilham Akbar Primadianto, Kadar Pamuji dan Siti Kunarti, *PERANAN DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI JAWA BARAT*, Soedirman Law Review, Vol.4 No. 2, 2022.

<sup>15</sup> Christine Nauli Pakpahan, Holyness N Singadimedja dan Agus Pratiwi, *Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan*, COMSERVA Indonesia Jurnal of Community Service and Development, Vol. 2 No.11, Maret 2023.

		Kota Batam Terhadap Pengawasan Upah Minimum Kota Batam			masih banyak perusahaan yang tidak mengetahui tentang pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh unit pelaksana teknis dinas pengawasan ketenagakerjaan. <sup>16</sup>
5.	Yeni Nuraeni, Nurlia Rahmatika Firdausi Nuzula,	Menciptakan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan Secara Professional	Universitas Brawijaya	2022	Masih lemahnya koordinasi antara instansi terkait dalam penyediaan data dan pelaporan penyelenggaraan

<sup>16</sup> Aci Nofriyanti dan Karol Teovani Lodan, *ANALISIS PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM TERHADAP PENGAWASAN UPAH MINIMUM KOTA BATAM*, SCIENTIA JOURNAL Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol.1 No.2, 2019.

	Faizal Amir Nasution				pengawasan ketenagakerjaan menjadi salah satu hambatan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. <sup>17</sup>
6.	Tri Putra, Laode Bariun	Pengawasan Pemerintah Daerah terhadap pemenuhan Upah Minimum Provinsi Di Sulawesi Tenggara.	Universitas Muhammadiyah Mataran	2022	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pemerintah daerah terhadap pemenuhan UMP disulawesi Tenggara dilakukan melalui Teknik pengawasan langsung dan tidak langsung namun

<sup>17</sup> Nuraeni Dkk, *MENCIPTAKAN LAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN SECARA PROFESSIONAL, MODERN DAN BERMARTABAT BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL*, Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer, Vol. 9 No.1, Februari 2022.

					tidak berjalan optimal, hal itu dikarenakan oleh kurangnya sarana dan prasarana serta jumlah penyidik pegawai negeri Sipil (PPNS) yang ada pada Dinas Transmigrasi dan tenaga kerja Provinsi Sulawesi Tenggara. <sup>18</sup>
7.	Khairul Ismed	Evaluasi Implementasi Kebijakan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	Universitas Negeri Jakarta	2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan sistem pengawasan ketenagakerjaan belum berjalan

<sup>18</sup> Tri Putra dan La Ode Bariun, *Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Provinsi Di Sulawesi Tenggara*, MEDIA KEADILAN Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 13 No.1, 2022.

					secara variabel antara lain karena dari sisi kontek terdapat perbedaan terkait landasan hukum penyelenggaraan pengawasan. Dari sisi masukan yaitu sumber daya pengawasan ketenagakerjaan sangat terbatas seperti jumlah dan profesionalisme pegawai pengawasan ketenagakerjaan yang rendah mekanisme pengawasan ketenagakerjaan masih bersifat
--	--	--	--	--	--



					konvensional dan anggaran pengawasan ketenagakerjaan yang masih rendah. <sup>19</sup>
--	--	--	--	--	---

Berdasarkan dari 7 (Tujuh) penelitian terdahulu tersebut yang telah dikumpulkan bahwa terdapat pengklasifikasian perbedaan yang sangat signifikan pada penelitian yang mana akan dilakukan oleh penulis walaupun ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian yang diteliti terkait wajib lapor ketenagakerjaan ini. tentu fokusnya sangat beragam. Penulis amati dari berbagai penelitian terdahulu bahwa terdapat beberapa komponen yang menjadi alasan mereka untuk meneliti wajib lapor ketenagakerjaan, seperti peranan dinas tenaga kerja dalam perlindungan dan pengawasan di kota samarinda, pengawasan upah minimum dan menganalisis kendala serta hambatan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum di jawa barat, mengidentifikasi efektivitas dan fungsi pengawasan dinas tenaga kerja terhadap perusahaan alih daya yang tidak mendaftarkan perusahaan kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi, untuk mengerahui peran pengawasan pelaksana teknis dinas pengawasan ketenagakerjaan di kota batam, seberapa besar pemanfaatan teknologi digital di bidang pengawasan ketenagakerjaan,

---

<sup>19</sup> Khairul Ismed, *Evaluasi Implementasi Kebijakan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan*, Skripsi, 2019.

mengidentifikasi pengawasan pemerintah daerah terhadap pemenuhan Upah Minimum Provinsi Di Sulawesi Tenggara pada dinas Transmigrasi dan tenaga kerja provinsi variabel tenggara, evaluasi implementasi kebijakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat setelah diterbitkannya undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah. Dari berbagai penelitian terdahulu juga lebih berfokus beragam mulai implementasi, pengawasan, efektivitas, perlindungan, fungsi pengawasan serta evaluasi sistem kebijakan dan juga objek kajiannya juga lebih dikhususkan kepada bagian pengawas dinas tenaga kerja dan transmigrasi. **Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh penulis tentu akan berfokus kepada Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : studi kasus kota samarinda serta pengawasan dan penyidikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan perusahaan pada industri perbankan : studi kasus kota samarinda. walaupun ada persamaan pada judul yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni implementasi wajib lapo ketenagakerjaan akan tetapi ada sedikit perbedaan yakni pada rumusan masalah yaitu peran penyidikan, objek penelitiannya serta yang dianalisa adalah data lapangan perusahaan pada industri perbankan.**

Kemudian penelitian ini mempunyai karakteristik dan serangkaian tantangan tersendiri dibandingkan dengan variabel-variabel, Kawasan ataupun wilayah lain yang pernah diteliti sebelumnya. Lebih dari itu, penelitian ini juga mungkin akan membahas bagian-bagian khusus yang relevan terhadap industri Perbankan, seperti Impelemntasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda serta Bagaimana Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan :

Studi Kasus Kota Samarinda Oleh karena itu, skripsi ini akan memberikan novelty atau kebaruan terhadap penelitian yang akan diteliti oleh penulis dengan judul **IMPLMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN STUDI KASUS : KOTA SAMARINDA.**

## **1.6 Metodologi Penelitian**

Metode Penelitian ialah suatu rangka kegiatan ilmiah dalam hal ini yang berkaitan dengan sebuah analisa serta selalu konsisten yang mana dijalankan secara metodologis sistematis maupun konsisten. Mengenai sistematis disini ialah bahwa penerapannya berlandaskan pada perencanaan serta tahapan-tahapan yang nyata. Kemudian, metodologis yakni dengan berpacu menggunakan cara-cara tertentu serta konsisten. Oleh sebab itu, tidak akan ada hal-hal yang bertentangan pada suatu kerangka tersebut. sehingga akan mendapatkan hasil yakni berupa sebuah temuan ilmiah, produk, proses, analisis ilmiah ataupun argumentasi baru.<sup>20</sup>

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah penelitian Yuridis Empiris dimana metode penelitian hukum ini akan mengkaji terhadap ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku beserta apa yang telah terjadi dalam kenyataan-kenyataan dimasyarakat ataupun penelitian yang dimana akan dilakukan terhadap suatu kejadian sebenarnya yang timbul di masyarakat. Dengan kata lain tentu akan menemukan fakta-fakta untuk dijadikan sebuah data penelitian lapangan, kemudian data penelitian lapangan

---

<sup>20</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram : Mataran University Press, 2020), Hal 18.

tersebut akan dianalisis untuk mengetahui atau mengidentifikasi masalah pada ujungnya akan merujuk pada penyelesaian suatu masalah.<sup>21</sup>

## **2. Macam – Macam Penelitian**

### **A. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian Kepustakaan (Library Research) yakni suatu penelitian yang mana pengumpulan datanya dilakukan menghimpun data dari berbagai sumber Pustaka yang terdapat di perpustakaan ataupun sumber lain seperti buku, majalah, bahan dokumentasi, surat kabar, internet dan lain sebagainya. Lalu, dalam penelitian kepustakaan ini sumber datanya merupakan bahan tertulis yang terdiri atas data primer data sekunder sebagaimana berikut ini :

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan yang bersifat mengikat seperti peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dalam UUD Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang No 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Diperusahaan, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 11 Tahun 2011 Tentang Otoritas Jasa Keuangan, Undang-Undang No 10 Tahun 1998 tentang Perbankan,

---

<sup>21</sup> Kornelius Benuf dan Muhammad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Jurnal Gema Keadilan, Vol. 7 No.1, April 2020, Hal 27-28.

Undang-Undang No 4 Tahun 2023 Tentang Pengembangan dan Penguatan sektor Keuangan, Kemenaker No. 33 Tahun 2016 serta Peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan lain terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Bahan Hukum Sekunder.

Bahan Hukum Sekunder, yaitu data yang akan diperoleh bahannya dari kepustakaan terdiri dari buku-buku ditulis oleh para ahli hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitiannya yang akan berkaitan langsung dengan topik proposal penelitian ini.

**B. Penelitian Lapangan**

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penulis untuk melakukan penelitian dalam judul skripsi yang akan diangkat ini objek penelitiannya adalah di berbagai tempat industri perbankan yang ada di kota samarinda.

2) Teknik Pengambilan sampel

Teknik Pengambilan sampel dalam penelitiannya ini yaitu dengan random sampling merupakan Teknik atau cara pengambilan sampel yang memakai kaidah atau peluang dalam menentukan elemen sampelnya. Bisa dikatakan, Teknik ini umum dan acak. Umumnya, Teknik random sampling ini memberikan peluang kepada semua

perusahaan industri perbankan agar menjadi suatu kelompok yang terpilih. Adapun pemakaian Teknik ini bisa digunakan pada sebuah populasi perusahaan industri perbankan yang memiliki jumlah perusahaan yang sudah ditentukan untuk penelitian.

- 3) Adapun kriteria yang ditentukan oleh penulis sebagai suatu subjek penelitian ini adalah mereka yang terlibat dalam kegiatan yang akan diteliti. Kemudian mengetahui dan memahami isi informasi terkait penelitian. Berdasarkan hal tersebut diatas, subjek penelitian akan menggunakan 2 hal yaitu responden dan narasumber diantaranya sebagai berikut :

- Responden

Responden Penelitian dalam Impelementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan yakni ialah pengawas dan penyidikan TenagaKerja dari pihak perusahaan di industri Perbankan pada kantor industri Perbankan di kota samarinda, seperti Manager/HRD atau departemen bagian sumber daya manusia atau yang membidangi bagian wajib laporan ketenagakerjaan serta Narasumber spesialis Wajib Laporan Ketenagakerjaan dari Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Yang mana dalam hal ini akan memberikan tanggapan atau jawaban

atau kusioner yang diajukan oleh peneliti. Mereka merupakan subjek dari studi yang sedang dilakukan dan dapat berasal dari berbagai latar belakang. Mereka dapat memberikan wawasan tentang pengalaman terkait dengan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan, Analisa Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan serta pengawasan dan penyidikan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan pada industri perbankan : studi kasus kota samarinda. Peran responden sangat penting dalam penelitian ini karena tanggapan atau data yang mereka berikan akan membentuk dasar analisis dan kesimpulan peneliti. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk memastikan bahwa responden memahami intruksi dengan jelas dan merasa nyaman dalam memberikan tanggapan mereka. Selain itu peneliti juga harus memberikan bahwa hak-hak pribadi responden harus dihormati selama jalannya seluruh proses pada penelitian ini.

- Narasumber

Narasumber adalah subjek yang akan memberikan informasi kepada peneliti berdasarkan pedoman wawancara yang terkait dengan rumusan masalah yang diteliti. Dalam hal ini narasumber yang terkait adalah akademisi, Serikat Pekerja Buruh

ataupun Pemerhati Wajib Lapo Ketenagakerjaan  
Perusahaan.

### **C. Cara Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi Langsung**

Observasi langsung merupakan metode pengumpulan data yang akan dilakukan dengan mengamati secara langsung situasi atau keadaan yang terjadi dilapangan yaitu (empiris). Dalam konteks penelitian ini, penulis akan melakukan observasi langsung terhadap praktik Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda secara langsung proses pelaporan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak terkait terhadap manajemen perusahaan. Dengan mengamati proses pelaporan secara langsung penulis dapat memperoleh data yang akurat dan mendetail mengenai Impelementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda.

#### **2. Studi Dokumentasi**

Studi Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Dalam hal ini, penulis akan mengumpulkan berbagai dokumen terkait Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjan Perusahaan pengawasan dan penyidikan serta Kebijakan Perusahaan terkait Pelaporan



ketenagakerjaan, Laporan-laporan kegiatan ketenagakerjaan yang telah disampaikan oleh perusahaan kepada instansi terkait, serta dokumen-dokumen lain yang dapat memberikan gambaran tentang Implementasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada industri perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda. dengan melakukan studi dokumentasi penulis dapat memperoleh data yang mendukung dari berbagai sumber yang sah dan terpercaya untuk mendukung analisis dan temuan penelitian.

### 3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden, dimana peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan terkait dengan topik penelitian. Penulis akan melakukan wawancara langsung dengan berbagai pihak yang terkait dengan Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda. Ini termasuk seperti Pengawas dan Penyidikan Manager/HRD atau departemen bagian sumber daya manusia atau yang membidangi bagian wajib lapor ketenagakerjaan serta Narasumber spesialis Wajib Lapor Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara yang

telah disusun sebelumnya, mencakup pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk menggali informasi yang relevan dan mendalam tentang proses pelaporan ketenagakerjaan, hambatan dan kendala yang dihadapi, persepsi tentang kepatuhan, serta saran untuk perbaikan. Melalui wawancara ini, penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam dan nuansa tentang Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda serta perspektif individu yang berbeda terkait dengan isu-isu yang terkait.

#### **D. Alat dan Bahan**

Berdasarkan judul penelitian “Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda”. Alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

##### **1. Alat**

- a) Daftar pertanyaan wawancara: alat ini digunakan untuk menimbang proses wawancara responden, berisi serangkaian pertanyaan terstruktur yang relevan dengan topik penelitian.
- b) Peralatan perekam: seperti perekam suara atau aplikasi perekam digital, digunnakan untuk merekam

wawancara secara audio dapat direkam dan dianalisis dengan lebih teliti nantinya.

- c) Buku catatan atau laptop: untuk mencatat catatan-catatan penting selama proses wawancara termasuk detail tanggapan responden dan observasi peneliti.

## 2. Bahan

- a) Undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang terkait ketenagakerjaan Dokumen-dokumen ini menjadi bahan utama untuk menganalisis kerangka hukum dan ketentuan terkait Implementasi Wajib Lapori Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda.
- b) Catatan Lapangan, untuk mencatat hasil observasi langsung selama penelitian berlangsung.

## **E. Analisis Data**

Data yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk hasil wawancara observasi dan dokumentasi akan menjadi landasan utama dalam melakukan analisis dalam penelitian ini. Setelah data terkumpul, Langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dan dianalisis secara sistematis, data yang diorganisir dan dianalisis secara deskriptif, yang melibatkan pemetaan dan penyajian data dalam bentuk table, grafik atau narasi yang menjelaskan karakteristik dan temuan utama. Selanjutnya, analisis data akan menggunakan pendekatan

kualitatif untuk menggali makna dalam data, mengidentifikasi pola atau temuan utama, dan mengembangkan interpretasi yang mendalam terkait dengan Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda. Analisis ini akan dilakukan dengan cara cermat, dan sistematis, dengan memastikan bahwa hasil analisis memberikan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai aspek terkait dengan topik penelitian.

### **1.7 Kerangka Pemikiran**

Menurut Pendapat Sugiono bahwa kerangka berpikir ialah suatu model konseptual yang mana membahas tentang bagaimana teori bisa berkaitan langsung dengan beberapa macam aspek tentunya yang selesai diidentifikasi.<sup>22</sup> lalu, Menurut Pandangan Muhamad ia berpendapat bahwa Kerangka varia merupakan suatu gambaran terhadap hubungan yang bersangkutan antara variable di dalam suatu proses penelitian, lalu kemudian akan terangkai melalui jalan pikiran berdasarkan kerangka-kerangka yang logis.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Ni Luh Ari Purnamawati, Ni Wayan Eka Mitriani, dan Ni Putu Nita Anggraini, "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP MINAT BELI ULANG DI BANDUNG COLLECTION KECAMATAN KUTA UTARA, BADUNG," *VALUES* 1, no. 3 (2020): 175.

<sup>23</sup> Aditya Achmad Fathony dan Yulianti Wulandari, "Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih secara parsial maupun simultan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Periode 2011-2017," *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 11, no. 1 (2020): 46.

Oleh karena itu, kerangka berpikir ini tentunya bisa dituangkan ke dalam sebuah bentuk bagan yang mana akan merujuk kepada alur proses pemikiran peneliti dan ada keterkaitan terhadap variable yang akan diteliti dalam hal ini biasa diartikan dengan sebutan paradigma ataupun model dalam penelitian. Adapun hal-hal yang memang perlu harus diperhatikan oleh peneliti untuk membangun sebuah pondasi kerangka berpikir dengan baik, begitu juga yang telah dikemukakan pandangan Sekaran yakni. <sup>24</sup> :

1. Variabel penelitian harus diidentifikasi secara tepat, jelas, dan formal.
2. Penuangan terhadap kerangka pemikiran atau lebih komponen dari variabel ini dapat dihubungkan satu sama lain harus dinyatakan dalam kerangka kerja. Tentu saja, hal ini hanya mungkin terjadi dalam hubungan yang didefinisikan secara teoritis yang ada dalam variabel penelitian.
3. Seharusnya dimungkinkan untuk menentukan apakah suatu hubungan bersifat positif atau variabel jika suatu sifat atau ciri dan aliran hubungan dapat dihipotesiskan dengan menggunakan hasil penelitian sebelumnya.
4. Seharunya juga harus menyatakan secara jelas konkrit, mengapa peneliti berahap demikian bahwa keterkaitan antar variable itu memang harus ada. Sehingga argumentasi tersebut bisa divisualiasikan melalui proses terhadap hasil yang dilakukan pada penelitian sebelumnya.
5. Kerangka pemikiran sudah sepatunya harus bisa direfeleksikan ke dalam sebuah bentuk-bentuk diagram yang skematis, sehingga dapat membuat

---

<sup>24</sup> Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, dan Ramadani Syafitri, “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif” 2, no. 1 (2023): 161–62.

pembaca mampu melihat secara jelas dan konkrit terhadap hubungan antar variable-variabel.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran terhadap penelitian skripsi penulis diantaranya ialah :

*Gambar 1. 1.* Kerangka Pemikiran



## **1.8 Sistematikan Skripsi**

Skripsi ini dengan mengacu pada buku Pedoman Penelitian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Tahun 2024, yang terbagi dalam 4 (empat) bab. Pada setiap bab terdiri dari sub bab yang digunakan untuk memperjelas ruang lingkup 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**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, pembahasan masalah dan perumusan masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Rancangan Sistematika Penelitian.

### **2. BAB II**

Bab ini menyajikan kajian Pustaka yang didahului dengan kerangka teori yakni teori terkait judul penelitian tentang Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda. Pada bab ini juga dibahas tinjauan (Review) kajian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian dengan menganalisis persamaan dan perbedaan studi-studi terdahulu.

### **3. BAB III**

Bab ini memuat hasil dari penelitian lapangan yaitu analisis mengenai Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda dan di tinjau berdasarkan *uu no. 7 tahun 1981 tentang WLKP, uu no. 13 tahun 2003*

*Tentang Ketenagakerjaan, Kemenaker No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan* dan Teori utama yang dipakai teori Implementasi serta Peraturan Pemerintah dan semua peraturan yang berlaku serta memuat mengenai penjelasan bentuk Implementasi Wajib lapor Ketenagakerjaan Perusahaan pada Industri perbankan dengan studi kasus kota samarinda apakah pelaksanaannya sudah sesuai dengan teori implementasi dan ketentuan peraturann perundang-undangan yang berlaku.

#### **4. BAB IV**

Bab ini memuat mengenai penutup yang mana dalam bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang penulis laksanakan dan saran-saran yang disampaikan penulis terhadap Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda. antara Perusahaan Industri perbankan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan Impelementasi kewajiban pelaporan ketenagakerjaan agar industri perbankan selalu patuh dan tunduk terhadap prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku.