

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bagaimana Implementasi Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)

3.1.1 Pengertian Implementasi

Penting bagi penulis untuk memberikan beberapa informasi sebelum membahas pembahasan pada rumusan masalah pertama ini. hal ini mengenai implementasi sebelum mempelajari lebih dalam mengenai subjek yang terdapat dalam sub-bab yang telah disebutkan sebelumnya tentunya Implementasi dapat diartikan sebagai penerapan atau proses pelaksanaan. Dalam konteks studi ilmiah, konsep implementasi sebagai kata kerja dapat ditemukan dengan sendirinya. Implementasi biasanya dikaitkan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga tertentu untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Istilah kebijaksanaan sangat tepat dikaitkan dengan kata kerja mengimplementasikan.¹ Berikut menurut pendapat ahli mengenai Implementasi diantaranya sebagai berikut.²:

- a. Menurut Russell, implementasi adalah proses untuk mewujudkan program-program pemerintah ke dalam tindakan. Dengan kata lain, ini adalah keseluruhan proses mengubah undang-undang atau perintah eksekutif

¹ Joko Pramono, *IMPLEMENTASI DAN EVALUASI KEBIJAKAN PUBLIK*, (Surakarta: UNISRI Press, 2020), Hal 1-2.

² H. Mukhtar Mas'ud, Bahtiar dan Abd Rahman K, *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG PENDIDIKAN AL-QUR'AN DI KECAMATAN SORENG KOTA PAREPARE*, (Makassar: Citra Multi Persada (CMP), 2022), Hal 13.

menjadi sebuah program yang mengikuti pedoman struktur yang menghasilkan barang atau menawarkan jasa.

- b. Menurut Pressman, implementasi adalah proses penggabungan antara kemampuan untuk menciptakan rantai hubungan sebab akibat dan perumusan tujuan dengan tindakan yang telah dimodifikasi untuk mencapainya dalam rangka menghasilkan efek yang diketahui.

Berdasarkan dari pengertian implementasi tersebut diatas bahwa ada keterkaitan di dalam melaksanakan serta menjalankan terhadap suatu WLKP yaitu antara norma yang sudah ditetapkan yakni peraturan perundang-undangan *UU. No. 7 Tahun 1981 Tentang WLKP* Dan objeknya yakni ialah industri perbankan yang ada dikota samarinda. dalam keterkaitan tersebut tentunya perusahaan industri perbankan yang ada dikota samarinda wajib untuk melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan.

3.1.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pulau Kalimantan di Indonesia terdiri dari provinsi Kalimantan Timur. Kalimantan Timur memiliki luas 127.346,92 km². Pada akhir tahun 2023, populasi provinsi ini telah meningkat dari 3.941.766 pada tahun 2020 menjadi 4.007.763 jiwa. Di Indonesia, Kalimantan Timur memiliki kepadatan penduduk terendah keempat. Samarinda merupakan ibu kota provinsi.³

Ibu kota dan kota terbesar di provinsi Kalimantan Timur adalah Kota Samarinda. Dengan 856.360 penduduk pada tahun 2023, kota ini adalah salah satu

³ Wikipedia, https://id.wikipedia.org/wiki/Kalimantan_Timur, Diakses Pada 7 Juli 2024 Pada jam 22.14 Wita.

kota di Kalimantan dengan populasi tertinggi. Samarinda berjarak sekitar 113 mil dari ibu kota provinsi, IKN, yang terletak di kabupaten Penajam Paser Utara. Samarinda memiliki luas wilayah 783 km² dan kondisi topografi yang bergunung-gunung dengan ketinggian antara 10 hingga 200 meter di atas permukaan laut..⁴

Berdasarkan gambaran umum lokasi penelitian tersebut diatas, tentu penulis akan melakukan penelitian dan mengambil data perusahaan industri perbankan yang ada dikota samarinda, dengan Teknik acak yaitu random sampling yang mana perusahaan yang akan diteliti oleh penulis sudah di tentukan berdasarkan kriteria masing-masing perusahaan industri perbankan tersebut. kemudian data sampel tersebut akan dituangkan kedalam hasil dan pembahasan.

3.1.3 Alur Proses Terhadap Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan

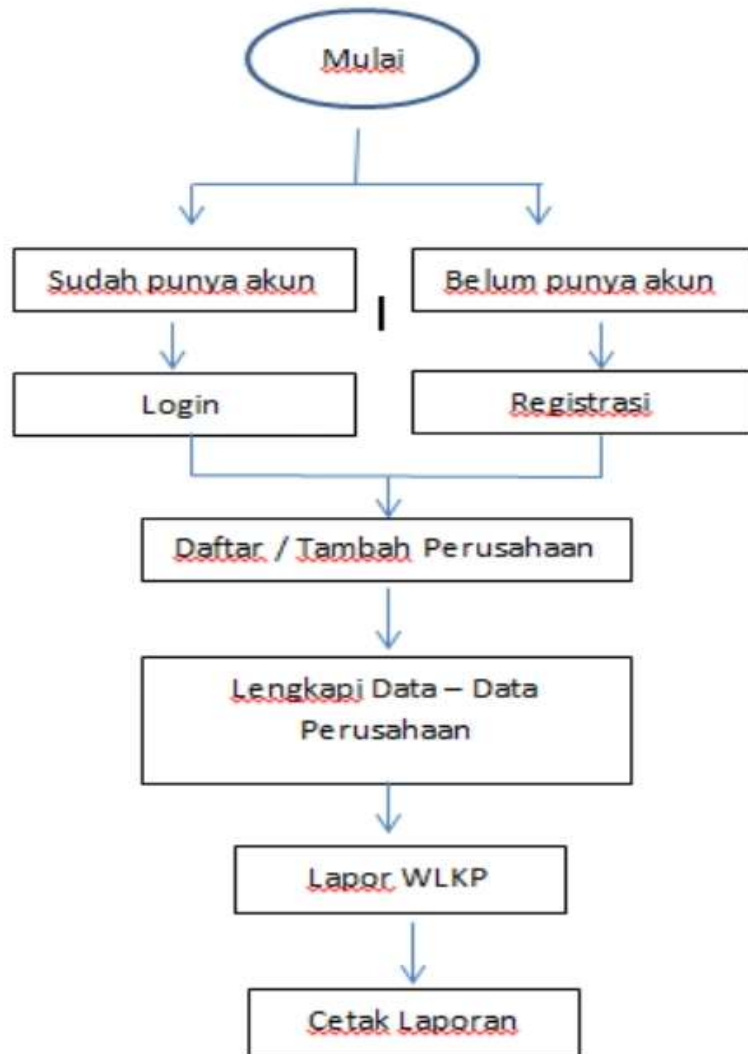
Pada ketentuan ketetapan Norma *UU. No. 7 Tahun 1981 Tentang WLKP* sudah sepatutnya di dalam sebuah perusahaan industri perbankan di kota samarinda wajib harus melaporkan setiap kegiatan operasional perusahaannya kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur setiap tahunnya. Oleh karena itu, ketika perusahaan melaporkan kewajibannya tersebut kepada dinas setempat. Tentu sebelum masuk ke hasil data lapangan tersebut perlu di jelaskan secara sedikit mengenai **Tata Cara Wajib Laporan Ketenagakerjaan Diperusahaan** secara Online Dan Offline diantaranya sebagai berikut ⁵:

a) Alur WLKP Online

⁴ *Ibid.*

⁵ Kemenaker RI, *Panduan Aplikasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan*, <https://box.kemnaker.go.id/docs/wlkp/Panduan%20WLKP.pdf>, Hal 5.

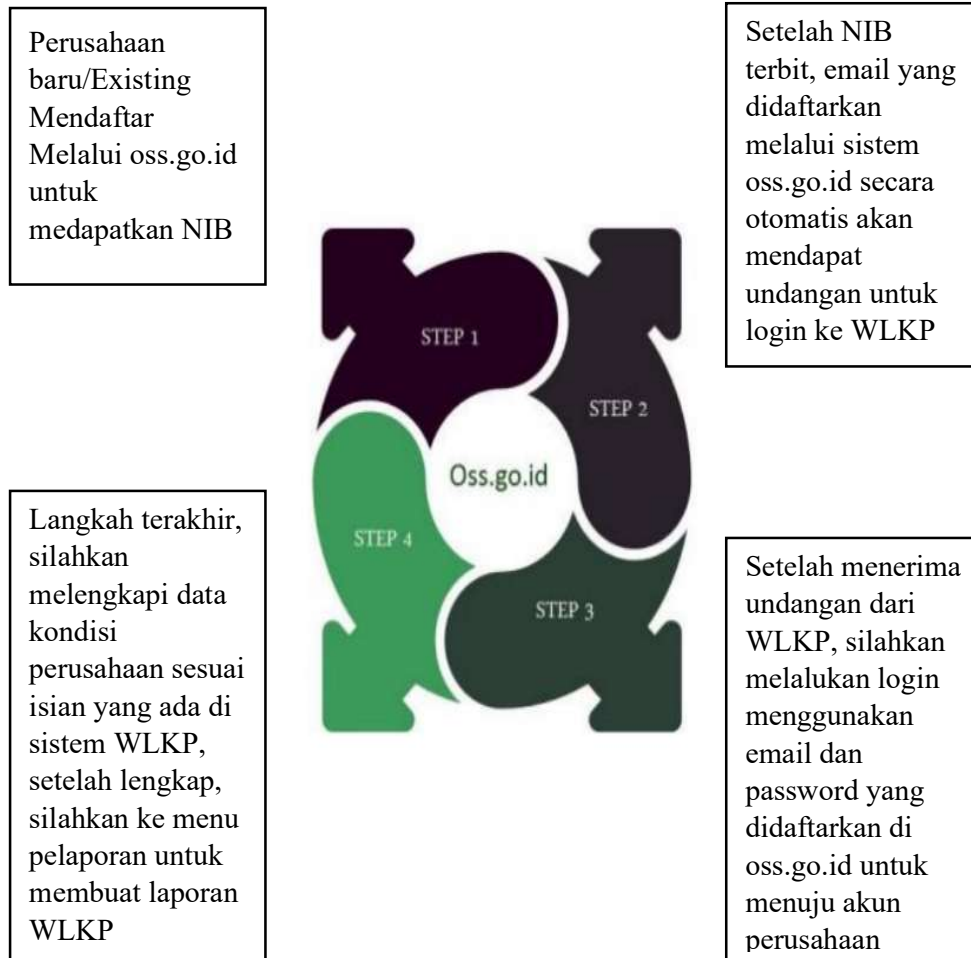
Gambar 3. 1. Alur Pelaporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Online



Pada gambar tersebut, Merupakan sebuah sistem informasi ketenagakerjaan dalam hal ini bisa dapat diakses melalui alamat URL www.kemnaker.go.id dan juga bisa melalui OSS pada laman oss.go.id sebagai berikut ⁶:

⁶ *Ibid.*

Gambar 3. 2. Alur WLKP Melalui Sistem Online Single Submission (OSS)



Berdasarkan penjelasan kedua tokoh di atas, perusahaan industri perbankan di kota Samarinda yang berhasil melakukan registrasi melalui sistem oss.go.id dan kemudian mendapatkan NIB (Nomor Induk Berusaha) secara otomatis dapat masuk ke dalam WLKP. Artinya, perusahaan-perusahaan tersebut hanya perlu melakukan aktivasi akun perusahaan dan memenuhi persyaratan perusahaan yang sesuai

dengan UU No. 7 Tahun 1981. Cara lainnya, mereka dapat mengklik tautan yang ada, memasukkan email perusahaan, dan membuat akun di Sisnaker..⁷

b) Alur WLKP Offline.⁸

1. Persiapkan Dokumen :

- Mengumpulkan informasi perusahaan, termasuk nama, alamat, NPWP, dan detail terkait lainnya.
- Mengumpulkan informasi ketenagakerjaan seperti jumlah pekerja, jenis pekerjaan, posisi yang dipegang, dan gaji.
- Menyiapkan dokumen pendukung yang diperlukan, seperti akta pendirian perusahaan dan izin usaha.

2. Mengisi Formulir Wajib Laporan :

- Dapatkan formulir wajib laporan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.
- Lengkapi formulir tersebut dengan memasukkan data yang telah disiapkan. Pastikan bahwa semua informasi yang Anda masukkan sesuai dengan persyaratan asli perusahaan.

3. Verifikasi dan Validasi Dokumen :

- Memverifikasi keakuratan dan kelengkapan semua dokumen yang telah diisi.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Op.Cit.*

- Membuat duplikat dari catatan penting untuk diajukan dengan formulir Laporan Ketenagakerjaan Wajib perusahaan.

4. Mengajukan Laporan :

- Datanglah ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.
- Kirimkan formulir laporan yang diperlukan dan bahan-bahan tambahan kepada petugas yang ditunjuk.
- Berkas-berkas yang diberikan akan diperiksa dan diverifikasi oleh petugas. Perusahaan akan diminta untuk memperbaiki ketidaksesuaian atau kesalahan.

5. Mendapatkan Bukti Laporan dan Penyiapan Dokumen :

- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur akan memberikan bukti pelaporan kepada perusahaan setelah dokumen diterima dan divalidasi. Bukti laporan ini sangat penting karena menunjukkan bahwa perusahaan telah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai persyaratan pelaporan ketenagakerjaan.
- Untuk keperluan audit atau pemeriksaan ulang di masa mendatang, buatlah salinan laporan dan dokumen terkait yang disimpan dalam arsip perusahaan.

berdasarkan dari alur atau Tata Cara WLKP online maupun offline, tentunya perusahaan industri perbankan dalam melakukan wajib lapor ketenagakerjaan

diberikan suatu kemudahan dalam proses implementasi WLKP. Artinya, bagi perusahaan industri perbankan di kota samarinda yang tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan ini harusnya bisa melaksanakan WLKP ini dengan baik dan maksimal.

Kemudian, pelaporan pada alur pendaftaran secara online ini bukan berarti pelaporannya sudah valid dan benar. Akan tetapi, pelapor melalui www.sisnaker.go.id ini tentunya juga perusahaan industri perbankan harus memvalidasi juga datanya kedinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kaltim. Artinya, pelaporan industri perbankan tersebut harus disesuaikan antara data pelaporan dalam sistem online dan offline. Hal ini bertujuan untuk ⁹:

- a) **Pertama**, sebagai panduan bagi perusahaan yang menerapkan inisiatif kesejahteraan karyawan. Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan harus diterima serta disahkan, namun beberapa persyaratan program kesejahteraan karyawan harus dipenuhi terlebih dahulu. Apakah perusahaan tersebut terdaftar dalam program Hubungan Kerja di Luar Jam Kerja (JSHK), BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan dan Jaminan Sosial. Tentunya Ini adalah salah satu alasan mengapa WLKP dapat menjadi sebuah indikator tanda bahwa perusahaan telah melangsungkan pada program kesejahteraan karyawan dengan tepat dan akurat.
- b) **Kedua**, agar bisa terhindar dari penerapan sanksi. Tujuan dari hukuman pidana dan administratif adalah untuk menghukum perusahaan industri perbankan yang tidak melakukan pelaksanaan Wajib Lapor

⁹ *Op.cit.*

Ketenagakerjaan Perusahaan agar mereka bisa menjalankan kebijakan. Pada UU No.7 Tahun 1981 di Pasal 10 ayat (1), berisi salah satu undang-undang yang berkaitan dengan hukuman tersebut. Menurut aturan ini, kelalaian perusahaan dalam memberikan data perusahaan, baik pada saat pendirian maupun perpanjangan setiap tahun, dapat dikenakan sanksi maksimal Rp1.000.000 (satu juta rupiah) atau kurungan sanksi 3 tiga bulan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, pelaporan harus diselesaikan selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum perusahaan tersebut pindah, berhenti beroperasi, atau bubar.

- c) **Ketiga**, Perusahaan harus menyerahkan laporan wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaannya jika ingin mempekerjakan tenaga kerja asing. Salah satu prasyarat yang ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebelum perusahaan dapat mengajukan permohonan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing adalah dokumen Wajib Lapor Tenaga Kerja (WLKP). Sudah pasti bahwa perusahaan tidak dapat mengajukan permohonan izin TKA tanpa adanya WLKP.

3.1.4 Pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan Di Kota Samarinda

berdasarkan pada panduan tata cara WLKP tersebut tentu perusahaan industri perbankan wajib melaksanakan WLKP. pada objek temuan yang peneliti dapatkan dilapangan terhadap perusahaan industri perbankan di kota samarinda ada 20 (duapuluh) Data lapangan perusahaan industri perbankan yang sudah saya

sebarakan keperusahaan industri perbankan di kota samarinda.¹⁰ dari 20 perusahaan industri perbankan tersebut hanya 4 (empat) perusahaan industri perbankan dikota samarinda saja yang mau di wawancarai dan sisanya sebagian menolak dan tidak ada tanggapan sama sekali dari pihak perusahaan industri perbankan tersebut. sebelum peneliti memaparkan hasil data lapangan perlu digaris bawahi bahwa ke 4 (empat) perusahaan industri perbankan ini ada beberapa perusahaan yang perlu peneliti samarkan nama perusahaan dan respondennya . Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan dan menyamarkan nama perusahaan dengan contoh Perusahaan (ABC) dan (XYZ) dan nama responden inisial seperti (AZ) dan (BK) sebagai berikut :

Tabel 3. 1. Nama Perusahaan Industri Perbankan Yang Melaksanakan WLKP Di Kota Samarinda

No.	Nama Perusahaan	Status Kepemilikan Perusahaan	Skala	Status WLKP
1.	Bank IRB Samarinda	Pemerintah	Besar	Sudah WLKP
2.	Bank KS Samarinda	Pemerintah	Menengah	Sudah WLKP
3.	Bank BPK Samarinda	Pemerintah	Kecil	Sudah WLKP
4.	Bank PT BPR PR Samarinda	Pemerintah	Kecil	Belum WLKP

Sebelum menjelaskan kesimpulan pada tabel diatas, penulis perlu untuk menjelaskan hasil wawancara terhadap identitas perusahaan dan pelaporan WLKP

¹⁰ *Op.cit.*

penulis kepada industri perbankan yang ada dikota samarinda tentang pelaksanaan (WLKP), sebagai berikut :

1. Bank IRB Samarinda

Nama Samaran Responden (ANS), Umur 42 Tahun, Posisi Jabatan Sebagai Manager Operasional/HRD, Perusahaan ini beroperasi selama 32 Tahun sejak tahun 1991. Dengan Jumlah Karyawan Laki-Laki Sebanyak 37 Orang dan Perempuan Sebanyak 28 Orang. Bank IRB Samarinda telah memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bank IRB Samarinda ini rutin membuat laporan setiap tahunnya melalui online website dinas ketenagakerjaan. Sistem Pengupahan pada Bank IRB Sammarinda ini menggunakan Sistem Upah Minimum Provinsi (UMP) serta karyawannya digajih dengan sistem bulanan. Tidak memiliki shift kerja dan juga operasional jam perusahaan 8 jam/perhari dimulai dari hari senin s/d jumat serta sabtu dan minggu libur. Dan memiliki kantor cabang lain sebanyak 21 cabang.

2. Bank KS Samarinda

Nama Samaran Responden (DI), Umur 45 Tahun, Posisi Jabatan sebagai Manager Operasional/HRD, Perusahaan ini beroperasi selama 58 Tahun sejak tahun 1965. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 917 Orang dan Perempuan sebanyak 1.497 Orang. Bank KS Samarinda. Bank KS Samarinda Telah memiliki NIB (Nomor Induk Berusaha) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bank KS Samarinda ini rutin membuat laporan setiap tahunnya melalui online website dinas ketenagakerjaan. Sistem pengupahan pada Bank KS Samarinda menggunakan sistem Pengupahan

Upah Minimum Provinsi (UMP) serta karyawannya digaji dengan sistem bulanan. Bank KS Samarinda. Jam Kerja Bank KS Samarinda ini sebanyak 8 Jam/Perhari dimulai dari hari senin s/d jumat sabtu dan minggu libur dan tidak memiliki shift kerja. Bank KS Samarinda memiliki 273 Cabang ditempat lain.

3. Bank BPK Samarinda

Nama Samaran Responden (EF), Umur 33 Tahun, posisi jabatan sebagai Manager Operasional/HRD, Perusahaan ini beroperasi selama 16 Tahun. Sejak tahun 2008. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 9 Orang dan karyawan perempuan sebanyak 11 orang. Bank BPK Samarinda telah memiliki NIB (Nomor Induk Berusaha) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bank BPK Samarinda ini rutin membuat laporan setiap tahunnya melalui online website dinas ketenagakerjaan. sistem pengupahan pada Bank BPK Samarinda ini menggunakan Upah Minimum Provinsi (UMP) serta karyawan digaji dengan sistem bulanan. Bank BPK Samarinda. Jam kerja Bank BPK Samarinda sebanyak 8 Jam/Perhari dimulai dari hari senin s/d jumat serta sabtu dan minggu libur. tidak memiliki shift kerja serta Bank BPK Samarinda memiliki 1 cabang ditempat lain. Bank BPK Samarinda juga memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebanyak 4 orang dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebanyak 16 orang.

4. Bank PT BPR PR Samarinda

Nama Samaran Responden (RJ), Umur 35 Tahun, Posisi Jabatan sebagai Manager Operasional/HRD, Perusahaan ini beroperasi selama 21 Tahun sejak 2002. Dengan Jumlah Karyawan Laki-Laki sebanyak 11 Orang

dan Jumlah Karyawan Perempuan Sebanyak 14 Orang. Bank PT BPR Samarinda ini telah memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). **Bank PT BPR Samarinda ini tidak rutin melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan.** Sistem pengupahan pada bank ini menggunakan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang digajih setiap bulan, dengan jam kerja 8jam/Perhari. Dan juga tidak memiliki kantor cabang lain, jadi hanya ini kantor cabang utama.

Tabel 3. 2. Data Perusahaan yang menolak dan tidak ada tanggapan terhadap penelitian WLKP

No.	Nama Perusahaan	Tanggapan Pihak Perusahaan		
		Menolak	Tidak Ada Tanggapan	Skala
1.	BANK ACB Samarinda		✓	Besar
2.	BANK INB Samarinda	✓		Besar
3.	BANK MDRI Samarinda		✓	Besar
4.	BANK SYI Samarinda		✓	Besar
5.	BANK JTS Samarinda	✓		Kecil
6.	BANK DF Samarinda		✓	Kecil
7.	BANK PST Samarinda	✓		Kecil
8.	BANK SK Samarinda	✓		Kecil
9.	BANK KPM Samarinda		✓	Menengah
10.	BANK KSDS Samarinda		✓	Menengah
11.	BANK BKS Samarinda		✓	Kecil
12.	BANK AKP Samarinda		✓	Kecil
13.	BANK BTN Samarinda		✓	Kecil
14.	BANK MGA Samarinda		✓	Kecil
15.	BANK MMT Samarinda		✓	Menengah
16.	BANK CN Samarinda		✓	Besar

Berdasarkan tabel pertama diatas, penulis akan menganalisa pada data lapangan perusahaan industri perbankan yang sudah penulis dapatkan di kota

samarinda. pada tabel pertama yang sudah melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan bahwa pada ketiga perusahaan yakni : **Bank IRB Samarinda, Bank KS Samarinda dan Bank BPK Samarinda**, sudah melaksanakan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Sesuai Peraturan Perundangan-Undangan No. 7 Tahun 1981 Tentang WLKP. Artinya hal ini telah sesuai dengan **Teori Implementasi** yang dikemukakan oleh **Russel dan Pressman**, bahwa ketika perusahaan industri perbankan itu menjalankan sebuah kegiatan operasionalnya tersebut, tentu ada kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan ketentuan peraturan UU No. 7 Tahun 1981 WLKP dan juga pada **Teori Impelementasi** ini industri perbankan sudah melaksanakan dengan **maksimal dan patuh**. Hanya **Bank BPR PR Samarinda** saja yang belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan.

Karena ketiga perusahaan ini rutin setiap tahunnya melakukan pelaporan ketenagakerjaan kepada Disnaker Kaltim, tentu laporan yang dijalankan oleh perusahaan industri perbankan tersebut sudah saya konfirmasi dan validasi kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kaltim, bahwa ketiga perusahaan ini sudah melaporkan **WLKP**nya kepada dinas dan juga rutin setiap tahunnya melaporkan **WLKP**nya.¹¹ pada bank **Bank BPR PR Samarinda** tidak rutin melakukan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) dan juga saya konfirmasi datanya ke dinas memang belum melakukan WLKP.

¹¹ Sundari, Pengawas Data Pelaporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, pada hari selasa, 2 juli 2024.

dari tabel kedua diatas, tentu banyak perusahaan yang menolak serta tidak ada tanggapan dari surat penelitian penulis yang sudah di sebarakan kepada perusahaan. hal ini tentu menjadi tanda tanya besar mengapa mereka takut akan penelitian tentang WLKP ini padahal sejatinya perusahaan industri perbankan itu Wajib hukumnya melaporkan setiap tahunnya kepada dinas setempat. Karena ketika perusahaan industri perbankan ini menjalankan operasional perusahaannya tentu ketetapan norma dan peraturan UU No. 7 Tahun 1981 Tentang WLKP harus dijalankan juga oleh perusahaan. dari 16 perusahaan tersebut juga saya validkan data kedinas **ada 10 perusahaan yang sudah melakukan WLKP**, dan **sisanya 6 perusahaan belum melakukan WLKP**.

Oleh karena itu, berdasarkan pada hasil data lapangan tersebut, penulis perlu juga untuk melihat indikator kepatuhan dan kesadaran pada **ke 4 (empat) perusahaan industri perbankan dikota samarinda** dalam melaksanakan WLKP serta kemudian pada indikator tersebut penulis akan melihat seberapa patuh mereka melakukan WLKP dan memang sudah ada kesadaran dari pihak perusahaan mengenai WLKP atau tidak.

3.1.5 Indikator Kepatuhan dan Kesadaran Hukum Industri Perbankan di Kota Samarinda Terhadap Pelaksanaan WLKP

Berdasarkan indikator Kepatuhan dan Kesadaran hukum tentang pengetahuan industri perbankan dikota samarinda terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan no.7 tahun 1981 tentang WLKP. Pada 4 (empat) perusahaan industri perbankan tentu penulis perlu untuk melihat seberapa besar indikator tersebut sebagai berikut :

Tabel 3. 3. Indikator Kepatuhan dan Kesadaran Hukum Perusahaan Industri Perbankan Pada WLKP

Pengetahuan Tentang Kepatuhan dan Kesadaran WLKP	Sangat Baik	cukup	Tidak Sama Sekali
Pengetahuan tentang Peraturan Hukum	2	2	-
Pengetahuan Tentang Isi-isi Peraturan Hukum	2	1	1
Sikap pada Peraturan Hukum	3	-	1
Kepatuhan WLKP Setiap Tahun	3	1	-
Sosialisasi WLKP Dinas Kepada Industri Perbankan	1	-	3

Berdasarkan indikator kepatuhan dan kesadaran diatas, bahwa pada ke 4 (empat) perusahaan industri perbankan di kota samarinda. ke-3 ketiga perusahaan industri perbankan pada skala besar, menengah dan kecil sudah **sangat baik** sekali baik dalam melakukan Kepatuhan dan kesadaran terhadap Pelaksanaan WLKP dan juga mengenai peraturan hukum UU No. 7 Tahun 1981 Tentang WLKP perusahaan ini sudah mengetahui tentang kewajiban yang mereka harus jalankan.

Oleh karena itu, berdasarkan **Teori Kepatuhan** Menurut **Stanley Milgram**, bahwa teori ini dalam yaitu pelaksanaan WLKP yang dilakukan oleh perusahaan industri perbankan sudah berjalan sesuai aturan. Artinya indikator terhadap kepatuhan perusahaan terhadap WLKP ini sudah berjalan **patuh dan maksimal** sesuai dengan pelaporan perusahaan industri perbankan yang rutin setiap tahunnya melaporkan kepada dinas setempat . Kemudian pada **Teori Kesadaran** menurut pendapat **Krabbe** dan **Paul Scholten** bahwa ke-3 (tiga) perusahaan industri perbankan dikota samarinda ini sudah memiliki kesadaran yang **Sangat Baik** terhadap ketentuan norma yang dijalankan.

3.2 Bagaimana Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)

Dalam Pembahasan Rumusan masalah kedua ini, penulis akan menganalisis Bagaimana Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda. tugas utama dari Pengawasan tentu untuk mengontrol, mengawasi dan meonitoring kegiatan pelaksanaan WLKP terhadap perusahaan industri perbankan di kota samarinda serta peran penyidikan untuk melihat kondisi lapangan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan industri perbankan ketika tidak melakukan WLKP di kota samarinda.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dilapangan baik industri perbankan dan Ibu Retno Agustina, S.Si., M.Si yang membidangi bagian pengawasan serta pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. ¹²Dikota Samarinda sendiri, pelaksanaan wajib lapo ketenagakerjaan dari beberapa perusahaan serta yang pengawasan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur. Fungsi utama dari pengawasan ini tentunya ialah untuk menegaskan bahwa proses pelaksanaan wajib lapo ketenagakerjaan pada industri perbankan di kota samarinda ini harus mengukuti atas ketentuan ketetapan sebuah norma-norma yang berlaku. Pada pelaksanaannya juga bukan hanya berfokus pada Mendirikan Perusahaan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan. Akan tetapi menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pada Undang-Undang

¹² Pengawas ASN, Wajib Lapo Ketenagakerjaan Di Perusahaan, Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Pada hari Selasa, 2 Juli 2024.

tersebut bahwa fokusnya juga pada internal maupun eksternal perusahaan seperti Upah Minimum, Jam Kerja, tenagakerja, perusahaan, pemberi kerja, pelatihan kerja, perjanjian kerja, hubungan kerja, hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, insiden kerja, maupun pengawasan ketenagakerjaan.

Artinya, Pengawasannya bukan hanya secara umum seperti yang saya sebutkan diatas, akan tetapi pelaksanaannya dan pengawasan terhadap wajib lapor ketenagakerjaan ini juga meliputi secara spesifik. Disamping harus melakukan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan, akan tetapi ketika tidak melakukan pelaporan ketenagakerjaan tentu akan ada sanksi pidana dan sanksi administratif yang akan diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur kepada perusahaan industri perbankan.

3.2.1 Bentuk Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Kota Samarinda

Dalam melakukan pengawasan dan penyidikan perusahaan industri perbankan dikota samarinda terhadap Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan. tentunya penulis perlu untuk menjelaskan tentang bentuk pengawasan dan penyidikannya. agar melihat kondisi real dilapangan bagaimana pengawasan dan penyidikan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan terhadap perusahaan industri perbankan baik itu menjalankan WLKP, Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan maupun pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. berikut

ini ialah beberapa bentuk pengawasan dan penyidikan yang dilakukan oleh disnaker sebagai berikut :¹³

1) Inpeksi Rutin:

Pengawas ketenagakerjaan secara rutin mengunjungi perusahaan-perusahaan untuk memverifikasi bahwa undang-undang ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan kontrak kerja, upah minimum, jam kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja, ditaati.

2) Audit Kepatuhan:

tinjauan yang cermat terhadap prosedur perekrutan terhadap catatan serta praktik ketenagakerjaan di perusahaan. Audit terhadap catatan gaji, jadwal kerja maupun dokumentasi pada pelatihan terhadap keselamatan kerja.

3) Pengawasan Pengaduan:

Menangani masalah atau keluhan terkait dugaan pelanggaran ketenagakerjaan dari karyawan atau serikat pekerja. Pengawas akan menyelidiki masalah ini untuk mencari tahu kebenarannya dan mengambil tindakan yang tepat.

4) Pelatihan dan Penyuluhan:

Memberikan panduan dan pelatihan kepada perusahaan mengenai undang-undang ketenagakerjaan terbaru dan praktik-praktik terbaik di industri. Hal ini membantu perusahaan dalam memahami tanggung jawab mereka dan melaksanakannya dengan benar.

5) Penerapan Sanksi

¹³ *Ibid.*

Jika ditemukan pelanggaran, pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk menjatuhkan hukuman sesuai dengan hukum yang berlaku. Hukuman ini dapat berupa denda, penghentian sementara operasi, atau, dalam kasus pelanggaran yang sangat signifikan, pembatalan izin perusahaan.

3.2.2 Kendala Yang dihadapi oleh Pengawasan dan Penyidikan dalam pelaksanaan Wajib Laporketnagakerjaan Perusahaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia **Abdillah** dan **Danu Prasetya** dalam bukunya kamus lengkap bahasa Indonesia, kendala merupakan suatu hambatan, sesuatu yang memang membatasi untuk mencapai sasaran, rintangan, halangan. Menurut **W.J.S Poerwadarminta** dalam bukunya kamus umum bahasa Indonesia bahwa kendala adalah halangan, dan ringtangan.¹⁴ pada pengertian pengertian kendala tersebut bahwa ketika industri perbankan melakukan wajib laporketnagakerjaan, pada kenyataannya dilapangan pun perusahaan industri perbankan masih banyak kendala terhadap pelaporan ketenagakerjaan. pada hasil wawancara pada perusahaan industri perbankan serta pengawas yang ada di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur bahwa hambatan atau kendala yang ada dalam melaksanakan wajib laporketnagakerjaan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelaporan wajib laporketnagakerjaan ada 2 (dua) cara yakni melakukan pelaporan secara offline dan secara online berbasis web (OSS)

¹⁴ Ahmad Suwandi dkk, *PERANAN DAN KENDALA PENGEMBANGAN AGROINDUSTRI DI INDONESIA*, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2 No. 10, Maret 2022, Hal 3186-3187.

Sistem Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, pada pelaporan secara offline perusahaan industri yang ada dikota samarinda sudah patuh dan taat melaporkan ketenagakerjaanya, kemudian pada pelaporan secara online berbasis web (OSS) ini banyak dari perusahaan yang ada dikota samarinda maupun industri perbankan tidak paham dan tidak mengerti cara melaporkan data wajib lapor ketenagakerjaan.

2. Kurangnya Sosialisasi mengenai Wajib Lapor Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenagakerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tiimur terhadap industri yang ada di kota samarinda, sehingga ini yang membuat industri yang ada dikota samarinda mengalami kesulitan dan menghambat ketika melaporkan wajib lapor ketenagakerjanya.
3. Kurangnya Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang dimiliki oleh Dinas Tenagakerja Dan Transmigraasi Provinsi Kalimantan Timur, ini yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan.
4. Kurangnya Pemahaman Perusahaan mengenai Wajib Lapor Ketenagakerjaan, hasil yang saya dapatkan di lapangan bahwa mereka hanya tau wajib lapor ketenagakerjaan ini lebih berfokus pada UU Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaaaan seperti upah minimum, jam kerja, dan perlindungan hak pekerja. Padahal, ada UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan itu mengatur secara umum dan keseluruhan dalam serangkaian proses perusahaan dalam menjalankan wajib lapor ketenagakerjaan.
5. Pada saat ada permasalahan hukum, permasalahan terkait hubungan kerja, permasalahan upah dan yang lainnya yang menyangkut laporan

ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan, perusahaan yang ada di kota samarinda, menurut hasil wawancara dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur bahwa ketika perusahaan tersebut mendapatkan masalah mereka tidak bisa ikut membantu dan menyelesaikan permasalahan perusahaan yang belum terdaftar wajib lapor ketenagakerjaan karena menurut pengawas dinas tenaga kerja, perusahaan mereka dianggap illegal karena belum wajib lapor ketenagakerjaan.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara yang saya dapatkan ada dikota samarinda, pegawai pengawas yang ada dikota samarinda pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kaltim itu ada sebanyak **15 orang pengawas**.¹⁵ Dilihat dari data jumlah tenaga kerja dan transmigrasi yang ada di kota samarinda tersebut dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang sudah melakukan wajib lapor ketenagakerjaan yang ada di kota samarinda yakni sebanyak **10.625 Perusahaan** dan Perusahaan industri perbankan sebanyak **84 Perusahaan** yang ada dikota samarinda disambungkan dengan jumlah karyawan yang hanya dimiliki dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kaltim sebanyak **15 orang pengawas**. tentu sangat sedikit sekali pengawas ketenagakerjaan yang ada dikota samarinda ini apabila dalam melaksanakan WLKP pasti tidak akan berjalan dengan **maksimal dan kurang efektif** dilaksanakan karena menurut ibu Retno Agustina S.Si M.Si selaku pengawas bidang ketenagakerjaan menyebutkan, proses peninjauan pengawasan yang dilakukan oleh dinas setiap 1 bulan sekali itupun hanya 5

¹⁵ *Op.Cit.*

perusahaan yang mereka datangi, bayangkan dengan jumlah perusahaan di kota samarinda sebanyak **10.625 Perusahaan** dan **84 Perusahaan** industri perbankan di kota samarinda serta 1 orang pengawas hanya memegang **5 Perusahaan** setiap kali mereka melakukan pengawasan, tentunya ada ketidakseimbangan yang terjadi pada saat melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan di kota samarinda.

Oleh karena itu, Pelaksanaan Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan ini harus perlu diperbanyak dibagian pengawasan terutama pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur, agar perusahaan yang ada di provinsi Kalimantan timur ini bisa patuh dan tunduk terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian, Pengawas dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur perlu untuk memonitoring dan memberikan sosialisasi kepada Perusahaan agar taat terhadap pelaporan ketenagakerjaan.