

**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN  
PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI  
KASUS KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh:

Herdiawan

2011102432001



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

**2024**

**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN  
PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI  
KASUS KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

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

Diajukan oleh:  
Herdiawan  
2011102432001



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

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN**  
**PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI**  
**KASUS KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

Herdiawan

2011102432001

Disetujui untuk diujikan

Pada Tanggal 19 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 PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI KASUS KOTA SAMARINDA

#### SKRIPSI



Diajukan oleh:

**Herdiawan**

2011102432001

Diseminarkan dan Diujikan Pada

tanggal 22 Juli 2024

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

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Hukum

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Mubarak, S.H., M.Si., M.kn.

NIDN. 1112068301

## PERNYATAAN KEASILAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herdiawan  
NIM : 2011102432001  
Program Studi : S1 Hukum  
Judul Penelitian : IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR  
KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA  
INDUSTRI PERBANKAN : STUDI KASUS 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 resiko 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, 29 Juli 2024  
Yang membuat pernyataan



Herdiawan

NIM: 2011102432001

## PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Alhamdulillah penulis sangat bersyukur kepada ALLAH SWT yang maha kuasa atas kasih karunia dan kebaikannya juga telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI KASUS KOTA SAMARINDA.”** Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Selama pembuatan skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan akan tetapi semuanya bisa dilalui berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada 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 Fitriada 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 Ilmu Hukum Fakultas 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 saya pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Terima kasih pak telah menjadi pembimbing akademik saya selama kuliah di kampus umkt dan juga semangat, motivasi serta waktu yang bapak berikan kepada saya, semoga bapak dan sekeluarga diberikan kebahagiaan, Kesehatan, Panjang umur, kesuksesan, kelancaran serta kemudahan dalam segala urusannya aminn.
12. Ibu Dr. Rahmatullah Ayu, S.Pd., M.H, Selaku Dosen dan Penguji I saya pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, terima kasih atas bimbingan skripsi yang ibu berikan kepada saya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal.
13. Bapak Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li, selaku Ketua Lembaga Jaminan Mutu (LJM) Fakultas Hukum dan juga dosen Pembimbing Skripsi serta Penguji II Saya pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, terima kasih atas bimbingan skripsi, semangat, motivasi dan waktu yang bapak berikan kepada saya semoga bapak dan sekeluarga diberikan kebahagiaan, Kesehatan, Panjang umur, kesuksesan, kelancaran, serta kemudahan dalam segala urusannnya aminn.
14. Kepada seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan motivasi serta semangat dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
15. Kepada seluruh Staff Akademik dan Tenaga Pendidik Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah membantu penulis dalam kelancaran skripsi ini.
16. Kepada Orang yang sangat saya cintai dan sayangi yaitu kedua Orang Tua saya Ayahanda BASUNI dan Ibu SAWASA, Atas segala kasih sayang,

cinta dan pengorbanan serta do'a yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjarkan kepada Allah SWT, sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menggapai cita-cita.

17. Kepada Saudara/i Kandung saya yakni Henny Etikasari, Hendra, Helma Pranita terima kasih telah menjadi Saudara/i yang senantiasa memberikan semangat dan do'a kepada saya.
18. Kepada Senior serta Staff Kantor Suryo Hilal, S.H., M.H & Partners Law Firm Advocate and Legal Konsultant, Terima kasih atas ilmu, semangat dan motivasi yang diberikan kepada saya semoga kantornya bisa lebih maju lagi dan dikenal orang banyak aminnn.
19. Kepada sahabat terbaik saya terima kasih kepada Muhammad Arya Ramadhani dan Syamsul Rizal yang selalu ada untuk saya dan selalu memberikan semangat setiap saat.
20. Kepada Aprilian Manda Pratama Putra, Muhammad Faiz Fadlurrahman dan Cindy Gilang Ade Putri Teman Seperjuangan yang telah memberikan motivasi selama penulisan skripsi, teman seperbimbingan yang dengan sabar memberikan pemahaman ditengah keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki.
21. Kepada Teman-Teman terbaik saya BUAN PENGHAPAKAN dan Alziqry Arifin, Rahmat B. Holimombo, Joni Prakoso, Miftahur Risky, Rizky Anhar Pradito, Robbi Sugara, Muhammad Iqbal Ramadhan, Aljidan Rizky Ramadhan, Andi Irawan Iskandar, Muhammad Nabawi, Putri Melinda, Isma Alfarina, Putri Melinda, Anindia Julianti Marshanda, Febri Nurdyarini yang telah memberikan saya semangat setiap saat dalam mengerjakan skripsi ini.
22. Kepada seluruh teman-teman S1 Hukum Angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, semoga kita sukses dimanapun kalian berada dan apa yang telah kita lakukan senantiasa diridhoi oleh ALLAH SWT (Tuhan Yang Maha Esa).

Penulis menyadari tugas skripsi ini masih terlampau jauh dari kata sempurna, karena sejatinya manusia tidak akan pernah lepas dari yang namanya



kesalahan dan keterbatasan penulis. Penulis berharap skripsi ini berguna dan memberikan manfaat bagi semua pihak.

Samarinda, 22 Juli 2024

Herdiawan

## HALAMAN MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya." (Q.S Al Zalzalah: 7)

## ABSTRAK

Industri Perbankan menjadi salah satu perusahaan yang memberikan dampak besar terhadap pembangunan dan kemajuan ekonomi suatu negara. dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan industri perbankan tersebut, tentu ada kewajiban perusahaan dalam menjalankan perusahaannya salah satunya perusahaan harus melaporkan data ketenagakerjaan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur. akan tetapi pada kenyataannya lapangan banyak perusahaan yang belum melakukan Wajib Laporan Ketenagakerjaan. Tujuan Penelitian untuk mengetahui Implementasi Pengawasan dan Penyidikan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda). Metode Penelitian menggunakan Yuridis Empiris, pendekatan kepustakaan dan pendekatan lapangan serta dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil dan Pembahasan menunjukkan bahwa 4 dari 3 (tiga) perusahaan industri perbankan di kota samarinda terhadap Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) sudah dilaksanakan dengan patuh dan maksimal. hal ini berdasarkan indikator pada kepatuhan dan kesadaran WLKP sudah sangat baik dilakukan oleh ketiga perusahaan tersebut. pengawasan dan penyidikan yang dijalankan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur sudah sangat baik dilakukan oleh dinas setempat. akan tetapi memang ada kendala yang dihadapi oleh dinas setempat maupun industri perbankan. kurangnya sosialisasi dari dinas tenaga kerja, kurangnya jumlah pengawas tenaga kerja dan kurangnya pemahaman perusahaan terkait WLKP. sehingga, kendala-kendala ini lah yang menghambat proses Wajib Laporan Ketenagakerjaan pada industri perbankan di kota samarinda.

**Kata Kunci :** Implementasi, Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan, Industri Perbankan, Pengawasan, Penyidikan.

## ***ABSTRACT***

*The Banking Industry is one of the companies that has a major impact on the development and economic progress of a country. in carrying out the operational activities of the banking industry company, of course there are obligations perusahaan in running the company, one of which the company must report employment data to the Office of Manpower and Transmigration of East Kalimantan province. but in reality in the field there are many companies that have not done Mandatory Labor Reporting. The purpose of the research is to find out the implementation of supervision and investigation of mandatory labor reports of companies in the banking industry (Samarinda City Case Study). The research method uses Empirical Juridical, literature approach and field approach and is analyzed descriptively qualitative. The results and discussion show that 4 out of 3 (three) banking industry companies in the city of samarinda on the Implementation of Mandatory Labor Reporting Companies (WLKP) have been carried out obediently and optimally. this is based on indicators on WLKP compliance and awareness that have been very well carried out by the three companies. supervision and investigation carried out at the labor and transmigration office of east Kalimantan province has been very well carried out by the local office. However, there are obstacles faced by the local office and the banking industry. lack of socialization from the labor office, lack of number of labor supervisors and lack of understanding of companies related to WLKP. so, these obstacles are what hinders the Mandatory Labor Reporting process in the banking industry in the city of samarinda.*

***Keywords:*** *Implementation, Mandatory Reporting of Company Employment, Banking Industry, Supervision, Investigation.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASILAN PENELITIAN.....	v
PRAKATA .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	x
ABSTRAK .....	xi
<i>ABSTRACT</i> .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Keaslian Penelitian.....	10
1.6 Metodologi Penelitian .....	19
1.7 Kerangka Pemikiran.....	28
1.8 Sistematikan Skripsi .....	31
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>33</b>
2.1 Teori Implementasi.....	33
2.2 Teori Industri Perbankan .....	35
2.3 Teori Penegakan Hukum.....	38
2.4 Teori Kepatuhan Hukum .....	51
2.5 Teori Kesadaran Hukum.....	52
2.6 Teori Fiksi Hukum.....	52
2.7 Teori Wajib Laporan Ketenagakerjaan .....	53

<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
<b>3.1 Bagaimana Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda).....</b>	<b>56</b>
<b>3.1.1 Pengertian Implementasi.....</b>	<b>56</b>
<b>3.1.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....</b>	<b>57</b>
<b>3.1.3 Alur Proses Terhadap Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan.....</b>	<b>58</b>
<b>3.1.4 Pelaksanaan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan Di Kota Samarinda.....</b>	<b>64</b>
<b>3.1.5 Indikator Kepatuhan dan Kesadaran Hukum Industri Perbankan di Kota Samarinda Terhadap Pelaksanaan WLKP.....</b>	<b>70</b>
<b>3.2 Bagaimana Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda) .....</b>	<b>72</b>
<b>3.2.1 Bentuk Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Di Kota Samarinda .....</b>	<b>73</b>
<b>3.2.2 Kendala Yang dihadapi oleh Pengawasan dan Penyidikan dalam pelaksanaan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan .....</b>	<b>75</b>
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
<b>4.1 Kesimpulan .....</b>	<b>79</b>
<b>4.2 Saran .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1.</b> Penelitian Terdahulu.....	10
<b>Tabel 3. 1.</b> Nama Perusahaan Industri Perbankan Yang Melaksanakan WLKP Di Kota Samarinda.....	65
<b>Tabel 3. 2.</b> Data Perusahaan yang menolak dan tidak ada tanggapan terhadap penelitian WLKP.....	68
<b>Tabel 3. 3.</b> Indikator Kepatuhan dan Kesadaran Hukum Perusahaan Industri Perbankan Pada WLKP.....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 3. 1.** Alur Pelaporan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan Online 59

**Gambar 3. 2.** Alur WLKP Melalui Sistem Online Single Submission (OSS)..... 60



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Draft Wawancara Penelitian WLKP .....	86
<b>Lampiran 2.</b> Surat Izin Penelitian Skripsi .....	90
<b>Lampiran 3.</b> Surat Identitas Penerima Surat Penelitian Skripsi .....	93
<b>Lampiran 4.</b> Dokumentasi Penelitian Pada Dinas TenagaKerja dan Provinsi Kalimantan Timur .....	102
<b>Lampiran 5.</b> Lembar Kartu Bimbingan Skripsi.....	103
<b>Lampiran 6.</b> Surat Hasil Uji Turnitin Skripsi dari Fakultas Hukum .....	105

## 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.	Acı 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 Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : studi kasus kota samarinda serta pengawasan dan penyidikan Wajib Lapor Ketenagakerjaan perusahaan pada industri perbankan : studi kasus kota samarinda. walaupun ada persamaan pada judul yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni implementasi wajib lapor 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 Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan : Studi Kasus Kota Samarinda serta Bagaimana Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapor 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, digunakkan 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.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Teori Implementasi

Pengertian terhadap implementasi menurut di dalam sebuah kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) bahwasannya secara umum ialah salah satu tindakan maupun pelaksanaan pada perencanaan yang mana telah dengan proses secara cermat serta terperinci.<sup>25</sup> sedangkan menurut sudut pandang Nurdin Usman pengertian implementasi adalah berasal dari sebuah aktivitas, praktik, tindakan, ataupun adanya suatu mekanisme kepada sistem tersebut. oleh karena itu implementasi ini tentunya bukan semata-mata karena aktivitas saja, akan tetapi pada pelaksanaannya tentu merupakan suatu kegiatan dalam hal ini memiliki proses terencana dan demi untuk mencapai suatu tujuan terhadap kegiatan.<sup>26</sup>

Kemudian menurut Van Meter serta Van Horn bahwasannya mereka mengemukakan implementasi itu ialah sebuah tindakan-tindakan tentunya akan dilaksanakan baik terhadap individu maupun pejabat ataupun kelompok pada pemerintahan atau swasta dengan kata lain pada pengarahannya akan mencapai

---

<sup>25</sup> Endang Irawan Supriyadi dan Dianing Banyu Asih, *IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DI BIDANG ADMINISTRASI PUBLIK PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*, Jurnal Rasi, Vol. 2 No. 2 Januari 2021, Hal 14.

<sup>26</sup> Yundri Akhyar dan Eli Sutrawati, *IMPLEMENTASI METODE PEMBIASAAN DALAM MEMEBNTUK KARAKTER REGILIUS ANAK*, Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan, Vol.18 No.2, 2021: Hal 136.

terhadap suatu tujuan-tujuan yang mana telah digariskan ke dalam suatu keputusan atas kebijakan-kebijakan.<sup>27</sup>

Berdasarkan kesimpulan penulis, pengertian implementasi ini menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur harus berperan sebagai pengawas dalam pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan pada industri perbankan di Kota Samarinda agar pelaksanaannya berjalan dan memenuhi tujuannya, yaitu berdasarkan UU No. 7 Tahun 1981 tentang WLKP. Kemudian, dalam rangka menegakkan kewajiban perusahaan untuk melakukan pelaporan ketenagakerjaan, penting untuk memahami frasa-frasa yang terkait dengan industri perbankan yakni :

#### **A. Industri Perbankan**

Industri keuangan, menurut A. Abdurrahman dalam Ensiklopedia Ekonomi, Keuangan, dan Perdagangan, adalah jenis variabel keuangan yang digunakan untuk berbagai tujuan, seperti layanan yang berkaitan dengan pemberian pinjaman, distribusi mata uang, variabel mata uang, melayani sebagai tempat penyimpanan barang berharga, dan membantu bisnis yang membutuhkan.<sup>28</sup> Landasan hukum sektor perbankan adalah sebagai berikut :

Pasal 1 ayat (5) berbunyi <sup>29</sup>:

---

<sup>27</sup> Sabrina Ponamin, Florence D J Lengkong dan Novie Palar, *IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA*, Jurnal Administrasi Publik Vol.7 No.101, 2021: Hal 57.

<sup>28</sup> Thamrin Abdullah dan Sintha Wahjusaputri, *Bank & Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), Hal 2.

<sup>29</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Otoritas Jasa Keuangan.

“ Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional dan syariah sebagaimana dimaksud dalam undang-undang mengenai perbankan dan undang-undang mengenai perbankan syariah.”

Berdasarkan dari pengertian beberapa pendapat ahli tersebut, bahwa industri perbankan antara pekerja dan perusahaan saling berkaitan, dimana perusahaan industri sebagai penopang untuk memberikan ruang pekerjaan kepada pekerja, dan kemudian pekerja menjalankan suatu tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam hal perbankan tentu ada proses yang namanya pinjam meminjam pada dana (keuangan), untuk mencapai kebutuhan masyarakatnya, perbankan sebagai pemberi dana pinjaman dan juga bisa menyipakan uang konsumen. Berkenaan dengan itu ada juga kewajiban perusahaan industri perbankan yakni ialah wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan, kewajiban ini tentu harus dilakukan oleh pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kaltim dalam hal ini ialah pengawas dan penyidikan ketenagakerjaan.

## **2.2 Teori Industri Perbankan**

Menurut A. Abdurrahman di dalam Ensiklopedia Ekonomi Keuangan dan Perdagangan ia menyatakan bahwa industri keuangan itu adalah sebuah jenis yakni variabel keuangan yang mana dilaksanakan untuk berbagai macam hal diantaranya ialah jasa dalam hal memberikan pada pinjaman, mendistribusikan mata uang, variabel pada mata uang, berperan sebagai sebuah penyimpanan terhadap benda-benda yang berharga serta membantu usaha atas perusahaan-perusahaan dan yang

lainnya.<sup>30</sup> Berikut dasar hukum industri perbankan pada Pasal 1 ayat (5) berbunyi<sup>31</sup>:

*“ Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional dan syariah sebagaimana dimaksud dalam undang-undang mengenai perbankan dan undang-undang mengenai perbankan syariah.”*

Berdasarkan dari pengertian tersebut, bahwa industri perbankan kegiatannya adalah untuk mendistribusikan pada peminjaman dana ataupun benda-benda yang mana berperan untuk bisa membantu terhadap suatu usaha-usaha ataupun perusahaan industri perbankan yang mana akan menghasilkan suatu.

Oleh karena itu, berdasarkan dari pengertian tersebut, ada beberapa penjelasan mengenai jenis-jenis industri perbankan diantaranya ialah:

a) Bank Umum

Bank Umum merupakan suatu bank yang mana dalam menjalankan sebuah kegiatan usahanya dilakukan secara konvensional dimana dalam prosesnya akan menyerahkan jasa pada prosedur terhadap cara pembayarannya. Artinya sifat pada jasa yang disodorkan tersebut memberikan gambaran umum bahwasannya bisa memberikan seluruh jasanya pada perbankan tersebut.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Thamrin Abdullah dan Sintha Wahjusaputri, *Bank & Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), Hal 2.

<sup>31</sup> *Op.Cit.*

<sup>32</sup> Yuliani, *MANAJEMEN LEMBAGA KEUANGAN*, (Palembang: CV Citrabooks Indonesia, 2021), Hal 10.

b) Bank Sentral

Bank Sentral adalah bank negara yang beroperasi secara independen, artinya tidak dipengaruhi oleh pemerintah atau pihak lain, kecuali dalam situasi yang secara khusus diatur oleh peraturan perundang-undangan..<sup>33</sup>.

c) Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yakni bank yang mana dalam melaksanakan terhadap proses usahanya dilakukan secara konvensional ataupun berprinsip variabel dengan kata lain dalam kegiatannya tentu tidak akan memberikan jasa terhadap proses pembayaran.<sup>34</sup>

Berdasarkan dari pengertian dan jenis-jenis industri perbankan diatas, bahwa pengertian industri perbankan ini ialah mengumpulkan dana dari masyarakat, Peminjaman dana, dan dikembalikan lagi kepada masyarakat, dengan kata lain ada perekonomian perbankan yang berjalan. Kemudian dari beberapa jenis industri perbankan tidak memiliki perbedaan yang signifikan yang berbeda hanyalah pada bank sentral, bahwa bank sentral ini dia bisa bergerak sendiri tanpa campur tangan pemerintah artinya perusahaan industri perbankan ini bergerak dibidang swasta yang dimiliki oleh orang asing. Berbeda dengan bank umum dan bank bpr tentunya pasti ada campur tangan pemerintah dalam pengelolaannya dananya.

---

<sup>33</sup> Putri Tiah, “*Contoh Bank Sentral, Beserta Pengertian dan Fungsinya*”, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6542714/contoh-bank-sentral-beserta-pengertian-dan-fungsinya>, Diakses Pada 07 Juli 2024 Jam 20.19 Wita.

<sup>34</sup> Nurul Ichsan Hasan, *PENGANTAR PERBANKAN* (Jakarta: Referensi Gaung Persada Press Group, 2014), Hal 16.

### 2.3 Teori Penegakan Hukum

Dalam hal melaksanakan pengawasan dan penyidikan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan, perlu adanya suatu penegakan hukum pada pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kaltim agar pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan itu dapat terealisasi dengan efektif serta memperhatikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan norma yang berlaku. Oleh sebab itu, berikut beberapa definisi dari beberapa ahli mengenai Teori penegakan hukum diantaranya ialah ;

- a. Menurut Reyka Ayu Kartika Sari, Penegakan Hukum ialah suatu proses dimana dalam pelaksanaannya akan dilakukan pada upaya-upaya untuk menegakkan maupun berfungsinya suatu norma-norma hukum yang mana hal itu secara nyata tentu memiliki pedoman sebagai salah satu perilaku di dalam lalu lalang lalu lintas ataupun pada hubungan-hubungan hukum atas sebuah kehidupan yang bermasyarakat serta bernegara.<sup>35</sup>
- b. Menurut pendapat Liliana Tedjosaputro bahwasannya penegakan hukum itu adalah sebuah metode atau proses demi untuk merealisasikan kemauan-kemauan hukum untuk dijadikan kenyataan. Kemauan-kemauan terhadap hukum tentunya ialah suatu pikiran-pikiran maupun badan terhadap pembuatan undang-undang yang mana kemudian akan dirumuskan kedalam suatu peraturan perundang-undangan atas hukum

---

<sup>35</sup> Reyka Ayu Kartikasari, Nungki Maghfiroh dan Elok Eka Yuanita, “*Penegakan Hukum Kurang Adil Bagi Rakyat Miskin*”, DINAMIKA HUKUM DAN MASYARAKAT, Vol.4 No.1, 2021, Hal 1.

tersebut, dan tentunya ini akan selalu turut menentukan proses bagaimana bisa penegakan hukum ini dijalankan.<sup>36</sup>

Artinya, dalam melaksanakan pengawasan dan penyidikan agar dapat melakukan penegakan hukum perlu adanya kepatuhan serta kesadaran pada perusahaan industri perbankan maupun dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur dalam melajalakan kewajibannya yakni wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, regulasi undang-undang sebagai penunjang dasar dalam melakukan kewajiban pelaporan agar penegakan hukum itu bisa dijalankan. Berikut ini adalah beberapa istilah dan pengertian mengenai pengawasan, penyidikan dan pembinaan ketenagakerjaan sebagai berikut :

#### **A. Pengawasan**

Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan, ada ada dua pengertian yakni pengawasan secara umum dan pengawasan ketenagakerjaan. lalu, pengawasan secara umum menurut beberapa pendapat ahli yakni adalah :

##### **1. Pengawasan (*controlling*)**

*Pertama*, Menurut Pendapat R. Terry yang yang dikutip oleh Muchsan mengatakan bahwa : *Control is to determine what is accomplished evaluate it, and apply corrective measure, if needed to result in keeping with the plan.* Dari pengertian tersebut

---

<sup>36</sup> Elva Alfian, *Tugas dan Fungsi Kepolisian Untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik Terhadap Penegak Hukum*, Legalitas : Jurnal Hukum, Vol 12 No.1, Juni 2022, Hal 21.



bahwa pengawasan itu menitik beratkan kepada suatu tindakan pada evaluasi serta pengkoreksian terhadap hasil yang akan dicapai, tujuan utamanya ialah agar hasil dari proses tersebut bisa sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dengan kata lain, tindakan pengawasan itu tak akan dilakukan dalam suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, akan tetapi akan dilihat agar kegiatan tersebut bisa menghasilkan sesuatu.<sup>37</sup>

**Kedua,** Menurut pendapat Pendapat Manulang ia mendefinisikan pengawasan ialah suatu serangkaian proses yakni dengan bertujuan agar bisa mengawasi pekerjaan yang telah dijalankan, mengevaluasi serta jika dibutuhkan dalam mengoreksinya yang mana hal ini untuk memastikan bahwa pekerjaannya yang telah dilakukan tersebut telah sesuai dengan perencanaan pekerjaan sebelumnya.<sup>38</sup>

**Ketiga,** Engkoswara berpendapat bahwa tujuan pengawasan adalah untuk memastikan ada tidaknya penyimpangan dari pelaksanaan rencana kerja. Tujuannya adalah untuk mengusahakan perbaikan sesegera mungkin guna menjamin agar kegiatan yang dilaksanakan dalam kenyataan sesuai dengan yang telah direncanakan..<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Wizdanul Ma'Arif, Sakir dan Arta Abhipraya, *Peran Bawaslu dalam Pengawasan Pilkada Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020*, Vol. 8 No.1, Mei 2022, Hal 51.

<sup>38</sup> Syafrizal Wahyudi dan dkk, *PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI DAERAH DI KOTA LANGSA*, Jurnal Kritis Studi Hukum, Vol. 9 No.6, 2024, Hal 100-101.

<sup>39</sup> Nur Afni Syahputri dan Nelfia Adi, *Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai Oleh Pimpinan Kantor*, Vol.4 No. 3, 2020, Hal 3053.

## 2. Pengawasan Ketenagakerjaan

Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan ini, tidak memiliki istilah ataupun pengertian secara umum. Akan tetapi pengertiannya tersebut ada didalam peraturan perundang-undangan, berdasarkan Pasal 1 ayat (32) yang berbunyi <sup>40</sup> :

*“Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”.*

Kemudian, Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan memberikan definisi Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (9), (10), dan (11) sebagai berikut <sup>41</sup>:

- a) *“Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”.*
- b) *“Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawasan ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”.*
- c) *“Pegawai Ketenagakerjaan Spesialis adalah pengawas ketenagakerjaan yang memiliki keahlian khusus yang*

---

<sup>40</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>41</sup> Kemenaker Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

*ditunjuk oleh Menteri untuk melakukan pengujian norma ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan”.*

### **3. Fungsi Pengawasan Ketengakerjaan**

Mengenai Fungsi pengawasan ini tentu ada 2 fungsinya secara umum menurut ahli dan menurut peraturan perundang-undangan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Arifin dan Hadi W, bahwa pengawasan (*contolling*) biasa disebut sebagai suatu pengendalian hal ini merupakan saah satu fungsi manajemen/perusahaan yang berkenaan dengan salah satu prosedur pada pengukuran hasil kerja terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, fungsi ini bertujuan agar dapat memastikan penemuan-penemuan serta penerapan pada aktivitas yang dilakukan termasuk kepada cara serta peralatan yang akan digunakan dilapangan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.<sup>42</sup> Kemudian, Menurut G.R Terry ia berpendapat ada 4 fungsi pada pengawasan (*controlling*) yakni ialah <sup>43</sup>:

- a) Menetapkan standar dasar untuk pemantauan;
- b) Mengukur implementasi;
- c) Membandingkan implementasi dengan standar dan mengidentifikasi ketidaksesuaian;

---

<sup>42</sup> Abd. Rohman, *DASAR-DASAR MANAJEMEN*, (Malang: Inteligencia Media, 2017), Hal 31.

<sup>43</sup> Rahmawati Sururama dan Rizky Amalia, *PENGAWASAN PEMERINTAHAN*, (Bandung : CV Cendikia Press, 2020), Hal 38-39.

- d) Mengoreksi penyimpangan, yaitu dengan menggunakan ukuran atau pendekatan yang relevan.

Berdasarkan fungsi pengawasan pada ketentuan peraturan Menteri ketenagakerjaan No. 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan pada ketenagakerjaan Pada pasal 3 ayat (2) yang berbunyi <sup>44</sup>:

1. Menjamin penegakan Hukum ketenagakerjaan;
2. Memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepala pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
3. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan perautran perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan dari pengertian pengawasan secara umum dan pengawasan ketenagakerjaan menurut undang-undang, bahwa tujuan pengawasan itu untuk dapat mengawasi proses pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan, industri perbankan yang menjadi salah satu indsutri yang besar dan berkembang di kota samarinda, tentu dalam menjalani sebuah perusahaan harus ada kewajiban yang harus dilaksanakan baik mendirikan, menjalankan,

---

<sup>44</sup> *Op.Cit.*

ataupun membubarkan perusahaan yang berkaitan dengan operasional perusahaan internal dan eksternal. Apabila dalam kegiatan pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan terdapat kesalahan pelanggaran ataupun kegiatan operasional perusahaan dalam menjalankan perusahaan, tentu peran pengawasan ini agar bisa mengoreksi dan mengevaluasi serta melihat kejadian dilapangan terhadap kesalahan, pelanggaran serta kegiatan operasional perusahaan dengan maksud agar pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan dan undang-undang bisa dijalankan dengan baik dan benar sesuai norma yang sah.

Oleh sebab itu pula pada pengawasan tentunya diperlukan dalam pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan. disamping pengawasan ada juga penyidikan yang harus dilakukan dan diinvestigasi terkait permasalahan apa yang timbul pada pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan. berikut ini beberapa menurut pendapat ahli mengenai penyidikan

#### **4. Penyidikan**

Dalam hal pengawasan hal yang tak pernah dipisahkan ialah penyidikan, ketika industri perbankan mendapatkan suatu permasalahan ataupun pelanggaran, tentu peran pegawai ketenagakerjaan perlu untuk meninjau serta menginvestigasi kejadian dilapangan untuk mendapatkan bukti serta bisa

mengevaluasi terhadap pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Oleh sebab itu, sebelum membahas lebih jauh tentang penyidikan, perlu untuk memberikan pengertian serta istilah mengenai penyidikan dan penyidikan ketenagakerjaan menurut beberapa pendapat ahli dan peraturan perundang undangan sebagai berikut :

- a) Andi Hamzah berpendapat bahwa salah satu prosedur atau tahap pertama dalam penuntutan suatu tindak pidana adalah tindakan penyidikan, yang harus diperiksa dengan cermat dan benar di dalam sistem peradilan pidana..<sup>45</sup>
- b) Menurut R. Soesilo, ia juga menyatakan keyakinannya bahwa agar sebuah proses investigasi memiliki makna, menciptakan titik terang, dan menjelaskan sebuah kejadian, penting untuk memahami investigasi dari sudut pandang kata..<sup>46</sup>
- c) Poernomo berpendapat bahwa proses investigasi mencakup penggunaan penggeledahan dan penyitaan. Tentu saja, penyitaan akan didasarkan pada kekuasaan

---

<sup>45</sup> Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), Hal 8.

<sup>46</sup> Elfina Dwi Rahayu dan Margo hadi Pura, *Analisis Proses Penyidikan Pelaku Tindak Pidana Pencurian Terhadap Benda Sitaan*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol. 9 No.10, 2023, Hal 148.

sementara penyidik, terutama dalam kasus-kasus di mana ada kecurigaan akan adanya tindak pidana..<sup>47</sup>

## 5. Penyidikan Ketenagakerjaan

Tinjauan mengenai penyidikan secara umum menurut pendapat ahli, tentu ada pengklasifikasian khusus yaitu pada penyidikan ketenagakerjaan. akan tetapi, pengertian atau istilah mengenai terhadap penyidikan ketenagakerjaan tidak ada ahli berpendapat mengenai hal tersebut, namun peraturan tinjauan terhadap penyidikan ketenagakerjaan diatur di dalam Permenaker RI No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 1 (12) dan (17) yang berbunyi <sup>48</sup> :

- a) *“Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut PPNS Ketenagakerjaan adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan”.*
- b) *“Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan adalah serangkaian tindakan PPNS Ketenagakerjaan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Hukum Acara Pidana untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana*

---

<sup>47</sup> Cornella Olivia Rumbay dan Arsid Tatumpe, *TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENYELIDIKAN DAN PENYIDIKAN TINDAK PIDANA MILITER MENURUT HUKUM ACARA PIDANA MILITER DI INDONESIA*, Vol.8 No.1, 2020, Hal 3.

<sup>48</sup> *Op.Cit.*

*ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangkanya.”*

## **6. Fungsi Penyidikan Ketenagakerjaan**

Pada pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan, selain peran pengawasan ada juga peran penyidikan yang akan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. fungsi penyidikan ketenagakerjaan tentunya tidak ada pengertian dan istilah yang diberikan oleh beberapa pendapat ahli, namun untuk tinjauan fungsi penyidikan ketenagakerjaan ada di dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 182 Fungsi penyidikan sebagai berikut <sup>49</sup>:

- a) Melakukan Pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

---

<sup>49</sup> *Op.Cit.*



- e) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g) Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan, pengertian penyidik, penyidikan ketenagakerjaan dan fungsi penyidikan ketenagakerjaan simpulan dari beberapa pengertian tersebut adalah bahwa penyidikan, penyidikan ketenagakerjaan dan fungsi penyidikan ketenagakerjaan ialah suatu serangkaian proses penyidikan dalam hal untuk melakukan penyelidikan untuk menemukan suatu bukti yang bersifat sementara serta dalam bukti tersebut akan diinvestigasi untuk dilakukan pengecekan apa saja yang terjadi pelanggaran serta kesalahan yang terjadi yang dilakukan industri perbankan kemudian hasil dari investigasi tersebut akan dilakukan suatu evaluasi atas pelanggaran yang dilakukan.

Kemudian, penyidikan ketenagakerjaan dalam hal pengusutan serta penggalian dalam hal pembuktian pelanggaran yang dilakukan industri perbankan. Tentu ada pemberlakuan yakni adalah

pembinaan terhadap kepada pelaku perusahaan industri perbankan yang melakukan pelanggaran dan kejahatan.

## 7. Pembinaan

Dalam melakukan eksekusi untuk penjatuhan sanksi administratif kepada perusahaan industri yang melakukan pelanggaran, tentu ada yang harus dilakukan oleh sebelum menjatuhkan sanksi ialah pembinaan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pengawasan serta penyidikan tenagakerja. Pembinaan ialah merupakan salah satu serangkaian proses ataupun pengembangan dalam hal ini mencangkup beberapa pengertian ialah untuk mendirikan, menumbuhkan serta memelihara terhadap pelaksanaan kerja yang akan dilakukan dengan disertai pada usaha-usaha yang pada akhirnya akan ada yang amanya penyempurnaan serta dapat mengembangkannya.<sup>50</sup> Berdasarkan pendapat ahli pengertian pembinaan sebagai berikut

:

- a) Powewadarmita mengungkapkan keyakinannya bahwa pembinaan adalah suatu usaha, tindakan, atau kegiatan yang ditujukan untuk melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan dengan tujuan mencapai hasil yang unggul..<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Dera Izhar Hasanah, *PELAKSANAAN PEMBINAAN PEGAWAI OLEH CAMAT SEBAGAI SALAH SATU UPAYA DALAM MENCAPAI KINERGA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CANGKUANG KABUPATEN BANDUNG*, Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung, Vol.6 No.1, Januari 2022.

<sup>51</sup> Vanya Karunia Mulia Putri, <https://www.kompas.com/skola/read/2023/09/29/100000369/9-pengertian-pembinaan-menurut-ahli?page=all>, Diakses pada 10 Juli 2024, Jam 19.05 Wita.

b) Menurut Thoha (1989: 7) ia mengemukakan bahwa pembinaan merupakan suatu serangkaian proses, hasil maupun pertanyaan untuk membina menjadi yang lebih baik terhadap sesuatu demi mewujudkan agar adanya suatu perubahan pada kemajuan, peningkatan, perkembangan, serta evaluasi ataupun berbagai kemungkinan terhadap sesuatu. Dengan kata lain, pembinaan ini menjadikan salah satu indikator yang sangat penting untuk tercapainya suatu keberhasilan pada pelaksanaan pengawasan dan penyidikan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.<sup>52</sup>

## **8. Pembinaan Ketenagakerjaan**

Dalam melakukan pengawasan serta penyidikan pada wajib lapor ketenagakerjaan, ada pemberlakuan yang harus dilakukan oleh pengawas sebelum menjatuhkan sanksi administratif pada perusahaan industri perbankan yang melanggar kewajiban kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan. pada UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara secara jelas pengertian dan istilah tentang pembinaan ketenagakerjaan dan pada UU No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga hanya mengatur secara spesifik pengertian pembinaan ketenagakerjaan seperti pembinaan pelatihan kerja, pembinaan tenaga kerja, pembinaan hubungan

---

<sup>52</sup> Septiyuslianisa, *PEMBINAAN PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT*, Vol. 2 No.1, Juni 2014, Hal. 683-831.

kerja. Akan tetapi, pada Permenaker No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan mengatur secara jelas mengenai istilah, pengertian, fungsi serta tujuan dilakukannya pembinaan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pada penjelasan mengenai pembinaan ketenagakerjaan sebagai berikut :

Pasal 1 ayat (14) berbunyi <sup>53</sup>:

*“Pembinaan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut pembinaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pengurus atau anggota kelembagaan ketenagakerjaan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.*

## **2.4 Teori Kepatuhan Hukum**

Teori kepatuhan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sifat taat, ketaatan, mengikuti petunjuk, atau aturan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Stanley Milgram pertama kali menemukan hipotesis kepatuhan ini pada tahun 1963. Tujuan dari kepatuhan adalah untuk memotivasi setiap orang, kelompok, atau organisasi untuk mengupayakan kemampuan untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan hukum. Kemudian, teori kepatuhan ini niscaya akan menunjukkan di mana kondisi seseorang harus sesuai dengan temuan tersebut..<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> *Op.Cit.*

<sup>54</sup> Firda Ayu Zakia, Sugiarti, Faiz Rahman Siddiq, *Analisis Tingkat Pemahaman Peraturan Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, Sosialisasi Pajak Pemungutan Pajak UMKM E-Commerce*

Kepatuhan hukum merupakan suatu kesadaran atas kemanfaatan hukum yang mana melahirkan sebuah bentuk kesetiaan. Masyarakat terhadap suatu nilai-nilai hukum untuk diberlakukan di dalam hidup Bersama dengan yang diwujudkan dalam beberapa perilaku yang senyatatnya patuh terhadap suatu nilai-nilai hukum itu sendiri agar dapat dilihat serta dirasakan oleh sesama anggota masyarakat.<sup>55</sup>

## 2.5 Teori Kesadaran Hukum

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kesadaran sebagai “keinsyafan”, yaitu keadaan mengerti akan sesuatu yang telah diindera atau dialami oleh seseorang. Menurut pendapatnya, Krabbe berpendapat bahwa kesadaran hukum adalah kesadaran akan nilai-nilai yang di dalamnya terkandung nilai-nilai masyarakat akan hukum yang selalu ada atau hukum yang diwajibkan kepadanya.<sup>56</sup> Kemudian, Paul Scholten berpendapat bahwa semua kesadaran. Konsepsi manusia tentang apa itu hukum atau apa yang seharusnya menjadi hukum memunculkan kategori unik di dalam setiap jiwa kita yang berfungsi sebagai dasar untuk membedakan antara keberadaan hukum (*recht*) dan ketiadaan hukum (*onrecht*), serta antara perilaku yang benar dan yang salah..<sup>57</sup>

## 2.6 Teori Fiksi Hukum

Parita Mashruwala ia berpendapat bahwa asas fiksi hukum itu merupakan salah satu asas yang berperan sangat penting dalam suatu proses pada penegakan

---

*Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Kasus Pada Pemilik Usaha UMKM E-Commerce Di Kota Kudus)*, Probank : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan, Vol 2 No 2, (2022), Hal 209.

<sup>55</sup> Marlian Arif Nasution, *TELAAH FILOSOFIS MAKNA KEPATUHAN DALAM PERSPEKTIF FILSAFAT HUKUM*, EL – AHLI : Jurnal Hukum Keluarga Islam, Vol.3 No.1, 2022, Hal 25.

<sup>56</sup> Achmad Ali dan Wiwi Heryani, *Menjelajahi kajian empiris terhadap hukum*, Jakarta : Kencana hal 141.

<sup>57</sup> Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Bogor : Penerbit Ghaila Indonesia), 2014, Hal 88.

hukum, fiksi hukum dapat mencegah terjadinya kejahatan, kecurangan maupun ketidakadilan.<sup>58</sup>

Menurut Isharyanto Dalam bukunya Teori Hukum : Suatu Pengantar dengan Pendekatan Tematik bahwa ia menyatakan bahwa ketika undang-undang itu telah diundangkan, semua orang dianggap telah tahu. Artinya kalau rakyat merasa peraturan perundang-undangan yang sudah dikeluarkan dan ditetapkan itu secara sepihak tersebut dapat merugikan, tentunya mereka dapat mengajukan pengujian itu melalui kekuasaan kehakiman (*judicial review*).<sup>59</sup> Berhubungan dengan teori fiksi hukum ini, Mahkamah Agung memiliki pendapat dan istilah pada fiksi hukum ini yaitu diantaranya ialah Putusan No.77/Kr/1953, Putusan No.77 K/Kr/1961 dan Putusan No. 645 K/Sip/1975. Dalam putusannya tersebut Mahkamah Agung menyatakan bahwa ketidaktahuan seseorang terhadap hukum atau undang-undang bukan alasan pemaaf.

## **2.7 Teori Wajib Laporan Ketenagakerjaan**

Mengenai teori wajib laporan ketenagakerjaan, beberapa pendapat ahli tidak ada memberikan pendapatnya secara eksplisit dan kompleks mengenai wajib laporan ataupun wajib laporan ketenagakerjaan, namun dalam pengertiannya hanya bisa didapatkan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 4 berbunyi <sup>60</sup>:

---

<sup>58</sup> Adhi Puta Satria dan Eugenia Brandao, *UNDERSTANDING THE NATURE OF LEGAL KNOWLEDGE : IN-DEPTH CRITIQUE OF THE LEGAL FICTION PRINCIPLE*, Walisongo Law Review, Vol.5 No.2, 2023, Hal 204.

<sup>59</sup> Isharyanto, *Teori Hukum : Suatu Pengantar dengan Pendekatan Tematik*, (Jakarta : Penerbit WR, 2013), Hal 153.

<sup>60</sup> *Op.Cit.*

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

Berdasarkan pengertian diatas bahwa, baik ketenagakerjaan dan tenagakerja tidak memiliki perbedaan signifikan, pengertian cukup kompleks dan jelas bahwa ketika menjalankan sebuah perusahaan tentu perlu adanya karyawan tenagakerja untuk menjalankan perusahaan tersebut dan kemudian karyawan (tenagakerja) ini akan menerima upah berupa imbalan atas jasa mereka yang mereka abadikan untuk perusahaan tersebut. disamping perusahaan perlu tenagakerja, akan tetapi ada kewajiban perusahaan dalam menjalankan perusahaanya yaitu Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan. Tentu saja, ada sejumlah hambatan lain dalam pengawasan dan investigasi ketenagakerjaan, seperti:

**a) Faktor (SDM) Sumber Daya Manusianya**

Masalah yang sering muncul saat melakukan pengawasan adalah ketidakseimbangan sumber daya manusia (SDM).. Dengan kurangnya jumlah pengawasan serta tidak seimbangya antara jumlah pengawas dan perusahaan setiap tahun kian bertambah. Tentunya ini yang menjadikan pelaksanaan proses pengawasan ketenagakerjaan menjadi terhambat.

**b) Faktor Sarana dan Prasarana**

Tentu saja, infrastruktur dan fasilitas pendukung selalu dibutuhkan untuk menjalankan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Untuk memaksimalkan dan mengefektifkan kinerja dan pelaksanaan pengawasan,

para pengawas dapat menjadi kompeten dan memenuhi tuntutan mereka ketika mereka memiliki dukungan dari sarana dan prasarana ini..<sup>61</sup>

**c) Faktor Anggaran (Dana Operasional)**

Tidak hanya bangunan, infrastruktur, dan sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan, tetapi pertimbangan anggaran juga dapat berdampak pada hambatan pengawasan. Anggaran ini perlu dikembangkan untuk mendanai staf pengawas dan mendukung tindakan pengawasan, memastikan bahwa penegakan hukum berjalan secara efisien dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun pada kenyataannya, anggaran yang dialokasikan untuk menggaji para pengawas ini sangat kecil.

**d) Faktor Kurangnya Kesadaran Hukum Masyarakat Terhadap Pengawasan Wajib Laport Ketenagakerjaan**

Faktor kurangnya kesadaran hukum masyarakat (tenagakerja) dalam melaporkan pelanggaran ataupun kesalahan yang dibuat perusahaan kepada dinas tenagakerja. Faktor dengan tidak adanya kesadaran dari masyarakat untuk melaporkan pengusaha kepada pengawas ketenagakerjaan ini yang menyebabkan pelaksanaan pengawasan menjadi terhambat dan belum efektif.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Sheren Murni Utami, *REPOSISI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN BAGI PENEGAKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI SUMATERA UTARA*, Jurnal Ilmiah Penelitian Law\_Jurnal, Vol.1 No.2, Januari 2021, Hal 40-41.

<sup>62</sup> Rizki Amalia Fitriani dan dkk, *Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja*, Jurnal USM Law Review, Vol. 5 No.2 Tahun 2022, Hal 815.



## 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..<sup>63</sup> Berikut menurut pendapat ahli mengenai Implementasi diantaranya sebagai berikut.<sup>64</sup>:

- 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

---

<sup>63</sup> Joko Pramono, *IMPLEMENTASI DAN EVALUASI KEBIJAKAN PUBLIK*, (Surakarta: UNISRI Press, 2020), Hal 1-2.

<sup>64</sup> 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 km<sup>2</sup>. 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.<sup>65</sup>

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

---

<sup>65</sup> Wikipedia, [https://id.wikipedia.org/wiki/Kalimantan\\_Timur](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 km<sup>2</sup> dan kondisi topografi yang bergunung-gunung dengan ketinggian antara 10 hingga 200 meter di atas permukaan laut..<sup>66</sup>

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 Lapo 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 Lapo Ketenagakerjaan Diperusahaan** secara Online Dan Offline diantaranya sebagai berikut <sup>67</sup>:

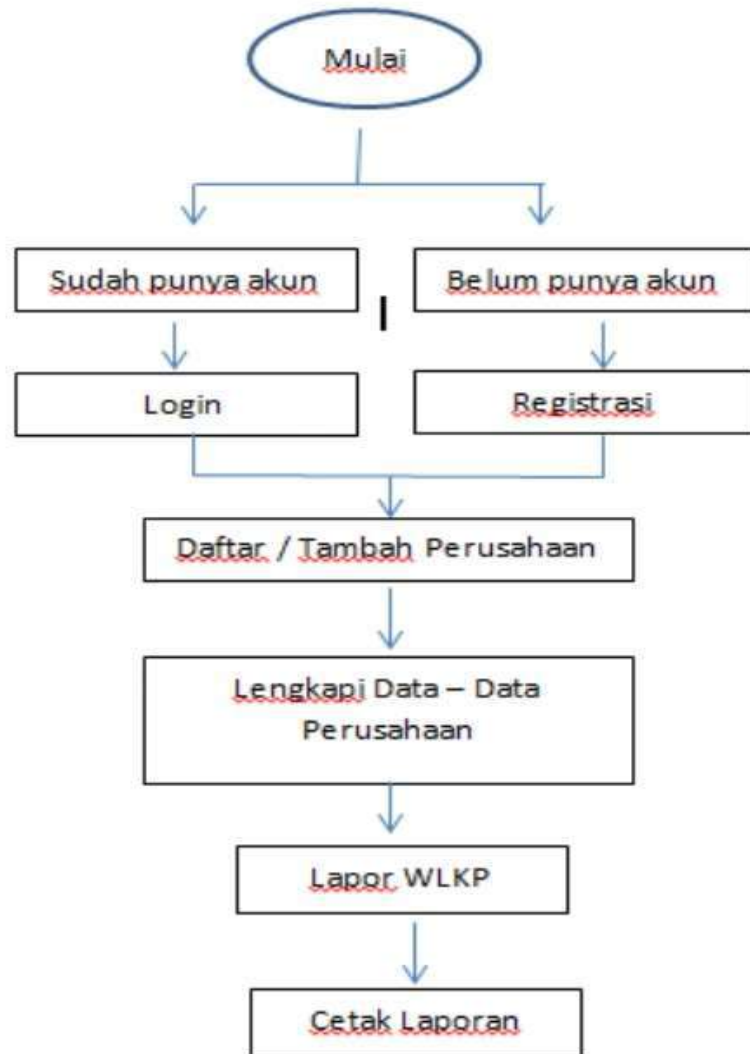
#### **a) Alur WLKP Online**

---

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> Kemenaker RI, *Panduan Aplikasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan*, <https://box.kemnaker.go.id/docs/wlkp/Panduan%20WLKP.pdf>, Hal 5.

**Gambar 3. 1.** Alur Pelaporan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan Online

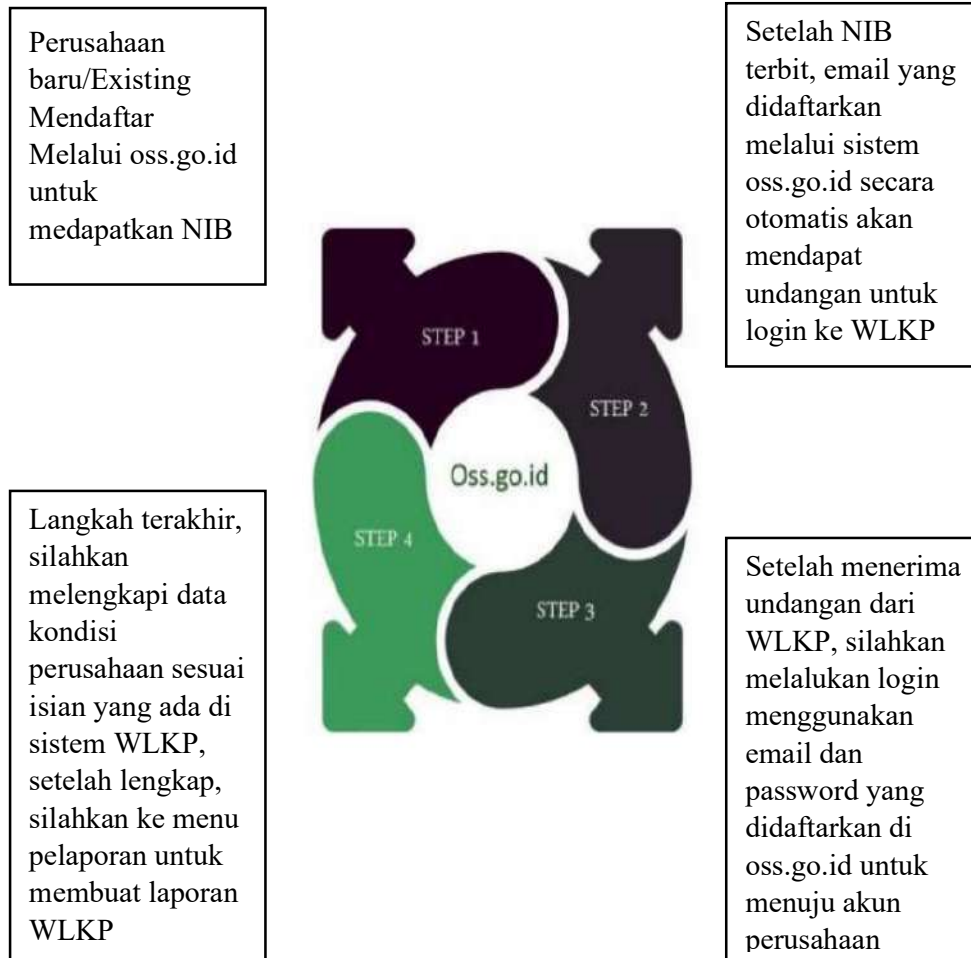


Pada gambar tersebut, Merupakan sebuah sistem informasi ketenagakerjaan dalam hal ini bisa dapat diakses melalui alamat URL [www.kemnaker.go.id](http://www.kemnaker.go.id) dan juga bisa melalui OSS pada laman [oss.go.id](http://oss.go.id) sebagai berikut <sup>68</sup>:

---

<sup>68</sup> *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..<sup>69</sup>

**b) Alur WLKP Offline.<sup>70</sup>**

**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.

---

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> *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](http://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 <sup>71</sup>:

- 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

---

<sup>71</sup> *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.<sup>72</sup> 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

---

<sup>72</sup> *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.<sup>73</sup> 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.

---

<sup>73</sup> 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

<b>Pengetahuan Tentang Kepatuhan dan Kesadaran WLKP</b>	<b>Sangat Baik</b>	<b>cukup</b>	<b>Tidak Sama Sekali</b>
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 Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)**

Dalam Pembahasan Rumusan masalah kedua ini, penulis akan menganalisis Bagaimana Pengawasan dan Penyidikan Wajib Laporkan 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.<sup>74</sup> Di kota Samarinda sendiri, pelaksanaan wajib laporkan 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 laporkan ketenagakerjaan pada industri perbankan di kota samarinda ini harus mengikuti 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

---

<sup>74</sup> Pengawas ASN, Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan, Dinas Tenaga Kerja 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 :<sup>75</sup>

**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**

---

<sup>75</sup> *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.<sup>76</sup> 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)

---

<sup>76</sup> 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**.<sup>77</sup> 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

---

<sup>77</sup> *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 Impelementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan ini harus perlu diperbanyak dibagian pengawasan terutama pada dinas tenagakerja 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 Tenagakerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur perlu untuk memonitoring dan memberikan sosialisasi kepada Perusahaan agar taat terhadap pelaporan ketenagakerjaan.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil Pembahasan pada rumusan masalah pertama, pada pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan pada industri perbankan di kota samarinda pada Bank IRB Samarinda, Bank KS Samarinda dan Bank BPK Samarinda, sudah melaksanakan WLKP Sesuai dengan UU No.7 Tahun 1981 Tentang WLKP dan juga berdasarkan Teori Implementasi Yang dikemukakan oleh Russel dan Pressman 3 Perusahaan industri perbankkan sudah melaksanakan WLKP dengan maksimal dan patuh. kemudian, pada indikator pengawasan dan penyidikan yang dilakukan oleh 3 perusahaan industri perbankan tersebut berdasarkan Teori Kepatuhan Stanley Milgram, Industri perbankan ini sudah sangat baik dalam melakukan kepatuhan WLKP dan juga memiliki kesadaran terhadap kewajiban pelaksanaan WLKP, berdasarkan teori kesadaran Krabbe, bahwa perusahaan industri perbankan ini sudah memiliki tingkat kesadaran yang sangat baik terhadap kewajiban lapor ketenagakerjaan perusahaan.

pada rumusan masalah kedua, pengawasan dan penyidikan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kaltim, tentu pengawasan yang dilakukan oleh dinas sudah sangat baik dilakukan dilapangan. akan tetapi memang ada beberapa Kendala yang dihadapi oleh perusahaan industri perbankan dalam melakukan wajib lapor ketenagakerjaan, berdasarkan hasil penelitian lapangan bahwa menurut perusahaan industri perbankan tersebut kurangnya sosialisasi dan edukasi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur



mengenai wajib lapor ketenagakerjaan pada perusahaan , sehingga ini yang membuat perusahaan industri perbankan kesulitan dan menghambat proses pelaporan ketenagakerjaan. kurangnya jumlah pengawas serta penyidik yang dimiliki oleh dinas tenagakerja serta dengan banyaknya perusahaan yang ada dikota samarinda membuat pelaksanaanya kurang berjalan maksimal dan juga perlunya kesadaran perusahaan industri perbankan dalam melakukan kewajibannya pada pelaporan ketenagakerjaan agar penerapan norma wajib lapor ketenagakerjaan serta operasional perusahaan yang berjalan bisa terlaksana dengan maksimal.

#### **4.2 Saran**

Saran dari Penulis, Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan perlu untuk diperbanyak dan ditingkatkan lagi agar proses pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan bisa seimbang antara pengawas dengan jumlah perusahaan yang ada di provinsi Kalimantan timur. Berikan edukasi dan sosialisasi kepada perusahaan terkait dengan wajib lapor ketenagakerjaan agar mereka bisa patuh dan tunduk terhadap ketentuan dan kewajiban perusahaan akan wajib lapor ketenagakerjaan, karena ini sangat penting bagi dinas tennagakerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur agar mereka bisa memonitoring dan mengontrol perusahaan yang bermasalah terhadap pelanggaran yang mereka lakukan.

Perlu Revisi pasal sanksi pidana dan sanksi administratif terhadap ketentuan peraturan Perundang-Undangan No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan, karena menurut penulis pasal ini sudah sangat tertinggal dengan keadaan sekarang zaman sudah modern, perlu regulasi serta revisi

beberapa pasal tersebut agar dapat memberikan efek jera terhadap pelaku perusahaan yang belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Andika Persada Putera, *PRINSIP KEPERCAYAAN SEBAGAI FONDASI UTAMA KEGIATAN PERBANKAN*, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol 3 No. 1 Februari 2020, Hal 129.
- 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.
- Undang-Undang No.7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan.
- 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.
- Data Lapangan Laporan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Pada Kota Samarinda Tahun 2024 pada hari selasa, 12 Juli 2024.
- 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.
- Jeffri Suradiansyah, *PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA SAMARINDA*, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 4 No. 2, 2016.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Khairul Ismed, *Evaluasi Implementasi Kebijakan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan*, Skripsi, 2019.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram : Mataram University Press, 2020), Hal 18.



- 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.
- Ni Luh Ari Purnamawati, Ni Wayan Eka Mitariyani, 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.
- 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.
- Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, dan Ramadani Syafitri, “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif” 2, no. 1 (2023): 161–62.
- Endang Irawan Supriyadi dan Dianing Banyu Asih, *IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DI BIDANG ADMINISTRASI PUBLIK PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*, Jurnal Rasi, Vol. 2 No. 2 Januari 2021, Hal 14.
- Yundri Akhyar dan Eli Sutrawati, *IMPLEMENTASI METODE PEMBIASAAN DALAM MEMEBNTUK KARAKTER REGILIUS ANAK*, Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan, Vol.18 No.2, 2021: Hal 136.
- Sabrina Ponamin, Florence D J Lengkong dan Novie Palar, *IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA*, Jurnal Administrasi Publik Vol.7 No.101, 2021: Hal 57.
- Thamrin Abdullah dan Sintha Wahjusaputri, *Bank & Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), Hal 2.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Otoritas Jasa Keuangan.
- Thamrin Abdullah dan Sintha Wahjusaputri, *Bank & Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), Hal 2.
- Yuliani, *MANAJEMEN LEMBAGA KEUANGAN*, (Palembang: CV Citrabooks Indonesia, 2021), Hal 10.
- Putri Tiah, “Contoh Bank Sentral, Beserta Pengertian dan Fungsinya”, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6542714/contoh-bank-sentral-beserta-pengertian-dan-fungsinya>, Diakses Pada 07 Juli 2024 Jam 20.19 Wita.
- Nurul Ichsana Hasan, *PENGANTAR PERBANKAN* (Jakarta: Referensi Gaung Persada Press Group, 2014), Hal 16.
- Reyka Ayu Kartikasari, Nungki Maghfiroh dan Elok Eka Yuanita, “Penegakan Hukum Kurang Adil Bagi Rakyat Miskin, DINAMIKA HUKUM DAN MASYARAKAT, Vol.4 No.1, 2021, Hal 1.
- Elva Alfian, *Tugas dan Fungsi Kepolisian Untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik Terhadap Penegak Hukum*, Legalitas : Jurnal Hukum, Vol 12 No.1, Juni 2022, Hal 21.
- Wizdanul Ma’Arif, Sakir dan Arta Abhipraya, *Peran Bawaslu dalam Pengawasan Pilkada Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020*, Vol. 8 No.1, Mei 2022, Hal 51.

- Syafrizal Wahyudi dan dkk, *PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI DAERAH DI KOTA LANGSA*, Jurnal Kritis Studi Hukum, Vol. 9 No.6, 2024, Hal 100-101.
- Nur Afni Syahputri dan Nelfia Adi, *Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai Oleh Pimpinan Kantor*, Vol.4 No. 3, 2020, Hal 3053.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Kemenaker Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Abd. Rohman, *DASAR-DASAR MANAJEMEN*, (Malang: Inteligencia Media, 2017), Hal 31.
- Rahmawati Sururama dan Rizky Amalia, *PENGAWASAN PEMERINTAHAN*, (Bandung : CV Cendikia Press, 2020), Hal 38-39.
- Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), Hal 8.
- Elfina Dwi Rahayu dan Margo hadi Pura, *Analisis Proses Penyidikan Pelaku Tindak Pidana Pencurian Terhadap Benda Sitaan*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol. 9 No.10, 2023, Hal 148.
- Cornella Olivia Rumbay dan Arsid Tatumpe, *TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENYELIDIKAN DAN PENYIDIKAN TINDAK PIDANA MILITER MENURUT HUKUM ACARA PIDANA MILITER DI INDONESIA*, Vol.8 No.1, 2020, Hal 3.
- Dera Izhar Hasanah, *PELAKSANAAN PEMBINAAN PEGAWAI OLEH CAMAT SEBAGAI SALAH SATU UPAYA DALAM MENCAPAI KINERGA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CANGKUANG KABUPATEN BANDUNG*, Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung, Vol.6 No.1, Januari 2022.
- Vanya Karunia Mulia Putri, <https://www.kompas.com/skola/read/2023/09/29/100000369/9-pengertian-pembinaan-menurut-ahli?page=all>, Diakses pada 10 Juli 2024, Jam 19.05 Wita.
- Septiyuslianisa, *PEMBINAAN PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT*, Vol. 2 No.1, Juni 2014, Hal. 683-831.
- Firda Ayu Zakia, Sugiarti, Faiz Rahman Siddiq, *Analisis Tingkat Pemahaman Peraturan Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, Sosialisasi Pajak Pemungutan Pajak UMKM E-Commerce Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Kasus Pada Pemilik Usaha UMKM E-Commerce Di Kota Kudus)*, Probank : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan, Vol 2 No 2, (2022), Hal 209.
- Marlian Arif Nasution, *TELAAH FILOSOFIS MAKNA KEPATUHAN DALAM PERSPEKTIF FILSAFAT HUKUM, EL – AHLI* : Jurnal Hukum Keluarga Islam, Vol.3 No.1, 2022, Hal 25.
- Achmad Ali dan Wiwi Heryani, *Menjelajahi kajian empiris terhadap hukum*, Jakarta : Kencana hal 141.
- Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Bogor : Penerbit Ghaila Indonesia), 2014, Hal 88.
- Adhi Puta Satria dan Eugenia Brandao, *UNDERSTANDING THE NATURE OF LEGAL KNOWLEDGE : IN-DEPTH CRITIQUE OF THE LEGAL FICTION PRINCIPLE*, Walisongo Law Review, Vol.5 No.2, 2023, Hal 204.
- Isharyanto, *Teori Hukum : Suatu Pengantar dengan Pendekatan Tematik*, (Jakarta : Penerbit WR, 2013), Hal 153.

- Sheren Murni Utami, *REPOSISI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN BAGI PENEGAKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI SUMATERA UTARA*, Jurnal Ilmiah Penelitian Law\_Jurnal, Vol.1 No.2, Januari 2021, Hal 40-41.
- Rizki Amalia Fitriani dan dkk, Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja, Jurnal USM Law Review, Vol. 5 No.2 Tahun 2022, Hal 815.
- Joko Pramono, *IMPLEMENTASI DAN EVALUASI KEBIJAKAN PUBLIK*, (Surakarta: UNISRI Press, 2020), Hal 1-2.
- 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.
- Wikipedia, [https://id.wikipedia.org/wiki/Kalimantan\\_Timur](https://id.wikipedia.org/wiki/Kalimantan_Timur), Diakses Pada 7 Juli 2024 Pada jam 22.14 Wita.
- Kemnaker RI, *Panduan Aplikasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan*, <https://box.kemnaker.go.id/docs/wlkp/Panduan%20WLKP.pdf>, Hal 5.
- Sundari, Pengawas Data Pelaporan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, pada hari Selasa, 2 Juli 2024.
- Pengawas ASN, Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Pada hari Selasa, 2 Juli 2024.
- Ahmad Suwandi dkk, *PERANAN DAN KENDALA PENGEMBANGAN AGROINDUSTRI DI INDONESIA*, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2 No. 10, Maret 2022, Hal 3186-3187..

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Draft Wawancara Penelitian WLKP

<h1>KUSIONER PENELITIAN</h1> <p><b>JUDUL PENELITIAN :</b> IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PADA INDUSTRI KEUANGAN DI KOTA SAMARINDA</p> <p><b>NAMA : HERDIAWAN</b> <b>NIM : 2011102432001</b></p> <p>spannine9@gmail.com <a href="#">Ganti akun</a></p> <p></p> <p><b>* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi</b></p>	<p>Apakah Nama Responden atau Perusahaan diizinkan untuk dicantumkan? *</p> <p><input type="radio"/> Iya</p> <p><input type="radio"/> Tidak</p>
	<p>Nama *</p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/>
	<p>Jenis Kelamin *</p> <p><input type="radio"/> Laki-Laki</p> <p><input type="radio"/> Perempuan</p>
<p>Email *</p> <p><input type="checkbox"/> Rekam spannine9@gmail.com sebagai email yang disertakan dengan respons saya</p>	<p>Usia *</p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/> <p></p>

<p><b>Posisi atau Jabatan *</b></p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/>	<p><b>BAGIAN 2</b></p>
<p><b>Nama Perusahaan *</b></p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/>	<p><b>TENTANG PERUSAHAAN KEUANGAN BANK</b></p>
<p><b>Alamat Perusahaan *</b></p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/>	<p><b>Apakah Perusahaan Anda Memiliki * Nomor Induk Berusaha (NIB) ?</b></p> <p><input type="radio"/> Iya</p> <p><input type="radio"/> Tidak</p>
<p><b>Berapa Lama Anda Bekerja Di * Perusahaan Keuangan Bank</b></p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/>	<p><b>Jumlah Tenaga Kerja Laki-Laki *</b></p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/>
<p><b>Berapa Lama Perusahaan Keuangan * Bank Anda Beoperasi ?</b></p>	<p><b>Jumlah Tenaga Kerja Perempuan *</b></p> <p>Jawaban Anda</p> <hr/>



Apakah Terdapat Tenaga Kerja \*  
karyawan Disabilitas ?

Jawaban Anda

Apakah Terdapat Tenaga Kerja \*  
Karyawan Asing ?

Jawaban Anda

Apakah Perusahaan Keuangan Bank \*  
Ini memiliki Cabang Di Tempat Lain

Jawaban Anda

Berapa Lama Waktu Kerja Karyawan \*  
Yang Bekerja Diperusahaan Anda ?

Jawaban Anda

Apakah Diperusahan Anda Terdapat \*  
Fasilitas K3 serta atau Jelaskan  
Fasilitas Yang tersedia ?

Jawaban Anda

Berapa Jumlah PKWT (Perjanjian \*  
Kerja Waktu Tertentu/Untuk Pekerja  
Tidak Tetap) ?

Jawaban Anda

Berapa Jumlah PKWTT (Perjanjian \*  
Kerja Waktu Tidak Tertentu/Untuk  
Pekerja Tetap) ?

Jawaban Anda

Apakah Perusahaan Anda Memiliki \*  
PP (Peraturan Perusahaan atau PKB  
(Perjanjian Kerja Bersama) yang  
telah disahkan Dinas Tenaga Kerja  
dan PKB yang Telah Tercatat di  
Dinas Tenaga Kerja ?

Jawaban Anda

Siapa yang bertanggungjawab  
dalam mengurus Wajib Lapo  
Ketenagakerjaan di Perusahaan ? \*

N

Melalui Media/Website Apakah  
Persusahaan Anda Melaksanakan  
Wajib Lapo Ketenagakerjaan ? \*

N

Apakah Perusahaan Anda rutin  
melakukan pelaporan wajib lapo  
ketenagakerjaan (WLK) dan sesuai  
dengan ketentuan yang berlaku ? \*

N

Jika ya, sejak kapan perusahaan ini  
berkomitmen untuk mengikuti  
Program Wajib Lapo \*

#### BAGIAN 4

EFEKTIVITAS WAJIB LAPOR  
KETENAGAKERJAAN (WLK)

Menurut Andaa, Seberapa  
Efektivitas Pelaksanaan Wajib  
Lapor Ketenagakerjaan Jika  
Dilakukan Di Perusahaan Anda ? \*

N

Menurut Anda, Apa Ada Kendala di  
Dalam Perusahaan Anda Dalam  
Melaksanakan Wajib Lapo  
Ketenagakerjaan (WLK) ? \*

Jawaban Anda

Saran Dan Masukan Anda Untuk  
Pelaksanaan Wajib Lapo  
Ketenagakerjaan Di Industri  
Keuangan Bank \*

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Skripsi



**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 : 321/FHU/D.2/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 SI 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 : Herdiawan  
NIM : 2011102432001  
No. HP : +62 895-7041-5069  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PADA INDUSTRI KEUANGAN 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, 18 Dzulhijjah 1445 H  
25 Juni 2024 M

Dekan Fakultas Hukum,  
Wakil Dekan I Fakultas Hukum



**Ikhwanul Muslim, S.H., M.H.**  
NIDN. 1126059101



# 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

Lampiran Surat Nomor: 321/FHU/D.2/C/VI/2024

### DAFTAR NAMA INSTANSI

No.	Nama Instansi
1	Bank Rakyat Indonesia Samarinda
2	Mandiri Bank Samarinda Mulawarman
3	Bank Central Asia Samarinda
4	Bank Negara Indonesia Samarinda
5	Bank Syariah Indonesia KCP Sudirman Samarinda
6	Bank Pembangunan Daerah KCP Pasar Merdeka Samarinda
7	PT. Bank Pembangunan Daerah Kaltim Kaltara Samarinda
8	Bank Kaltimara Syariah KCPS Dr. Soetomo Samarinda
9	PT. Bank Pasar Ronggolawe
10	PT. Bank Perkreditan Rakyat Sekar Kalimantan Timur
11	Bank Danaflash Samarinda
12	PT. Bank Perkreditan Rakyat Bepede Kutai Sejahtera Samarinda
13	PT. Bank Perkreditan Rakyat Artha Karya Perdana Samarinda



# 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

Lampiran Surat Nomor: 336/FHU/D.2/C/VII/2024

### DAFTAR NAMA INSTANSI



No.	Nama Instansi
1	PT. Bank Tabungan Negara Samarinda
2	Bank Mega Samarinda
3	Bank Muamalat Samarinda
4	Permata Bank Samarinda
5	CIMB Niaga Samarinda
6	Bank Kaltimara Samarinda

Lampiran 3. Surat Identitas Penerima Surat Penelitian Skripsi

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**



Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
Ditujukan kepada : Bank BCA Samarinda

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: Herdiawan	Nama	: Albi
No. HP	: 0895704155069	No. HP	:
Tanggal	:	Tanggal	: 26/06/24
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
Ditujukan kepada : PT. Bank Pabax Ronggolawe Samarinda

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: Herdiawan	Nama	: Rilly Jeanne
No. HP	: 0895704155069	No. HP	: 08115540200 / 0856 085200 82003
Tanggal	:	Tanggal	: 26/06/2024
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 



Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**



Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian Skripsi*  
Ditujukan kepada : *PT. BPR Antha Karya Perkota Samarinda*

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>Hendriawan</i>	Nama	: <i>RA</i>
No. HP	: <i>0895 9091 83069</i>	No. HP	: <i>0541 - 743720</i>
Tanggal	:	Tanggal	: <i>26 - 06 - 2024</i>
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian Skripsi*  
Ditujukan kepada : *PT. BPD KALTIM Kaltara Samarinda*



Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>Hendriawan</i>	Nama	: <i>M. Ilyas</i>
No. HP	: <i>0895 9091 83069</i>	No. HP	: <i>0831 2800 6616</i>
Tanggal	:	Tanggal	: <i>28/06/2024</i>
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 



**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**


Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian Skripsi*  
Ditujukan kepada : *Bapak/Ibu Pimpinan Bank Kaltim Syariah*

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>HERDIANAN</i>	Nama	: <i>lch544</i>
No. HP	: <i>0895704193069</i>	No. HP	: <i>085751431418</i>
Tanggal	: <i>28/06/2024</i>	Tanggal	: <i>28-06-2024</i>
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian Skripsi*  
Ditujukan kepada : *Bank Rakyat Indonesia Samarinda*

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>HERDIANAN</i>	Nama	: <i>BRI</i>
No. HP	: <i>0895404155069</i>	No. HP	: <i>0541-201317</i>
Tanggal	:	Tanggal	: <i>26/6/2024</i>
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

CS Dipindai dengan CamScanner



CS Dipindai dengan CamScanner



**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : *Permohonan Izin Penelitian skripsi*  
 Ditujujkan kepada : *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kaltim*



Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>Herdianan</i>	Nama	: <i>Herdianan</i>
No. HP	: <i>0895 904158089</i>	No. HP	: <i>0816 29831</i>
Tanggal	: <i>4/6/23</i>	Tanggal	: <i>4/6/23</i>
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

CS Dipindai dengan CamScanner

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : *Permohonan Izin Penelitian Skripsi*  
 Ditujujkan kepada : *Bank Liru Pimpinan Bank Bapak*



Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>HERDIANAN</i>	Nama	: <i>Edy F</i>
No. HP	: <i>0895 904155069</i>	No. HP	: <i>0852 9755 0085</i>
Tanggal	:	Tanggal	: <i>13/6-2024</i>
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

CS Dipindai dengan CamScanner

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**



Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
 Ditujukan kepada : Bapak/Ibu Pimpinan Bank Syariah Indonesia

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: HERDIWAN	Nama	: ISMA NTO
No. HP	: 0895 704155069	No. HP	: 0852 5080 4202
Tanggal	:	Tanggal	: 14.06.2024
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**



Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
 Ditujukan kepada : Bapak/Ibu Pimpinan Bank Kaltin Syariah

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: HERDIWAN	Nama	: Ferman Hidayat
No. HP	: 0895 704155069	No. HP	: 0822 6770 2312
Tanggal	:	Tanggal	: 13 Juni 2024
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**



Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
 Ditujukan kepada : Bank Mega Samarinda

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: Herdiawan	Nama	: M. Nur Oktavia
No. HP	: 0895204155060	No. HP	: 087770722095
Tanggal	:	Tanggal	: 1 Juli 2024
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**



Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
 Ditujukan kepada : PT. Bank tabungan Negara Samarinda

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: Herdiawan	Nama	: M. Syafiq
No. HP	: 0895204155060	No. HP	: 0813 5146 6021
Tanggal	:	Tanggal	: 01-07-2024
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : *Permohonan Izin penelitian skripsi*  
 Diturunkan kepada : *Cimb Niaga Samarinda.*



Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>Herdawan</i>	Nama	: <i>TIWI</i>
No. HP	: <i>0898709155069</i>	No. HP	: <i>081190380921</i>
Tanggal	:	Tanggal	:
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

CS Dipindai dengan CamScanner

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : *Permohonan Izin Penelitian Skripsi*  
 Diturunkan kepada : *Bank Muamalat Samarinda*



Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: <i>Herdawan</i>	Nama	: <i>Nindic</i>
No. HP	: <i>0895209155069</i>	No. HP	: <i>081346205643</i>
Tanggal	:	Tanggal	: <i>01/07/2024</i>
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	:  <i>Bank Muamalat</i>

CS Dipindai dengan CamScanner

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**



Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
 Ditujukan kepada : FT. BPR Sekar Kalimantan Timur

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: Herdiawan	Nama	: Revi
No. HP	: 0895 70415069	No. HP	: 08225 882189
Tanggal	:	Tanggal	: 26-06-2024
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi  
 Ditujukan kepada : Bank Dana Flash Samarinda

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: Herdiawan	Nama	: Hilda Patricia
No. HP	: 0895 70415069	No. HP	: 0822 4782 7573
Tanggal	:	Tanggal	: 26/6/2024
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 



CS Dipindai dengan CamScanner

CS Dipindai dengan CamScanner

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Perihal : permohonan Izin Penelitian Skripsi  
Ditujukan kepada : mandiri Bank Samarinda dan mulawaman

Identitas Pemberi		Identitas Penerima	
Nama	: Herdianan	Nama	: Nur
No. HP	: 0895704155009	No. HP	: 085250909569
Tanggal	:	Tanggal	: 26.06.2022
Tanda tangan	: 	Tanda tangan	: 



*Lampiran 4.* Dokumentasi Penelitian Pada Dinas Tenagakerja dan Provinsi Kalimantan Timur



Lampiran 5. Lembar Kartu Bimbingan Skripsi


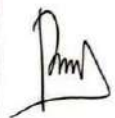



	<b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR</b> Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda, Kampus I UMKT Telp. (0541) 748511, Kode Wilayah 75124 Website : www.umkt.ac.id	
	Kode : UMKT/FM/Pihs.38	<b>KARTU KENDALI BIMBINGAN                  SKRIPSI</b>

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HERDIWAN  
 Program Studi : SI HUKUM  
 Pembimbing : Rio Arif Pratama S.H., M.H.Li  
 Judul Penelitian : Implementasi wadib Laporan Ketenagakerjaan pada Industri Keuangan Kota Samarinda

No.	Hari/Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf
1.	Selasa . 05 Maret -20 24	Membahas Penentuan Tema Skripsi, metode Penelitian Skripsi	R
2.	Kamis, 14-maret- 2024	Konsultasi Pengajuan judul skri psi serta pembuatan latar belakang & rumusan masalah	R
3.	Senin, 25-maret 2024	Pengajuan latar belakang & Rum usan masalah	R
4.	Selasa, 26 maret 2024	menyepakati judul dan acc dan dul skripsi	R
5.	Senin, 29 April 2024	Revisi Proposal skripsi	R



6.	19/ Juni 2024	Monitoring progress Penelitian via online	
7.	21/ Juni 2024	Monitoring skema wawancara perusahaan	
8.	25/ Juni 2024	Membahas tentang pertanyaan wawancara	
9.	30/ Juni 2024	Monitoring hasil wawancara Penelitian	
10.	8/ Juli 2024	revisi bab 2 dan 3 hasil Skripsi	


\*) 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



**Asnawi Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn.**  
NIDN. 112068301

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing



**Rio Pratama, S.H., M.H., Li**  
NIDN. 1106 019 002

# IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI KASUS KOTA SAMARINDA

by Fakultas Hukum



29/2021  
/7

**Submission date:** 29-jul-2024 02:21PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2424213821

**File name:** ABSTRAK\_SAMPAI\_BAB\_4\_HERDIAWAN.docx (907.67K)

**Word count:** 12399


**Character count:** 83632

# IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA INDUSTRI PERBANKAN : STUDI KASUS KOTA SAMARINDA

## ORIGINALITY REPORT

<b>23%</b> SIMILARITY INDEX	<b>23%</b> INTERNET SOURCES	<b>9%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source		<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repository.radenintan.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>docplayer.info</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>journal.ummat.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.iainpare.ac.id</b> Internet Source		<b>&lt;1%</b>

vdokumen.net

## RIWAYAT HIDUP



Herdiawan lahir disamarinda, pada tanggal 19 Juli 2000, Email : [spannine9@gmail.com](mailto:spannine9@gmail.com) penulis merupakan anak keempat dari Bapak Basuni dan Ibu Sawasa penulis menganut agama islam penulis bertempat tinggal di jl. Sultan Alimuddin Rt. 31 No.04 GG. Cahaya Kelurahan Selili Kecamatan Samarinda Ilir, Kota Samarinda Kalimantan Timur. Penulis memulai peneidikan di TK Dharma-mama pada tahun 2005, kemudian melanjutkan Pendidikan di SDN 033 Samarinda Ilir pada tahun 2006- 2012, Smp N 9 Samarinda Pada Tahun 2012-2015, SMK N 20 Samarinda Pada Tahun 2015-2018. Dan penulis melanjutkan Pendidikan sarjana Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.