

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.

2.1.1 kesadaran hukum.

Teori sistem hukum (legal system) dari Lawrance M. Friedman merupakan teori sistem hukum yang menggambarkan bagaimana hukum berkembang dan berfungsi dalam masyarakat. Kesadaran hukum dalam penelitian ini menekankan pada bentuk norma-norma, nilai-nilai dan praktik-praktik yang berkaitan dengan pelaporan ketenagakerjaan disuatu perusahaan atau masyarakat, hal ini mencakup sikap terhadap kepatuhan terhadap peraturan, persepsi tentang pentingnya pelaporan.¹

Tingkat kesadaran hukum seseorang merupakan fungsi dari gagasan abstrak mereka tentang keseimbangan ideal antara hukum dan perdamaian. Oleh karena itu, sadar secara hukum berarti menyadari perlunya mematuhi isi dan semangat hukum. Tingkat literasi hukum seseorang berfungsi sebagai penghubung antara norma-norma masyarakat dan tindakan sah para anggotanya..²

Suatu masyarakat tidak dapat berfungsi tanpa anggotanya memiliki pemahaman yang kuat tentang hukum, yang dapat

¹Rio arif Pratama, Bayu Prasetyo, *Tantangan penerapan Norma kerja pada malam hari*, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2019.

² Faizal Amrul Muttaqin, *Budaya Hukum Malu Sebagai Nilai Vital Terwujudnya Kesadaran Hukum Masyarakat*, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. 1 No. 2 Juli - Desember 2019, Hal-189

digambarkan sebagai pemahaman tentang aturan dan peraturan yang mengatur suatu wilayah tertentu. Tanpa landasan hukum yang kokoh, akan sangat sulit mencapai tujuan membangun ketertiban, kedamaian, ketenangan, dan keadilan dalam pergaulan antar Sesama. ³

2.1.2 Teori Fiksi Hukum.

Dalam pandangan Carl Von Savigny, hukum adalah suatu tatanan yang berasal dari masyarakat dan secara organik muncul dari pengetahuan masyarakat dan jiwa bangsa. Sehingga tepatlah suatu asas yang berbunyi “ubi socites ibi ius”, bahwa hukum laksana dua mata koin, yakni hukum tidak bisa dipisahkan dari masyarakat, atau dalam bahasa populernya “dimana ada masyarakat maka di situ ada hukum”.

Setiap orang wajib mentaati adanya peraturan perundang-undangan, menurut pengertian fiksi hukum, karena pembatasan-pembatasan tersebut bersifat wajib menurut hukum. Oleh karena itu, penerapan peraturan-peraturan ini tidak peduli dengan aksesibilitas atau penerimaan peraturan-peraturan tersebut oleh masyarakat umum fiksi hukum sendiri menganggap setiap warga negara telah mengetahui dan mengerti hukum tanpa terkecuali, apalagi memahami hukum yang tengah berlaku dan ada. Menurut H.A.S Natabaya bahwa paradigma dan doktrin berpikir yang melandaskan teori fiksi hukum lazim dalam negara yang menganut Civil Law System yang mengedapankan undang-

³ Iba nurkasihani S.H, kesadaran hukum sejak dini bagi masyarakat, artikel, bagian hukum setda kabupaten Tanah Laut, 2018.

undang atau hukum tertulis sebagai sumber hukum utamanya.

Namun dalam fenomena yang terjadi di masyarakat ternyata masih saja dijumpai kasus-kasus dari masyarakat yang awam hukum, melakukan perbuatan melawan hukum bukanlah karena disengaja melainkan dikarenakan ketidaktahuan mereka bahwa apa yang mereka lakukan ternyata merupakan suatu bentuk perbuatan melanggar hukum.

2.1.3 Teori Kepatuhan (compliance theory)

Salah satu penjelasan mengapa orang mengikuti hukum dan peraturan adalah teori kepatuhan. Stanley Milgram pertama kali mengajukan konsep "Teori Kepatuhan" pada tahun 1963, dan ini berkaitan dengan fenomena orang yang mengikuti aturan atau instruksi. Taat, taat, peraturan, tunduk, hikmah, dan disiplin merupakan akar kata dari istilah ketaatan dalam bahasa Indonesia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Semua tindakan harus dilakukan sesuai dengan kebijakan yang relevan, serta undang-undang, undang-undang, dan peraturan yang relevan.⁴

2.1.4 Teori Ultimatum Remedium

"Teori ultimatum remedium" adalah frasa Latin yang berarti "teori terakhir atau pilihan terakhir" dalam bahasa Indonesia. Dalam konteks

⁴ Sabrina Fitrianti et al, PENGARUH PEMUTIHAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR, SOSIALISASI PAJAK, DAN KUALITAS PELAYANAN PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI JAKARTA TIMUR, jurnal revenue, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2023, Hal-55

hukum dan etika, istilah ini merujuk pada prinsip bahwa suatu tindakan hanya dapat diambil sebagai pilihan terakhir setelah semua alternatif lain sudah dijajaki dan tidak efektif atau tidak memadai. Misalnya, dalam hukum pidana, prinsip teori ultimum remedium dapat diterapkan untuk menghindari penggunaan hukuman atau tindakan pencegahan yang ekstrem kecuali dalam keadaan yang benar-benar diperlukan. Dengan kata lain, teori ini menekankan bahwa tindakan hukum hanya boleh diambil jika benar-benar diperlukan dan tidak ada alternatif lain yang lebih efisien atau damai. Hal ini bertujuan untuk mengurangi beban kerja pengadilan dan memberikan kesempatan bagi para pihak untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara yang lebih fleksibel dan mungkin lebih memuaskan bagi semua pihak yang terlibat⁵.

2.2 Tinjauan Umum Yayasan Pendidikan

2.1.3 Yayasan Pendidikan.

Yayasan adalah sebuah badan hukum yang dibentuk oleh satu atau beberapa individu atau entitas dengan tujuan filantropi, sosial, keagamaan, atau tujuan amal lainnya. Yayasan berfungsi sebagai lembaga nirlaba yang didirikan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan tujuan tertentu tanpa tujuan komersial. Yayasan seringkali menjadi wadah bagi berbagai program pengembangan sosial,

⁵ Angelos Gogo Siregar. (2023). Implementasi Asas Ultimum Remedium Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Administratif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 10271-10285.

pelayanan kemanusiaan, pengembangan pendidikan, atau penyelenggaraan kegiatan sosial lainnya untuk kepentingan umum. Nilai-nilai etika, kepedulian sosial, dan fokus pada kebutuhan masyarakat menjadi dasar yayasan ini. Segala sesuatunya ada dasarnya saat ini, dan kehadirannya bermunculan di mana-mana. Tentu saja, yayasan masih penting di setiap lapisan masyarakat. Orientasi yayasan dipandang sebagai kegiatan yang tidak mencari keuntungan, karena yayasan tidak seperti perseroan terbatas, koperasi, atau CV yang memang mencari keuntungan. Namun, yayasan saat ini diperbolehkan oleh undang-undang untuk terlibat dalam kegiatan bisnis, selama uang yang mereka hasilkan digunakan untuk mencapai tujuan yayasan.⁶

Namun Menurut peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia No 18 Tahun 2017 tentang tata cara wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, yang di maksud dalam peraturan menteri bagi yang Wajib Lapor Ketenagakerjaan adalah:

1. Pengusaha, pengusaha adalah :
 - a. Orang atau Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum lain yang mengelola usahanya sendiri;
 - b. Orang Perseorang, kelompok, atau badan Hukum yang bertindak sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

⁶ Rifda, *yayasan: pengertian. Tujuan dan prosedur pendiriannya*. 10 januari 2024, <https://izin.co.id/indonesia-business-tips/2024/01/10/apa-itu-yayasan/>

dimaksud dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah IndonesiaPerusahaan,

2. perusahaan adalah:
 - a. Usaha yang memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain kepada pekerja atau buruh, baik milik swasta maupun milik pemerintah, baik yang berbentuk badan hukum maupun tidak, baik milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum;
 - b. Bisnis yang mempunyai manajemen dan membayar karyawan atau jenis kompensasi lainnya, termasuk usaha sosial.⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa yayasan bukanlah merupakan perusahaan, namun tetap memiliki kewajiban dalam Wajib Laporan Ketenagakerjaan karena merupakan Dalam pedoman Wajib Laporan Ketenagakerjaan, status kepemilikan berikut ini wajib didaftarkan pada usaha sosial dan jenis usaha lain yang mempunyai pengurus dan membayar pegawai atau imbalan dalam bentuk lain: swasta, perseroan terbatas, masyarakat, daerah, yayasan, koperasi, perseorangan, atau usaha patungan.⁸

Tujuan dari organisasi non-keanggotaan yang dikenal sebagai yayasan adalah untuk memajukan tujuan sosial, agama, atau

⁷ Peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia no 4 tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan menteri ketenagakerjaan no 18 tahun 2018 tentang tata cara wajib laporan ketenagakerjaan perusahaan dalam

⁸ Kementrian ketenagakerjaan, *buku panduan aplikasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan*. Hal 17

kemanusiaan melalui penggunaan sumber daya yang dikumpulkan. Ada banyak jenis yayasan, yang masing-masing mempunyai misi dan fungsi unik dalam masyarakat. Inisiatif sosial, pendidikan, kemanusiaan, seni, dan lingkungan mungkin mendapat tempat di yayasan..⁹ Akta notaris merupakan cara yang umum untuk mendirikan suatu yayasan di Indonesia, namun wasiat juga dapat menjadi dasar formalitas hukum tersebut. Akta pendirian yayasan tersebut telah disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, sehingga memberikan status badan hukum.

Yayasan didirikan dengan undang-undang, khususnya pasal 5 ayat 1 dan 20 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta undang-undang 16 Tahun 2001. Tujuan penyempurnaan undang-undang ini adalah agar yayasan dapat terus berupaya mewujudkan kesejahteraan sosialnya, tujuan agama, dan kemanusiaan sambil bersikap terbuka dan stabil. bidang sosial keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota.¹⁰

Yayasan pendidikan adalah suatu badan hukum nirlaba yang didirikan dengan tujuan utama untuk memajukan bidang pendidikan. Yayasan ini biasanya mengelola atau mendirikan lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, perguruan tinggi, atau

⁹ *Semua tentang yayasan* 20 november 2022 legalitas.org/tulisan/semua-tentang-yayasan.

¹⁰ UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2004 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 16 TAHUN 2001 TENTANG YAYASAN

pusat pelatihan. Tujuan dari yayasan pendidikan dapat mencakup peningkatan akses terhadap pendidikan, peningkatan kualitas pendidikan, serta pengembangan potensi individu melalui pendidikan formal maupun non-formal.¹¹

Yayasan diartikan sebagai badan hukum yang dibentuk menurut kriteria formal yang ditetapkan dalam undang-undang dan mempunyai tujuan sosial, keagamaan, atau kemanusiaan, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-undang Yayasan nomor 28 tahun 2004. Notaris dan menteri hukum dan hak asasi manusia harus membuktikan keabsahan akta pendirian yayasan sebelum organisasi tersebut dapat dianggap sebagai badan hukum, sebagaimana tercantum dalam alinea pertama pasal 11 peraturan perundang-undangan yayasan. Memvalidasi keberadaan dan keabsahan suatu badan hukum, termasuk bertentangan atau tidaknya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada (khususnya yayasan), merupakan tujuan dari fungsi ratifikasi.

2.3 Tinjauan Umum Penegakan Hukum.

2.2.1 Pengawasan ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-

¹¹ Intan Devi Atufah, *Penerapan PSAK No.45 tentang Pelaporan Keuangan Organisasi Nirlaba Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Khairiyah*, International Journal of Social Science and Business. Volume 2, Number 3, Tahun 2018. Hal-116

undangan ketenagakerjaan di tempat kerja, peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal itu melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi dan jika diperlukan penegakan hukum. ¹²Sebagai layanan publik yang disediakan oleh administrasi ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan menjamin bahwa undang-undang yang berkaitan dengan hak-hak pekerja diterapkan di tempat kerja. Tujuan utama dari inspeksi ini adalah untuk mendidik dan memberi informasi kepada mitra sosial tentang pentingnya mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama dalam melakukannya, serta untuk menegakkan undang-undang tersebut jika diperlukan. Pengembangan proses pengawasan ketenagakerjaan nasional diamanatkan dalam Pasal 22 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk menyempurnakan sistem pengawasan. Berikut penjelasan mengenai “fungsi pengawasan ketenagakerjaan” menurut Pasal 3 ayat (2) Peraturan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

- a. Menjamin penegakan hukumketenagakerjaan,
- b. Membantu bisnis dan karyawan dengan saran dan informasi teknis yang akan membantu mereka

¹² Organisasi perburuhan Internasional, Pengawasan ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana?, Buku Panduan Untuk Pengusaha,

- mematuhi undang-undang dan persyaratan ketenagakerjaan
- c. Sebagai sarana untuk mengembangkan atau menyempurnakan undang-undang ketenagakerjaan, kumpulkan data yang berkaitan dengan hubungan dan keadaan ketenagakerjaan secara umum.¹³

2.2.2 Penegakan Hukum

Hukum positif mengatur setiap tingkah laku masyarakat Indonesia, termasuk pendatang asing yang berkunjung ke Indonesia. Bangsa ini terkenal dengan sistem hukumnya. Sejak awal, ketika kita manusia diberkahi dengan hak-hak dasar seperti kehidupan, kebebasan, dan kesempatan untuk mengejar kebahagiaan sesuai dengan hukum, tindakan pembatasan telah diberlakukan. Orang-orang berperilaku dalam berbagai cara untuk menunjukkan kepribadian mereka, dan tidak jarang mereka melakukan hal-hal yang bertentangan dengan keinginan, seperti tidak menaati aturan atau bahkan melanggar hukum. Di sini, penulis memusatkan perhatian pada masalah organisasi penipuan yang menyediakan layanan pelatihan internasional dan bagaimana

¹³ Rio Arif Pratama, Bayu Prasetyo, Asnawi Mubarak, Ikhwanul Muslim, *Ketidakadilan saat Bekerja pada Malam Hari bagi Pekerja Perempuan: Suatu Pelajaran dari Samarinda, Indonesia*, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2019.

menghukum mereka ketika praktik mereka bertentangan dengan standar yang berlaku dan merugikan orang lain.

Menurut layanan ketenagakerjaan, yang bertindak sebagai perwakilan pemerintah dalam memberantas bisnis yang tidak patuh, hal ini seperti penyakit yang tidak pernah berakhir yang menjangkiti semua organisasi. Menanggapi meningkatnya jumlah pengaduan, Dinas Ketenagakerjaan telah membentuk tim investigasi yang mempunyai mandat untuk melacak kinerja dunia usaha di seluruh dimensi yang relevan, termasuk perizinan, kepemilikan, dan industri.¹⁴

2.2.3 Penyidikan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan tugasnya, PPNS dapat menjumpai pegawai, kontraktor independen, atau orang lain yang tidak terafiliasi dengan perusahaan melakukan perbuatan melawan hukum yang dapat diancam pidana berdasarkan KUHP, UU Ketenagakerjaan, atau peraturan perundang-undangan lainnya. Diñakertrans mempekerjakan PPNS sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kepegawaian dan Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Penyidikan oleh PPNS. Tindakan

¹⁴ Ketut Shanti Widyasari, *KEWENANGAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP LEMBAGA PELATIHAN KERJA KELUAR NEGERI (STUDI KASUS DI DINAS KETENAGAKERJAAN DENPASAR)*. Universitas Warmadewa, Jurnal Preferensi Hukum. Hal-90.

mereka disetujui berdasarkan kedua undang-undang tersebut. Dalam hal ini, sebaiknya kepolisian dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dalam penyelidikan PPNS.¹⁵

2.2.4 Pembinaan

Upaya di bidang pengembangan hubungan industrial berupaya untuk mendidik pengusaha, pekerja, dan pejabat pemerintah tentang peraturan dan perundang-undangan yang mengatur produksi barang dan jasa, dengan tujuan akhir untuk menumbuhkan lingkungan kerja positif yang kondusif bagi kesehatan dan keselamatan bagi para pekerja. semua pihak yang terlibat. 4 Masalah pemecatan karyawan dapat diatasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif.¹⁶

Pembinaan oleh pengawas ketenagakerjaan mengacu pada proses atau kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan pemenuhan peraturan ketenagakerjaan, melindungi hak-hak pekerja, dan mempromosikan keselamatan serta kesehatan kerja di tempat kerja. Tugas utama pengawas ketenagakerjaan biasanya mencakup melakukan inspeksi, memberikan saran atau rekomendasi kepada perusahaan, memberikan pelatihan terkait keamanan kerja, dan menegakkan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

¹⁵ Zaifi Surya Gemilang, *Penyidikan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*. Universitas Andalas, Hal-2275.

¹⁶ Yunita Putri Nursanti, PERANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR DALAM MENANGANI MASALAH PHK MELALUI PELAKSANAAN PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MEDIASI, e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha, m (Volume 4 Nomor 2 Agustus 2021) Hal-

Ini adalah bagian penting dari upaya pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi semua pekerja.

2.4 Tinjauan Umum Wajib Laport Ketenagakerjaan.

Wajib laport ketenagakerjaan (WLK) adalah kewajiban administratif yang diatur oleh pemerintah untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Melalui WLK perusahaan diwajibkan untuk melaporkan data terkait tenaga kerja mereka sejumlah karyawan jenis pekerjaan upah dan aspek lain yang relevan dengan demikian WLK menjadi instrumen penting bagi pemerintah untuk memantau kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, keberadaan WLK memberikan manfaat ganda bagi perusahaan pertama membantu dalam perencanaan strategi sumberdaya manusia memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja mereka sesuai dengan kebutuhan bisnis. Kedua memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku yang dapat mengurangi risiko hukum dan menghindari potensi sanksi atau denda dengan melaporkan data secara akurat dan tepat waktu melalui WLK perusahaan juga mendukung upaya pemerintah dalam memantau dan mengelola pasar tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 4 berbunyi : “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 diantara keduanya 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 pekerjakan untuk perusahaan tersebut. disamping perusahaan perlu tenagakerja, akan tetapi ada kewajiban perusahaan dalam menjalankan perusahaanya yaitu wajib lapor ketenagakerjaan¹⁷.

Sesuai peraturan negara yang dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981, dunia usaha wajib melaporkan kedudukan dan keadaan kepegawaiannya kepada pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan di daerah masing-masing. Perusahaan wajib mengungkapkan status kepegawaiannya kepada pemerintah berdasarkan undang-undang ini. Pemerintah akan menggunakan informasi ini untuk merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan lapangan kerja dan melindungi pekerja. Pasal 6 ayat (1) UU tersebut menyatakan bahwa pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali, atau memindahkan perusahaan. Laporan ini diperlukan agar pemerintah dapat melaksanakan mandat perluasan

¹⁷ Dewi M Sabihi, Anderson G Kumenaunug dan Audie O Niode, PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI, INVESTASI DAN PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MANADO, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 21. No 01, 2021, Hal 21

kesempatan kerja dan memahami kondisi tenaga kerja atau tenaga kerja di masing-masing perusahaan. Perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan secara berkala kepada pemerintah.

Dalam ketentuannya Wajib Lapo r ketenagakerjaan mempunyai dasar Hukum, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo r Ketenagakerjaan di Perusahaan.¹⁸: Undang-undang nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapo r Ketenagakerjaan di Perusahaan mengatur kewajiban bagi perusahaan untuk melaporkan data ketenagakerjaan mereka kepada pemerintah. Laporan ini mencakup informasi tentang jumlah pekerja, jenis pekerjaan, upah, kondisi kerja, dan hal-hal terkait lainnya. Tujuan undang-undang ini adalah untuk memantau dan mengatur hubungan ketenagakerjaan serta untuk melindungi hak-hak pekerja di Indonesia. Laporan ini penting sebagai dasar untuk kebijakan ketenagakerjaan, termasuk regulasi upah minimum, kebijakan perlindungan tenaga kerja, dan statistik ketenagakerjaan secara umum.
- b. Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapo r Perusahaan dalam Jaringan¹⁹: Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2017 mengatur tata cara wajib lapo r ketenagakerjaan bagi

¹⁸ Undang-undang Wajib Lapo r Ketenagakerjaan No 7 Tahun 1981

¹⁹ Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapo r Perusahaan dalam Jaringan

perusahaan dalam jaringan. Dalam konteks ini, "perusahaan dalam jaringan" mengacu pada perusahaan yang memiliki bentuk kemitraan, kepemilikan, atau hubungan lain yang mempengaruhi operasional, keuangan, dan pemasaran antar perusahaan yang terlibat.

c. Permenaker Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Permenaker No. 18 tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporan Perusahaan dalam Jaringan²⁰: Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 4 Tahun 2019 merupakan perubahan dari Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatur tata cara wajib laporan ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Dalam konteks ini, perubahan ini mengacu pada penyesuaian atau perbaikan terhadap ketentuan-ketentuan yang telah ada dalam Permenaker Nomor 18 Tahun 2017. Beberapa hal yang mungkin dimaksud dengan perubahan ini antara lain:

- a) Penyempurnaan Tata Cara Pelaporan: Mungkin ada penyesuaian atau perbaikan dalam tata cara pelaporan data ketenagakerjaan, seperti prosedur yang lebih jelas atau perubahan dalam format pelaporan.
- b) Pengaturan Isi Laporan: Perubahan dapat mencakup

²⁰ Permenaker Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Permenaker No. 18 tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporan Perusahaan dalam Jaringan

perubahan dalam detail atau elemen yang harus dilaporkan oleh perusahaan dalam jaringan, seperti tambahan informasi yang diperlukan atau penyesuaian terhadap jenis data yang harus dilaporkan.

- c) Perubahan Persyaratan Administratif: Permenaker Nomor 4 Tahun 2019 mungkin juga mengatur perubahan dalam persyaratan administratif terkait pelaporan ketenagakerjaan, seperti tenggat waktu pelaporan, tata cara pengiriman laporan, atau persyaratan teknis lainnya.
- d) Penambahan atau Perubahan Definisi: Perubahan bisa juga mencakup penambahan atau perubahan definisi terkait dengan istilah atau konsep yang digunakan dalam Permenaker Nomor 18 Tahun 2017.

Tujuan dari perubahan ini biasanya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan ketentuan yang terkait dengan pelaporan ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, serta untuk memastikan bahwa regulasi tersebut tetap relevan dengan perkembangan dan kebutuhan terkini dalam dunia ketenagakerjaan.