

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi dan Kesadaran Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Islam.

3.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

Terletak di provinsi Kalimantan Timur di Indonesia, Kota Samarinda berfungsi sebagai ibu kota provinsi dan daerah perkotaan besar. Pada tahun 2023, jumlah penduduk kota ini sebesar 856.360 jiwa menjadikannya salah satu kota terpadat di seluruh Kalimantan.

Terletak di Kabupaten Penajam Paser Utara, sekitar 139 kilometer dari ibu kota nusantara (IKN), Samarinda memiliki luas 783 kilometer persegi dan merupakan daerah pegunungan dengan ketinggian berkisar antara 10 hingga 200 meter di atas permukaan laut.¹

3.1.2 Implementasi Wajib laport Ketenagakerjaan Pada Sektor Yayasan Pendidikan di Kota Samarinda.

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.

¹ Wikipedia, https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Samarinda

Pemerintah akan menggunakan informasi ini untuk merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan lapangan kerja dan melindungi pekerja. Perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaannya kepada pemerintah secara berkala dan berkala. Data ini diperlukan pemerintah untuk memperluas kesempatan kerja dan memahami kondisi tenaga kerja atau tenaga kerja di setiap perusahaan.

Fakta yang terjadi dilapangan, masih banyak Yayasan atau Sekolah yang belum Melakukan Wajib Lapori Ketenagakerjaan, Berikut adalah data sekolah yang menjadi sampel untuk Implementasi wajib lapori ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda:

3. 1 Tabel Indikator Kepatuhan Pada Yayasan Pendidikan

Nama Sekolah	Status Kepemilikan	Skala	Status WLKP
1. Ponpes Al-Muhajirin	Yayasan Al-Muhajirin	Besar	Tidak WLKP
2. Ponpes Al-Waid Palaran	Yayasan Islam Al-Waid	Besar	Tidak WLKP
3. Ponpes Ihya' Ulumudin	Yayasan Islan Ihya Ulumudin	Besar	Tidak WLKP
4. SMP xxxxxx	Di bawah Naungan xxxxx	Sedang	Tidak WKLP
5. SDIT Az-	Yayasan AZ-	Sedang	Tidak WLKP

Zhukhruf	Zukhruf		
6. SD xxxxx	Yayasan xxxxxx	Sedang	Tidak WLKP
7. SD xxxxxx	Dibawah naungan xxxx	Sedang	Tidak WLKP
8. TK xxxxx	Yayasan xxxxx	Kecil	Tidak WLKP

1. **Pondok Pesantren Modern Al-Muhajirin**, telah beroperasi 14

Tahun sejak tahun 2009, dengan jumlah guru laki-laki berjumlah 8 orang dan guru perempuan berjumlah 12 orang, dibawah Yayasan Al-Muhajirin yang menaungi TK, Mts Al-muhajirin.

Yayasan Al-Muhajirin telah memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) dan perjanjian kerja bersama (PKB), Ponpes Al-Muhajirin Rutin membuat laporan kepada kemenag, kepala madrasah memiliki tanggung Jawab atas pelaporan kepada kemenag. Sistem pengupahan yang di lakukan di Pondok Pesantren Modern Al-Muhajirin bervariasi, dihitung Sesuai dengan jumlah jam mengajar, serta pemberian dilakukan bulanan. Namun masih belum mencapai upah minimum kota.

Menurut data yang diberikan oleh responden, Pondok Pesantren Al-Muhajirin belum melakukan melakukan Wajib Laporan ketenagakerjaan, kurangnya pemahaman serta tidak adanya sosialisasi menjadi alasan utama Ponpes Al-Muhajirin belum

melaporkan tenagakerjanya kepada dinas ketenagakerjaan²

2. **Pondok Pesantren Al-waid Palaran**, beralamatkan di simpang pasir, Jalan Sido Makmur gg.pesantren RT 02. Beroperasi Sejak 5 tahun tahun (2019) memiliki jumlah guru laki-laki 10 orang dan guru perempuan 8 orang, termasuk dengan guru kontrak dan guru tidak kontrak, memiliki jam kerja dimulai pukul 07.30-14.00.

Pondok Al-wa'id dibawah yayasan Al-wai'd yang menaungi Mts dan MA, namun untuk MA belum terdaftar di dinas pendidikan. memiliki satu orang guru disabilitas dan tidak mempunyai tenaga kerja asing, ponpes Al-wai'd rutin membuat laporan kepada kemenag yang di tugaskan kepada operator sekolah, sistem pengupahan yang dilakukan di Pondok al-waid adalah bulanan, terhitung dengan jumlah jam mengajar, selain itu, Al-Waid juga memberikan bonus non upah yang diberikan kepada pengurus atau yang ditugaskan didalam acara tertentu, pengupahan disesuaikan dengan pengaruh serta jabatan yang terdapat di pondok. Tetapi masih belum mencapai Upah Minimum Kota.

Pondok Pesantren Al-waid, Belum Melakukan Pelaporan ketenagakerjaan ke dinas ketenagakerjaan, Kurang nya pemahaman serta tidak adanya sosialisasi menjadikan alasan

² Ilham Ramadhan, Bagian Pengasuhan Pondok Pesantren Al-muhajirin, *Wawancara* pribadi, samarinda 25 Juni 2024, Pukul 09.34

tidak dilakukakannya Wajib Lapo Ketenagakerjaan, Pimpinan Al-Waid Juga Sangat berharap Kepada pihak disnaker agar adanya sosialisasi serta dan pembinaan karena Wajib Lapo Ketenagakerjaan bisa sangat Efektif bagi yayasan maupun Sekolah. Responden menjelaskan bahwa saat ini, sektor pendidikan masih minim perhatian oleh dinas ketenagakerjaan, oleh karena itu setor pendidikan ingin adanya sosialisasi maupun binaan agar pelaporan-pelaporan seperti tenaga kerja, upah yang masih di bawah minimum bisa tersampaikan oleh dinas ketenagakerjaan.³

3. **Pondok Pesantren Ihya Ulumuddin**, beralamatkan di Jalan Sentosa dalam, RT 083, kelurahan sungai pinang dalam, kecamatan sungai pinang kota samarinda, status kepemilikan dibawah Yayasan pendidikan Islam Ihya' Ulumuddin, telah beroperasi Sejak 27 Tahun, memiliki jumlah guru laki-laki 20 orang dan guru perempuan 10 orang, sekolah rutin Melaporkan data-data Sekolah kepada dinas pendiidkan dan budaya,serta melaporkan juga kepada Kementrian agama, Pondok Pesantren Ihya' Ulumuddin, belum melapor kepada dinas ketengakerjaan, hal ini disebabkan karena belum adanya sosialisai serta kurangnya pemahaman atas Wajib Lapo ketenagakerjaan, sekolah beranggapan bahwa data hasil laporan

³ Wasfuddin Nasya, Pimpinan Pondok Pesantren Al-Wa'id, *wawancara*, 27 juni 2024 pukul 13.00

kepada dinas pendidikan sudah mencakup laporan ke dinas ketenagakerjaan. Responden beranggapan bahwa melaporkan data-data yayasan kepada kemenag dan kemendikbud sudah mewakili pelaporan dari dinas ketenagakerjaan.⁴

4. **SDIT az-zhukhruf** , beralamatkan di Bumi Sempaja telah beroperasi sejak 10 tahun (2014), dibawah yayasan Az-zhukhruf yang menaungi TK dan Sekolah Dasar Islam Terpadu, memiliki jumlah guru laki-laki 1 orang dan jumlah guru perempuan 6 orang, tercatat 7 orang karyawan atau guru tetap yayasan (GTY) dan satu orang guru tidak tetap yayasan (GTY). Serta memiliki satu orang guru disabilitas tunadaksa, Sekolah telah memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB), sistem pengupahan adalah bulanan, disesuaikan oleh jabatan, loyalitas, kinerja disekolah serta jumlah jam mengajar harian. Yayasan Az-zhukhruf bermitra dengan kemendikbud, memiliki jumlah jam kerja 4-7 jam kerja.

Sekolah rutin melaporkan data-data sekolah kepada kemendikbud, namun belum melaporkannya ke dinas ketenagakerjaan, hal ini di karenakan tidak adanya sosialisasi dari dinas ketenagakerjaan kepada sekolah sekolah, responden berpendapat bahwa jika hal ini dilakukan maka sekolah akan tunduk dengan aturan yang ada.⁵

⁴ Martan, sekretaris Yayasan Islam Ihya' Ulumuddin, *wawancara*, 26 juni 2024, pukul 13.30

⁵ Siti Kotijah, Kepala Sekolah SDIT Az-zhukhruf, *Wawancara*, 3 juli 2024, Pukul 09.00

5. **Berikutnya adalah 4 sekolah yang berada di samarinda,** sekolah tersebut meminta agar dapat disamakan, seperti penjelasan di atas tersebut, keempat sekolah ini juga belum melaporkan Wajib lapor ketenagakerjaan, tercatat bahwa 2 sekolah yang sudah memiliki NIB. salah satu dari sekolah tersebut berpendapat bahwa Wajib Lapor Ketenagakerjaan perusahaan di Sekolah tidak terlalu efektif selain pelaporan ke dinas pendidikan sudah mencukupi, upah minimum masih belum mencukupi standarisasi⁶

Menurut data yang berhasil ditemukan, dari enam (6) Sekolah yang di naungi oleh Yayasan, dan dua (2) Sekolah yang dibawah naungan Organisasi, terdapat dua yayasan yang memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB), namun, dari keseluruhan data dari sekolah tersebut, tidak ada satupun yang melakukan Wajib Lapor ketenagakerjaan.

3.1.3 Kesadaran Hukum Wajib Lapor Ketenagakerjaan Pada Sektor Yayasan Pendidikan di Kota Samarinda

Berdasarkan indikasi Kesadaran Hukum pengetahuan peraturan hukum, Yayasan atau Sekolah Masih belum mengetahui akan peraturan hukum yang ada, minim nya pengetahuan serta keterbatasan menjadi faktor utama, namun dijelaskan bahwa sikap terhadap peraturan hukum yang ada, Yayasan dan sekolah mempunyai sikap jika peraturan perundang-undangan

⁶ Wawancara, TU Sekolah, wakil ketua Kurikulum, Kepala Sekolah, Staff sekolah.

tersebut disosialisasikan, maka Yayasan maupun Sekolah kan tunduk terhadap ketentuan yang berlaku.

3. 2 Indikator Kesadaran Hukum

Pengetahuan tentang peraturan hukum	X
Pengetahuan tentang isi peraturan hukum	X
Sikap terhadap peraturan-peraturan hukum	✓
Pola-pola perikelakuan hukum	X

Berdasarkan Indikator Kesadaran Hukum diatas, Yayasan Pendidikan Memiliki Pengetahuan Tentang Peraturan Hukum Mengenai Wajib Lapor Ketenagakerjaan yang kurang, Yayasan Pendidikan lebih mengetahui Peraturan tentang pelaporan pada Dinas Pendidikan dan budaya Serta Kementrian agama.

Kemudian pengetahuan tentang isi peraturan yaitu Wajib Lapor ketenagakerjaan juga masih sangat minim, mayoritas Yayasan Pendidikan Mengetahui Hanya BPJS Ketenagakerjaan, yang mana pernah di janjikan di Beberapa Sekolah.

Sikap Yayasan Terhadap Peraturan-Peraturan Hukum yang dalam Hal Ini adalah ketentuan Wajib Lapor Ketenagakerjaan bisa terbilang sangat baik, Yayasan Pendidikan akan taat dan patuh terhadap peraturan jika memang peraturan tersebut telah disosialisasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan, Yayasan Pendidikan Menyambut baik jika memang hal itu disosialisasikan di masing-masing tempat, karena dengan adanya

pelaporan ke dinas ketenagakerjaan, yayasan akan lebih merasa terkontrol Oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Saat Ini Pola Perilaku Hukum atau dimana Masyarakat mematuhi peraturan yang berlaku masih sangat Sedikit, peraturan ini masih dibilang masih belum berlaku pada yayasan Pendidikan karena belum tersentuhnya pada Sektor Yayasan Pendidikan.,

3.1.4 Kendala Serta Alasan Sekolah Atau Yayasan Tidak Melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan.

bukan tanpa alasan, Yayasan atau sekolah tersebut tidak melakukan Wajib Laport ketenagakerjaan, berikut adalah alasan serta kendala tidak melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan:

- a. Telah melakukan Dapodik Sekolah, DAPODIK, singkatan dari Data Pokok Pendidikan adalah suatu sistem pendataan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, untuk mengumpulkan dan mengelola data mengenai lembaga pendidikan, peserta didik, dan tenaga pendidik di seluruh Indonesia. Sistem ini membantu pemerintah dalam perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi kebijakan pendidikan secara nasional..⁷ Dapodik ditujukan kepada berbagai pihak terkait dalam bidang pendidikan di Indonesia. Ini termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah, madrasah, dan lembaga pendidikan lainnya.

⁷ Endang Handayani, *PENERAPAN SISTEM DATA POKOK PENDIDIKAN PADA SEKOLAH DASAR*, Universitas Djuanda, Karimah Tauhid, Volume 3 Nomor 3 (2024), hal-2780

- b. Telah melakukan Emis Sekolah: sama seperti Dapodik, beberapa sekolah telah melaporkan melalui Emis, dikutip dari laman emis.kemenag.go.id, emis merupakan singkatan dari education management information system, yaitu suatu sistem pendataan pendidikan yang dikelola oleh kementerian agama (kemenag) untuk mendukung kebutuhan perencanaan dan pengambilan kebijakan di bidang pendidikan, Tujuan dari emis madrasah, atau Evaluasi Mandiri Institusi Sekolah Madrasah, adalah untuk menyediakan kerangka kerja evaluasi yang sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.⁸, Beberapa tujuan utamanya meliputi peningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui evaluasi, madrasah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, manajemen sekolah, dan sarana prasarana.
- c. Kurangnya pemahaman tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan, dari delapan (8) data sekolah yang dihimpun, hanya terdapat dua Sekolah yang mengetahui Wajib Laport Ketenagakerjaan, banyak sekolah atau yayasan tidak sepenuhnya memahami kewajiban mereka untuk melaporkan data ketenagakerjaan kepada dinas ketenagakerjaan, informasi mengenai prosedur pelaporan

⁸ dunia kampus, liza sevima, *apa itu emis, pengertian, tujuan, fungsi dan manfaatnya bagi perguruan tinggi*, 27 desember 2023, <https://sevima.com/apa-itu-emis/>.

dan jenis data yang harus di laporkan tidak dipahami dengan baik.

- d. Tidak adanya sosialisasi dari dinas ketenagakerjaan, Ketidakadanya sosialisasi dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) tentang kewajiban pelaporan ketenagakerjaan kepada perusahaan memang bisa menjadi faktor utama mengapa banyak perusahaan belum melaksanakan kewajibannya. Beberapa alasan terkait hal ini dapat mencakup Kurangnya Informasi, Tanpa sosialisasi atau informasi yang memadai dari Disnaker, banyak perusahaan mungkin tidak menyadari bahwa mereka memiliki kewajiban untuk melaporkan data ketenagakerjaan. Mereka mungkin tidak mengetahui prosedur yang harus diikuti atau jenis data yang harus dilaporkan.
- e. Belum Tercapainya Upah Minimum Pekerja pada sektor Yayasan pendidikan, Hal ini menjadi suatu perhatian Khusus karena banyaknya keluhan serta kendala dalam pengupahan bagi Seorang Guru yang masih di Bawah Standar Upah Minimum, ditambah dengan adanya regulasi wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan menjadikan Sekolah atau yayasaan harus melaporkan datanya dua kali setelah pelaporan ke kemandikbud dan kemenag.

Kemudian Kesulitan dalam Memahami Peraturan, Ketersediaan informasi tanpa sosialisasi mungkin membuat perusahaan sulit untuk

memahami detail peraturan yang berkaitan dengan pelaporan ketenagakerjaan. Ini dapat mengarah pada ketidakpastian atau ketidaktahuan tentang langkah-langkah yang harus diambil. Selaras dengan Teori Kesadaran Hukum, Butuhnya kesadaran Hukum Oleh masyarakat, Pengusaha, maupun Perseorangan yang mempunyai perusahaan maupun usaha dalam hal Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan. Menjadikan Sebuah Tujuan Hukum yang baik.

3.2. Pengawasan Wajib lapor Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja pada Sektor Yayasan Pendidikan di Kota Samarinda.

Di Kota Samarinda, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda. Tugas utamanya adalah memastikan bahwa perusahaan-perusahaan di kota tersebut mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti upah minimum, jam kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Pengawasan ini meliputi pemeriksaan terhadap kondisi kerja, kepatuhan terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Jika terdapat pelanggaran, Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan sanksi dan tindakan korektif kepada perusahaan yang bersangkutan.

Saat ini, Jumlah pengawasan ketenagakerjaan di kalimantan Timur berjumlah 49 orang, dari 49 pengawas di kalimantan Timur, berikut data jumlah pengawas di dinas ketenagakerjaan di Kota Samarinda Kalimantan Timur.

3.4 Jumlah Pengawas Kota Samarinda

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Pengawas
1.	Samarinda	15 Orang ⁹

Pengawas ketenagakerjaan di Disnaker Provinsi Kalimantan Timur melakukan pekerjaannya dengan saat baik, namun, masih banyak kendala yang harus dihadapi oleh pengawas seperti banyaknya perusahaan yang belum melaporkan Wajib Laporkan ketenagakerjaan.

Dari Jumlah perusahaan di Kalimantan Timur yang melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan ke Dinas Ketenagakerjaan, hanya terdapat 20 Yayasan yang melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan, termasuk Yayasan pendidikan, Seperti Yayasan pendidikan Telkom Balikpapan, Yayasan Bina Cendekiawan Balikpapan, Yayasan Jabalussalam Balikpapan, dan Yayasan Al-zahra Loa Kulu. Dari 20 Yayasan yang melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan, tidak ada satu pun Yayasan yang terdapat di Samarinda.¹⁰

Di terangkan Oleh pengawasan ketenagakerjaan, yayasan atau sekolah belum tersentuh oleh pengawas dan belum menjadi prioritas, hal ini bukan tanpa alasan atau sebab, berikut adalah alasan mengapa pengawas masih jarang melakukan pengawasan terhadap Yayasan Pendidikan, atau pun Sekolah:

- a. Pengawas ketenagakerjaan memiliki prioritas untuk mengawasi sektor-sektor atau industri yang memiliki risiko ketenagakerjaan

⁹ Wawancara pengawas dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 Juli 2024. Pukul 13.30

¹⁰ Wawancara pengawas dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 Juli 2024. Pukul 13.30

yang lebih tinggi atau jumlah pekerja yang lebih banyak, sehingga yayasan mungkin bukan yang menjadi prioritas utama.

- b. Beberapa yayasan mungkin memiliki status hukum yang berbeda atau lebih terbatas dibandingkan dengan perusahaan, sehingga mereka mungkin dianggap sebagai entitas yang tidak terlalu berisiko dalam hal ketenagakerjaan.
- c. Yayasan memiliki tingkat kesadaran yang lebih rendah terkait peraturan ketenagakerjaan atau hak-hak pekerja dibandingkan dengan perusahaan, sehingga pengawas tidak mengalokasikan waktu yang cukup untuk mengawasi mereka.
- d. Pengawas ketenagakerjaan sering kali memiliki keterbatasan dalam hal sumberdaya manusia dan keuangan. Hal ini dapat membuat mereka harus memilih untuk fokus pada sektor-sektor yang lebih besar atau memiliki pengaruh ekonomi yang lebih besar. Total 49 pengawas tidak sepadan dengan jumlah ribuan perusahaan atau yayasan.
- e. Kurangnya Sosialisasi, dengan jumlah pengawas yang sedikit, pengawas masih belum bisa mengadakan sosialisasi merata ke seluruh sektor pendidikan.
- f. Penerapan pidana yang masih kurang, ketidakjelasan undang-undang serta tidak adanya kebaruan tentang undang-undang no 17 tahun 1981.

Berdasarkan hasil wawancara Oleh Ibu Retno Agustina, S.Si., M.Si sebagai pengawas ketenagakerjaan dikota samarinda, pegawai pengawas yang ada dikota samarinda pada dinas tenagakerja dan transmigrasi provinsi kaltim itu ada sebanyak 15 orang pengawas. Dilihat dari data jumlah tenagakerja 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 disambungkan dengan jumlah karyawan yang hanya dimiliki dinas tenagakerja 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 dan hanya 5 perusahaan yang pengawas tinjau, dengan jumlah perusahaan dikota samarinda sebanyak 10.625 Perusahaan dan 84 Perusahaan industri perbankan di kota samarinda serta 1 orang pengawas hanya memegang 5 Perusahaan setiap kali melakukan pengawasan, tentunya ada ketidakseimbangan yang terjadi pada saat melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan di kota samarinda.

Jika pengawas menemukan perusahaan yang terlambat atau lupa

¹¹ Wawancara Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur,02.juli.2024. pukul 13.30

melaporkan data ketenagakerjaan pengawas menangani keterlambatan pelaporan tersebut yang pertama dengan mengidentifikasi keterlambatan dan dampaknya dengan melakukan monitoring internal dari pihak terkait seperti dinas tenaga kerja serta evaluasi potensi sanksi yang timbul kemudian setelah semua hal tersebut dilakukan pengawas melakukan evaluasi internal untuk memahami penyebab keterlambatan dan memperbaiki proses serta sistem pengawasan, kemudian jika perusahaan mengulanginya kembali yaitu keterlambatan atau lupa melaporkan data ketenagakerjaan maka suatu perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi¹²

Teori Pengawasan menyebutkan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang direncanakan, dengan pengawasan yang efektif, dapat meminimalisir kinerja yang kurang optimal, namun yang terjadi saat ini adalah, bahwa pengawasan yang dilakukan pada Sektor Yayasan pendidikan disamarinda masih belum sama sekali tersentuh, dan kurang optimal, kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi para petugas pengawas berdampak pada kurangnya optimal dalam pengawasan, menurut permenaker No 33 Tahun 2016 pasal 9 ayat 1, tahapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan seharusnya terdiri dari tiga tahap, pertama adalah pencegahan dan edukasi, yang kedua tindakan non yudisial, yang merupakan tindakan tegas diluar lapanagan, dan yang ketiga tindakan yudisial, yang dilakukan melalui proses pengadilan dimana pengawas

¹² Wawancara Dosen Ketenagakerjaan Universitas Jendral Sudirman, Kamis, 11 Juli 2024 Pukul 10.25

ketenagakerjaan bertindak sebagai penyidik untuk menangani pelanggaran ketenagakerjaan, dengan demikian, agar pengawasan pada Sektor Yayasan Pendidikan bisa lebih optimal, perlu adanya Standar Operasional Prosedur yang jelas dan mengikuti tahapan pengawasan.

3.2.1 Penyidikan Terhadap Perusahaan Yang tidak Melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan.

Saat ini, Penyidikan Kasus Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan Pada sektor Yayasan Pendidikan belum ditemukan, belum terdapatnya Yayasan Pendidikan maupun Lembaga pendidikan yang Melaksanakan Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan Menjadi alasan bahwa belum adanya penyidikan.

4.5 Indikator Penyidikan Ketenagakerjaan

No	Indikator	Pelaksanaan
1.	Penyelidikan	X
2.	Penyidikan	X
3.	Penahanan	X
4.	Penyerahan berkas perkara	X
5.	Penuntutan	X
6.	Pemeriksaan di sidang	X

	pengadilam	
7.	Putusan	X

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan beberapa indikasi dalam pengawasan ketenagakerjaan oleh dinas terkait yang tidak memenuhi indikator pelaksanaan penyidikan oleh dinas ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003, kurangnya regulasi yang membatasi ruang gerak dan efektivitas pengawasan dan tidak ada standar operasional prosedur yang jelas, keterbatasan dalam pengawasan oleh dinas terkait disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya sumber daya alam, kurangnya dana atau kurangnya teknologi yang memadai, perlunya perbaikan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat regulasi meningkatkan sumber daya manusia, meningkatkan kebutuhan dana.

Menurut teori penegakan hukum upaya ini dilakukan oleh pihak berwenang untuk menjaga ketertiban dan kepastian hukum di masyarakat upaya tersebut mencakup tindakan sebelum maupun setelah terjadi pelanggaran dengan tujuan memulihkan ketertiban mencegah pelanggaran dan memberikan sanksi kepada pelanggar hukum keterbatasan dalam pengawasan menunjukkan bahwa sistem penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan perlu diperbaiki agar dapat mencapai tujuan.

Dalam teori fiksi hukum ada sebuah prinsip yang berbunyi *presumptio iures de iure* . Setiap orang dianggap mengetahui hukum, tujuan dari adanya prinsip ini adalah agar tidak ada orang yang dapat menghindari hukuman atau akibat hukum lainnya dengan alasan bahwa ia tidak mengetahui hukumnya asas

ini tidak berdiri sendiri karena ada asas berikutnya yaitu kesesatan hukum di mana asas ini dibagi menjadi dua yaitu kesesatan yang dapat dimengerti dan tidak dapat dimengerti, asas ini harus dilihat dari tingkat sosial dan tingkat pendidikan jadi jika orang yang berpendidikan tidak mengetahui undang-undang seperti itu, maka itu adalah kesesatan hukum yang tidak dapat dipahami, artinya dia bisa dijatuhi pidana namun dalam teori ultimum remedium disebutkan bahwa pidana adalah jalan terakhir jadi tidak serta merta dapat dijatuhkan pidana titik perlu adanya pembinaan dari pihak dinas kepada yayasan agar semua pihak tidak ada yang dirugikan

3.2.3 Pembinaan Pengawas Terhadap Perusahaan Yang tidak Melakukan Wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan.

Perlu di ketahui bahwa Sebelum dilakukannya penyidikan Oleh PPNS jika di temukan bukti yang kuat terhadap tindak pidana, pengawas perlu melakukan pembinaan, setelah dilakukanya pembinaan, pengawas melakukan pemeriksaan, yaitu memastikan bahwa berjalannya norma, yang pertama adalah pemeriksaan pertama sesuai rencana pengawas, kemudian dilakukannya pemeriksaan berkala oleh pengawas, kemudian yang ketiga adalah pemeriksaan Khusus berdasarkan pengaduan atau perintah, kemudian pemeriksaan ulang setelah gelar kasus, keempat tersebut seluruhnya dilakukan oleh pengawas provinsi, pengawas pusat hanya menjalankan pemeriksaan Khusus dan

pemeriksaan ulang ¹³.

Pembinaan pengawas terhadap perusahaan yang tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan adalah proses atau tindakan yang dilakukan untuk mengawasi dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi kewajibannya untuk melaporkan informasi ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ini termasuk memastikan bahwa perusahaan mengumpulkan, melaporkan, dan mengelola data tenaga kerja dengan benar dan tepat waktu.

Peringatan, tindakan hukum, atau hukuman administratif dapat menjadi bagian dari fase pembinaan ini, bergantung pada peraturan yang berlaku di masing-masing area. Data dan informasi mengenai fasilitas hubungan industrial, jaminan sosial, dan penggajian diselenggarakan melalui program pengembangan dan pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan inisiatif hubungan industrial. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan gaji yang bersaing dengan harga pasar, meningkatkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, dan menstandarisasi persyaratan pekerjaan.

¹³ Wawancara Penyidik Dinas Ketenagakerjaan, 02 Juli 2024, pukul 13.30