

**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN
PADA SEKTOR YAYASAN PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA ISLAM
(STUDI KASUS KOTA SAMARINDA)**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Muhammad Fais Fadlurrahman

2011102432013



PROGRAM STUDI S1 HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2024

**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN
PADA SEKTOR YAYASAN PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA ISLAM
(STUDI KASUS KOTA SAMARINDA)**

SKRIPSI

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

Diajukan oleh:
Muhammad Fais Fadlurrahman
2011102432013



**PROGRAM STUDI S1 HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN
PADA SEKTOR PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA ISLAM
(STUDI KASUS KOTA SAMARINDA)**

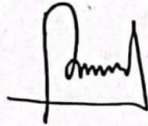
SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Muhammad Fais Fadlurrahman
2011102432013**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 12 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


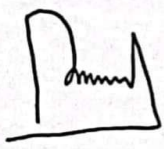
IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA SEKTOR YAYASAN PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA ISLAM (STUDI KASUS KOTA SAMARINDA)

SKRIPSI

Diajukan oleh:


Muhammad Fais Fadlurrahman
2011102432013

Diseminarkan dan Diujikan Pada
tanggal 18 Juli 2024

Penguji I	Penguji II
 Dr. Rahmatullah Ayu Hasmiati, S.Pd., M.H. NIDN: 1101029002	 Rio Arif Pratama, S.H., M.H.L.i NIDN.1106019002

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Hukum
Muhammadiyah Kalimantan Timur




Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn
NIDN: 1112068301

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fais Fadlurrahman
NIM : 2011102432013
Program Studi : S1 Hukum
Judul Penelitian : Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan
Pada Sektor Yayasan Pendidikan berbasis Agama Islam
(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 risiko 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, 12 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Muhammad Fais Fadlurrahman

2011102432013

HALAMAN MOTTO

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

**“Niscaya Allah Akan Meninggikan Orang-Orang Yang Beriman
Diantaramu dan orang-orang yang diberi Ilmu pengetahuan beberapa derajat.
Dan Allah Mengetahui Apa Yang Kamu Kerjakan”**

ABSTRAK

Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Telah diatur pada Undang-Undang No. 7 Tahun 1981. Menurut undang-undang, wajib laport ketenagakerjaan merupakan sebuah kewajiban bagi seluruh perusahaan maupun pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan, kewajiban tersebut adalah agar perusahaan melaksanakan dan melaporkan data ketenagakerjaan pada dinas ketenagakerjaan setempat, tidak terkecuali pada sektor pendidikan, baik yayasan pendidikan maupun lembaga pendidikan lainnya, namun faktanya, masih banyak lembaga pendidikan maupun yayasan pendidikan masih belum melaksanakan ketentuan Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implementasi Wajib Laport Ketenagakerjaan pada Sektor pendidikan, serta apa saja kendala yang harus dihadapi oleh berbagai yayasan sekolah serta kendala yang dihadapi oleh pengawas wajib laport ketenagakerjaan perusahaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, Sumber data dari penelitian ini bersumber dari penelitian kepustakaan (Library research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). Dengan metode pengambilan sampel acak (Random Sampling). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih sedikitnya yayasan pendidikan maupun lembaga pendidikan yang belum melaksanakan ketentuan Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan. Tercatat hanya dua puluh (20) Yayasan di Kalimantan Timur yang melaksanakan Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan, dari data tersebut tidak ditemukaannya yayasan maupun lembaga pendidikan yang terdapat di Kota Samarinda. Dalam hal ini Kurangnya pemahaman tentang WLKP serta kurang nya sumber daya pengawas menjadi salah satu faktor utama, serta terdapat kendala-kendala lainnya yang menghambat Proses Wajib Laport ketenagakerjaan Perusahaan Pada Sekto Pendidikan.

Kata Kunci: Wajib Laport, Perusahaan, yayasan Pendidikan.

ABSTRACT

Mandatory Company Employment Report (WLKP) has been regulated in Law No. 7 of 1981. According to the law, mandatory employment reporting is an obligation for all companies and employers who employ workers by paying wages or rewards, this obligation is for companies to carry out and report employment data to the local labor office, including the education sector, both educational foundations and other educational institutions, but in fact, there are still many educational institutions and educational foundations that are still not implement the provisions of the Company's Mandatory Employment Report. The purpose of this study is to find out how the Implementation of Mandatory Employment Reporting in the Education Sector, as well as what obstacles must be faced by various school foundations and obstacles faced by supervisors who are required to report to the company's employment. The method in this study uses an empirical juridical method, the data sources of this study are sourced from library research and Field Research. By the random sampling method. The results of the study show that there are still few educational foundations and educational institutions that have not implemented the provisions of the Mandatory Corporate Employment Report. It is recorded that only twenty (20) Foundations in East Kalimantan carry out the Mandatory Corporate Employment Report, from this data there are no foundations or educational institutions in Samarinda City. In this case, the lack of understanding of WLKP and the lack of supervisory resources are one of the main factors, and there are other obstacles that hinder the Mandatory Employment Reporting Process of Companies in the Education Sector.

Keywords: *Mandatory Report, Company, Educational Foundation.*

KATA PENGANTAR

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 SEKTOR YAYASAN PENDIDIKAN: 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 Samarinda. 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 H Suwoko, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Dr. Aidul Fitriadi Azhari S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Bapak Ikhwanul Muslim, S.H.,M.H Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Ibu Dr. Aullia Vivi Yulianingrum, S.H., M.H Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Bapak Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li. Selaku ketua Lembaga Jaminan Mutu (LJM) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

8. Bapak Asnawi Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn. Selaku Kepala Prodi S1 Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
9. Bapak Bayu Prasetyo, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan bimbingan, Arahan Serta Meluangkan Waktunya Untuk membimbing Akademik Selama Saya Berkuliah Di Universitas Muhammadiyah.
10. Bapak Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi Saya, Yang telah meluangkan waktunya ditengah Kepadatan Jadwal Beliau untuk Membimbing Kami, memberikan kami arahan dengan penuh kesabaran walaupun kami mempunyai banyak Kekurangan, dengan sikap kebapaannya beliau berhasil membawa kami sampai dititik ini.
11. Bapak Muhammad Nurcholis Alhadi., S.H., M.H.Li.
12. Bapak Sunaryo, S.H., M.H.
13. Bapak Assoc. Prof. Dr. Elviandri, S.HI., M.Hum.
14. Ibu Khodijah Nur Tsalis, Lc., M.A
15. Bapak Mujennih Mursaha, Lc., M.A
16. Ibu Dr. Rahmatullah Ayu, S.Pd., M.H
17. Bapak Dr. Bambang Setiawan, S.H., M.H
18. Bapak Dr. Warsino., S.H., M.H
19. Bapak Dr. Surahman., S.H., M.H
20. Kepada seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang membeirkan masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
21. Kepada seluruh Staff Akademik dan Tenaga Pendidik Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah membantu penulis dalam kelancaran skripsi ini.
22. Kepada Orang yang sangat saya cintai dan sayangi yaitu kedua Orang Tua saya Bapak Winaryadi S.H.,M.Pd. dan Ibu Khusnul Khotimah, Atas segala kasih saying, 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.

23. Kepada Saudara/i Kandung saya yakni Roidah Nur Azizah, Najwa Fatimah, Nizar Alvarendra, terima kasih telah menjadi Saudara/i yang senantiasa memberikan semangat dan do'a kepada saya.
24. Kepada Guru Saya, sekaligus Pimpinan Pondok Saya, Dr. K.H, Elwansyah Elham beserta istri, Dr. Hj. Syakirah Alwi, S.Psi.,M.Pd. yang senantiasa memberikan Saya arahan, bimbingan, petunjuk serta do'a Selama Saya Mengabdi di Pondok.
25. Kepada Aprilian Manda Pratama, Herdiawan, dan Cindy Ade Gilang Putri, Teman Seperjuangan Yang telah Memberikan Motivasi selama penulisan Skripsi, teman Sepembimbingan Yang dengan Sabar Memberikan Pemahaman ditengah Keterbatasan Pengetahuan yang Penulis miliki.
26. Kepada seluruh teman-teman S1 Hukum Angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, semoga kita sukses 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, 12 Juli 2024



Muhammad Fais Fadlurrahman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Keaslian Penelitian	10
1.6 Metode Penelitian.....	15
1.7 Sistematika Skripsi	22
BAB II.....	24
TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1 Tinjauan Teori.....	24
2.2 Tinjauan Umum Yayasan Pendidikan	27
2.3 Tinjauan Umum Penegakan Hukum.....	31
2.4 Tinjauan Umum Wajib Laport Ketenagakerjaan.....	36
BAB III.....	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
3.1 Implementasi dan Kesadaran Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Islam.....	41
3.2 Pengawasan Wajib laport Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja pada Sektor Yayasan Pendidikan di Kota Samarinda.....	52
BAB IV.....	61
PENUTUP	61
4.1 Kesimpulan.....	61
4.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	67

RIWAYAT PENULIS.....76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. jumlah perusahaan yang melakukakan WLKP	5
Tabel 1 2 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 1. 3 Tempat Penelitian	18
Tabel 3. 1 Indikator Kepatuhan Pada Yayasan Pendidikan	42
Tabel 3. 2 Indikator Kesadaran Hukum	47
Tabel 3. 3 Indikator Penyidikan Ketenagakerjaan	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pemberian Izin Penelitian Skripsi.....	67
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Skripsi	68
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian	69
Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian.....	74
Lampiran 5 Surat Bimbingan	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia Merupakan Negara Hukum, yang memiliki aturan-aturan di dalamnya, tidak terkecuali pada Sektor yayasan Pendidikan, Pendidikan melibatkan upaya yang disengaja untuk mewariskan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Berkat kesempatan pendidikan yang mereka miliki, generasi muda masa kini akan menjadi inspirasi bagi orang-orang sebelum mereka. Karena pendidikan mempunyai banyak segi seperti target sasarannya—manusia—belum ada seorang pun yang mampu menentukan secara tepat apa yang ingin diajarkan oleh pendidikan tersebut.¹

Yayasan adalah suatu badan hukum tersendiri yang bertujuan untuk mencapai tujuan sosial, keagamaan, atau kemanusiaan, menurut pasal 1 angka 1 undang-undang nomor 16 tahun 2001 sebagaimana telah diubah dalam undang-undang nomor 28 tahun 2004 (Peraturan Perundang-undangan Yayasan). Dan tidak Mempunyai Anggota.²

Dari definisi yayasan yang terdapat dalam undang-undang Yayasan tersebut jelas diatur terdapat tiga unsur dari suatu Yayasan yaitu :

1. Badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan

¹ Abd Rahman BP, *PENGERTIAN PENDIDIKAN, ILMU PENDIDIKAN DAN UNSUR-UNSUR PENDIDIKAN*, Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Juni 2022 Hal-2

² UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2004 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 16 TAHUN 2001 TENTANG YAYASAN

2. Diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial keagamaan dan kemanusiaan
3. Tidak mempunyai anggota.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan (UU Dokumen Perusahaan) memberikan definisi yang jelas tentang perusahaan, yaitu segala jenis usaha yang dijalankan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan diselenggarakan oleh orang perseorangan, kelompok, atau badan (badan hukum atau badan hukum non-legal) yang tinggal di Indonesia.

Dilihat dari undang-undang yayasan dan undang-undang perusahaan yang mengatur tentang pokok-pokok pikiran yayasan dan perusahaan, terlihat jelas bahwa yayasan tidak dapat digolongkan sebagai perusahaan. Sebab, tujuan didirikannya yayasan adalah untuk mencapai tujuan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Di sisi lain, menghasilkan uang adalah alasan Anda memulai bisnis.³

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

³ 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

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 kesempatan kerja dan memahami kondisi tenaga kerja atau tenaga kerja di masing-masing perusahaan. Perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan secara berkala kepada pemerintah.⁴

Berdasarkan pasal 6 ayat (2) para pengusaha ataupun penganggjawab wajib melaporkan situasi maupun kondisi ketenagakerjaan di perusahaan yang menyangkut beberapa hal seperti:

1. Identitas perusahaan.
2. Hubungan ketenagakerjaan.
3. Perlindungan tenaga kerja.
4. Kesempatan kerja.⁵

Ayat dua pasal enam undang-undang tersebut menyebutkan semua hal yang wajib dilaporkan. .

Berikut ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981

⁴ A. A. I. N. Marhaeni, I Ketut Sudibia, I. G. W. Murjana Yasa, Ni Nyoman Yuliarmi, Ni Putu Martini Dewi, *Kondisi Pasar Kerja di Provinsi Bali: Implementasi Undang- Undang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan*, Universitas Udayana, 2017.

⁵ Ahmadi Hasibuan, *Pelaksanaan Wajib Laport tenaga kerja berdasarkan peraturan menteritenagakerja dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan Pada PT. KARYA AGUNG SAWIT Kabupaten Padang Lawas*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2021

tentang Kewajiban Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan:

1. Semua jenis usaha, termasuk kantor pusat perusahaan, kantor regional, dan kontraktor independen, diwajibkan untuk mengajukan laporan.
2. Selain harus melaporkan satu kali, perusahaan juga harus melakukannya setiap tahun (sering). Data akan dikumpulkan sejalan dengan perkembangan terkini dalam organisasi, sesuai dengan persyaratan pelaporan tahunan.
3. Cakupan yang lebih luas, data yang diberikan oleh perusahaan pelapor mencakup informasi tentang identitas perusahaan, hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja (termasuk keselamatan kerja), dan kemungkinan kerja.
4. Penjatuhan sanksi baik pidana maupun denda. (maksimal 3 bulan penjara atau denda Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) (pasal 10)⁶
adanya ketentuan pidana diharapkan mampu memberikan efek pencegahan kepada Pemilik perusahaan ataupun yang bertanggung jawab untuk tidak melakukan perbuatan, kegiatan, tindakan yang bertentangan dengan nilai dan norma dalam masyarakat.

Dengan adanya peraturan sebagaimana tercantum di atas maka akan didatakannya data yang sesuai dengan perkembangan tentang keadaan tenaga kerja pada setiap perusahaan yang merupakan bahan informasi bagi

⁶ Neni Vesna Madjid , Indah Monalis, *PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN OLEH UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN*

Pemerintah untuk selanjutnya dibuat sebagai bahan menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Saat ini, berdasarkan data menurut dinas ketenagakerjaan, terdapat beberapa perusahaan di Kalimantan Timur yang telah melapor Wajib Laporan Ketenagakerjaan, berikut data di tahun 2024:⁷

tabel 1. 1. jumlah perusahaan yang melakukan WLKP

No	Daerah	Jumlah Perusahaan
1.	Kabupaten Kutai Kartanegara	3.553 Perusahaan
2.	Kabupaten Kutai Timur	2.453 Perusahaan
3.	Kota Samarinda	10.652 Perusahaan
4.	Kota Bontang	1.886 Perusahaan
5.	Kota Balikpapan	10.321 Perusahaan
6.	Kabupaten Berau	1.784 Perusahaan
7.	Kabupaten Kutai Barat	927 Perusahaan
8.	Kabupaten Mahakam Ulu	101 Perusahaan
9.	Kabupaten Paser	1.349 Perusahaan
10.	Kabupaten Penajam Paser Utara	1.361 Perusahaan

Dari Jumlah perusahaan di Kalimantan Timur yang melakukan Wajib Laporan Ketenagakerjaan ke Dinas Ketenagakerjaan, hanya terdapat 20 Yayasan yang melakukan WLK, termasuk Yayasan pendidikan, Seperti

⁷ Sundari, Wawancara pengawas dinas ketenagakerjaan, 02 Juli 2024. 13.30

Yayasan pendidikan Telkom Balikpapan, Yayasan Bina Cendekiawan Balikpapan, Yayasan Jabalussalam Balikpapan, dan Yayasan Al-zahra Loa Kulu. Dari 20 Yayasan yang melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan, tidak ada satu pun Yayasan yang terdapat di Samarinda.

Demikian kurangnya pemahaman tentang persyaratan pelaporan yang diperlukan, kesulitan dalam memperoleh data yang akurat dan terkini serta kurangnya koordinasi antara pihak terkait dalam proses pelaporan, Dari berbagai permasalahan yang ada, dibutuhkan sebuah solusi alternatif dalam mengelola data wajib laport ketenagakerjaan.⁸

Konsep Das Sollen dan Das Sein memiliki peranan penting dalam mengkaji dan memahami realitas secara norma yang ada⁹, das sollen mengaju pada keadaan ideal atau standar normatif yang seharusnya dicapai menurut regulasi yang berlaku, dalam hal ini, das sollen melibatkan penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang mengatur Wajib Laport Ketenagakerjaan yang terdapat pada Undang-undang No 7 Tahun 1981. Sedangkan das sein adalah realitas atau keadaan sebenarnya dilapngan, yaitu tidak adanya Yayasan pendidikan yang melakukan wajib laport ketenagakerjaan.

Benturan Hukum terjadi ketika norma (das sollen) dan bagaimana kenyataan yang terjadi di masyarakat (Das Sein) tidak selaras, dalam hal ini

⁸ Ari Suryono, Eko Subyantoro, Agiska Ria Supriyatna, *Aplikasi Pengolahan Data Wajib Laport Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Provinsi Lampung Berbasis Web Framework Larave*, Politekhnik Negeri Lampung, 2018.

⁹ RR Lylia Aina Prihardiati, (2021), Teori Hukum Pembangunan Antara das sein dan das sollen, *HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1)

benturan hukum dapat muncul ketika Perusahaan atau Yayasan tidak melakukan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan, hal itu dapat memberikan konsekuensi Hukum bagi Yayasan, Seperti sanksi administratif bahkan Pidana.

Berangkat dari aspek-aspek diatas, penulis merasa perlu dan penting untuk membahas secara umum serta komprehensif permasalahan tersebut dengan menuangkannya dalam sebuah Skripsi penelitian yang berjudul: **“IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA SEKTOR YAYASAN PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA ISLAM (STUDI KASUS KOTA SAMARINDA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam masalah ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi dan kesadaran wajib lapo Ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam (Studi Kasus kota Samarinda)?
2. Bagaimana pengawasan dan Penyidikan wajib lapo Ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota samarinda.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Implementasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda, baik yayasan Pendidikan maupun lembaga pendidikan di Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui peran pengawas dalam Implementasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda baik yayasan Pendidikan maupun lembaga pendidikan di Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memeberikan pemahaman yang lebih dalam tentang konsep dasar, tujuan, dan implikasi dari kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan. Ini membantu para peneliti, pembuat kebijakan, dan praktisi memahami esensi dari kebijakan tersebut.
 - b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut baik dalam bentuk penelitian

empiris maupun penelitian interdisipliner. Temuan dan kerangka kerja yang dikembangkan dalam penelitian teoritis dapat memberikan arahan yang berharga untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Dengan demikian manfaat teoritis tentang bagaimana Implementasi wajib lapor ketenagakerjaan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan perbaikan pelaksanaan kebijakan tersebut

2. Manfaat Praktis

- a. Tujuan akhir studi ini adalah untuk memberikan penjelasan tentang variabel apa saja yang berdampak pada kepatuhan dunia usaha terhadap kewajiban pelaporan ketenagakerjaan mereka. Melalui memperoleh wawasan tentang kesulitan yang dihadapi oleh dunia usaha dalam memenuhi persyaratan peraturan ini, pembuat kebijakan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan tingkat kepatuhan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengevaluasi keefektifan sistem pelaporan yang ada. Dengan mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan dalam proses pelaporan saat ini,

perbaikan dapat diusulkan untuk membuat sistem pelaporan lebih efisien, transparan, dan mudah diakses oleh semua pihak yang berkepentingan.

1.5 Keaslian Penelitian

keaslian penelitian merupakan hal penting dalam penelitian hukum. Sebagai pembanding untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan adalah original atau belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya, maka penulis mencari beberapa penelitian yang memuat tentang wajib lapor ketenagakerjaan dengan pembahasan rumusan permasalahan yang berbeda diantaranya sebagai berikut

tabel 1 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Penerbit	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Ni Wayan Winiarti	Pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014	Universitas Udayana	2019	Penelitian ini membahas permasalahan hukum dan mengembangkan pengetahuan ilmu hukum terkait pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan setelah berlakunya UndangUndang Nomor

					23 Tahun 2014.
2.	A. A. I. N. Marhaen dkk.	Kondisi Pasar Kerja di Provinsi Bali: Implementasi Undang-Undang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan	Universitas Udayana	2017	Penelitian ini menganalisis kondisi pelaporan perusahaan tentang kesempatan kerja yang ada sesuai dengan UU RI No 7 tahun 1981, untuk menganalisis tingkat perkembangan data pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja yang melaporkan dirinya sedang mencari kerja di Provinsi Bali dan untuk mengkaji tingkat perkembangan pencari kerja yang dapat ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai perantara di pasar kerja di Provinsi Bali.

3.	Ahmadi Hasibuan	Pelaksanaan Wajib Laporan tenaga kerja berdasarkan peraturan menteri tenagakerja dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan Pada PT. KARYA AGUNG SAWIT Kabupaten Padang Lawas	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	2021	Penelitian ini membahas Pelaksanaan wajib laporan ketenagakerjaan yang belum dilaksanakan secara maksimal oleh beberapa perusahaan, PT. Karya Agung Sawit Kabupaten Padang Lawas tidak melaksanakan wajib laporan ketenagakerjaan karena ketidak tahuan hukum, kurangnya kesadaran hukum dari pihak perusahaan, kurangnya kepedulian pihak perusahaan terhadap karyawan kurangnya pengawasan dan sosialisasi oleh dinas ketenagakerjaan
----	--------------------	--	--	------	---

4.	Neni Vesna Madjid, Indah Monalisa	Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Lapo Ketenagakerjaa n di Perusahaan Oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaa nWilayah I Provinsi Sumatera Barat	Universitas Eka Sakti	2023	Penelitian ini membahas UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang mana melakukan pengawasan kepada perusahaan terkait kepatuhan perusahaan dalam pelaksanaan Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.
5.	Benyamin Tanda	Analisis Implementasi Wajib Lapo Tenaga Kerja Perusahaan ke dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura	Universitas Cenderawasih		Penelitian ini ingin memberikan gambaran atau mendeskripsikan dan menganalisis keadaan yang sesungguhnya dari implementasi kebijakan wajib lapo ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Provinsi Papua sebagai sebuah fenomena sosial

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas yang dihimpun memiliki klasifikasi perbedaan yang signifikan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Penelitian sebelumnya menerangkan berbagai aspek seperti implementasi undang-undang wajib lapor ketenagakerjaan, pengawasan terhadap perusahaan, pengawasan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan, meskipun sudah ada upaya agar pengawasan serta wajib lapor ketenagakerjaan, perlu adanya pemerataan pengawasan diseluruh sektor pendidikan di Kota Samarinda yang belum tersentuh, Penelitian mengenai implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan pada Sektor Yayasan Pendidikan berbasis Agama Islam di Kota Samarinda ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini fokus pada Yayasan pendidikan Serta Lembaga Pendidikan di kota Samarinda, yang mungkin memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dibandingkan dengan sektor-sektor atau wilayah lain yang telah diteliti sebelumnya. Selain itu, penelitian ini mungkin juga membahas aspek-aspek khusus yang relevan dengan industri pariwisata. Penelitian sebelumnya telah mengkaji berbagai aspek terkait Wajib Lapor Ketenagakerjaan, termasuk pengawasan, efektivitas dan efisiensi pelaporan, serta perubahan dalam pelaksanaan wajib lapor seiring dengan perubahan undang-undang. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman tentang implementasi kebijakan Wajib Lapor Ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks Sektor Yayasan Pendidikan di kota Samarinda.

Penulis mengangkat judul implementasi wajib lapor ketenagakerjaan pada

Sektor Yayasan Pendidikan berbasis Agama Islam (Studi Kasus kota Samarinda) karena menurut penulis selain Samarinda merupakan salah satu kota yang berada di Ibukota negara (IKN), Ada kemungkinan bahwa implementasi wajib lapor ini tidak berjalan dengan baik atau tidak konsisten di yayasan-yayasan di Samarinda. Penelitian dapat membantu mengidentifikasi hambatan-hambatan dan masalah-masalah yang mungkin terjadi. Melakukan penelitian di Samarinda dapat memberikan data perbandingan antara implementasi di daerah ini dengan daerah lain di Indonesia atau dengan standar internasional, untuk melihat bagaimana yayasan di Samarinda berkinerja dalam mematuhi ketentuan ketenagakerjaan. penelitian lebih memfokuskan bagaimana mekanisme wajib lapor pada perusahaan pada Sektor serta pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan terkait, serta melihat dari aspek hukum pidana sesuai Undang-undang No Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagkerjaan. Adanya perbedaan judul, pokok permasalahan, lokasi penelitian, locus dan tempus dilakukannya penelitian serta informan yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dan bervariasi. Maka dalam hal ini terlihat novelty atau kebaruan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

1.6 Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang ingin penulis teliti adalah jenis penelitian Hukum Empiris, yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis fenomena

hukum secara objektif, Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung¹⁰. Untuk lebih memahami hukum dan penerapan praktisnya, studi hukum empiris berupaya menempatkan hukum ke dalam konteksnya. Tujuan dari studi hukum empiris ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh dunia usaha yang dikecualikan dari persyaratan pelaporan ketenagakerjaan menurut undang-undang Layanan Ketenagakerjaan. Penelitian ini akan menganalisis secara mendalam tentang bagaimana lembaga pendidikan, yayasan pendidikan di kota Samarinda menerapkan kebijakan wajib lapor, mekanisme pelaporan, kendala yang dihadapi, dan tingkat kepatuhan dari yayasan maupun sekolah tersebut, diharapkan dengan penelitian ini akan mendapatkan solusi dan penyelesaian masalah. sumber data terdiri dari materi tertulis yang mencakup data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum utama yang relevan mengenai wajib lapor ketenagakerjaan di bidang pendidikan

¹⁰ <https://repository.umy.ac.id/>

mencakup peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Kewajiban Melapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, dan lain-lain. peraturan federal, negara bagian, dan regional yang relevan.

b. Bahan Hukum Sekunder.

Bahan hukum sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan, seperti buku yang disusun oleh pakar hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan dengan topik proposal penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Sumber Hukum Sekunder Suatu benda dikatakan bahan hukum tersier apabila dapat menjelaskan unsur-unsur hukum primer dan sekunder. Kamus hukum, ensiklopedia, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan contoh terbitan hukum tersier.

2. Macam-macam Penelitian

1. Penelitian Lapangan.

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dimana penulis akan

melakukan penelitian dalam judul skripsi yang diangkat objek penelitiannya yaitu lembaga sekolah, yayasan pendidikan yang ada di Kota Samarinda yaitu:

tabel 1. 3 Tempat Penelitian

Nama Sekolah	Status Kepemilikan	Skala
1. Ponpes Al-muhajirin	Yayasan Al-Muhajirin	Besar
2. Ponpes Al-wa'id	Yayasan Al-Wa'id	Besar
2. Ponpes Ihya' Ulumuddin	Yayasan Islam Ihya' Ulumuddin	Besar
3. SMP xxxxxxxxx	Dibawah Naungan xxxxxxxxx	Sedang
4. SDIT Az-zukhruf	Yayasan Az-Zukhruf	Sedang
5. SD xxxxxxxxxxx*	Yayasan xxxxxxxxxxx*	Sedang
6. SD xxxxxxxxxxx*	Di bawah naungan xxxxxxx*	Sedang
7. TK xxxxxxxxxxx*	Yayasan xxxxxxxx*	Kecil

*Nama Tempat dan Responden disamarkan

b. Teknik Pengambilan Sampel.

Teknik pengambilan sampel melibatkan metode pengumpulan data yang didasarkan pada pengamatan dan pengalaman praktis. termasuk sampel acak

sederhana, sampel acak bertingkat, sampel sistematis, dan sampel stratifikasi. teknik pengambilan sampel tergantung pada tujuan penelitian, populasi yang diteliti, serta keterbatasan waktu dan sumber daya.

c. Subjek Penelitian.

Partisipan penelitian harus berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diteliti dan harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang pokok bahasan untuk dapat dianggap sebagai subjek penelitian sesuai kriteria penulis.

Berdasarkan hal tersebut, subjek penelitian ini menggunakan 2 hal yaitu responden dan narasumber sebagai berikut :

1. Responden

Responden penelitian dalam Implementasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda adalah pengurus Yayasan, Kepala Sekolah, Guru/Staff, Bagian Kurikulum, yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan atau kuesioner 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 mereka terkait kebijakan ketenagakerjaan, pelaksanaan wajib lapor, serta kondisi kerja di lapangan.

Peran responden sangat penting dalam penelitian karena tanggapan atau data yang mereka berikan membentuk dasar analisis dan kesimpulan peneliti. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk memastikan bahwa responden memahami instruksi dengan jelas dan merasa nyaman dalam memberikan tanggapan mereka. Selain itu, peneliti juga harus memastikan bahwa hak-hak dan privasi responden dihormati selama seluruh proses penelitian.

2. Narasumber

Narasumber penelitian Implementasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda, bisa meliputi pejabat pemerintah terkait ketenagakerjaan, para pakar dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Mereka dapat memberikan pemahaman tentang regulasi dan kebijakan terkait ketenagakerjaan di tingkat lokal, serta peran pemerintah dalam pengawasan dan penegakan hukum terkait wajib lapor ketenagakerjaan. Narasumber dalam penelitian ini yaitu, akademisi, pengawas dari dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur.

3. Cara Pengumpulan data

Beberapa metode yang akan peneliti lakukan dalam pengumpulan data agar dapat memberikan pemahaman yang lebih

komprehensif tentang Bagaimana Implementasi wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda adalah:

- a. Wawancara: Melakukan wawancara dengan responden yang relevan untuk mendapatkan wawasan tentang topik penelitian. Penulis akan mengadakan wawancara langsung dengan subjek penelitian yang berbentuk pertanyaan. Wawancara ditujukan Kepala Yayasan, kepala sekolah, pimpinan pondok, Bagian Kurikulum, serta Staff/guru di sekolah atau yayasan di Kota Samarinda dan Pengawas laporan dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur.
- b. Studi Kasus: Penulis Mendokumentasikan dan menganalisis kasus-kasus hukum yang relevan untuk mencari pola atau tren.
- c. Observasi: Penulis mengamati secara langsung perilaku atau kegiatan yang terkait dengan topik penelitian.

4. Alat dan Bahan

Berdasarkan judul penelitian, peralatan dan materi yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Peralatan: Peralatan tulis termasuk pulpen, pensil, dan kertas ,

peralatan perekam seperti kamera, perekam audio, dan perekam video.

b. Materi: Peraturan perundang-undangan terkait dengan wajib lapor ketenagakerjaan pada sektor Yayasan pendidikan. Serta data dan informasi yang berhubungan dengan wajib lapor ketenagakerjaan pada sektor Yayasan pendidikan.

5. Analisis Data.

Analisis penelitian yang bertujuan untuk menemukan dan memperbaiki permasalahan dapat menggunakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sebagai referensi dasar. Data diolah dan diperiksa secara deskriptif setelah dikumpulkan, yaitu dengan menampilkan dan menggabungkan data lapangan. Dengan menggunakan analisis kualitatif, penulis mampu menyusun temuan penelitian ini dengan menyajikan informasi secara mudah dipahami dan diinterpretasikan: dalam bentuk frasa yang teratur, kohesif, logis, dan tidak tumpang tindih.

1.7 Sistematika Skripsi

Berdasarkan Buku Panduan Penelitian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Tahun 2024 dikutip dalam skripsi ini. Untuk lebih memahami keluasan dan kedalaman permasalahan yang dibahas, setiap bab mempunyai sub-bab. Berikut struktur dan organisasi masing-masing bab, beserta pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini:

1. **Bab I** Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi Latar Belakang, 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 lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda.
3. **Bab III** Bab ini memuat hasil dari penelitian yaitu analisis mengenai bagaimana Implementasi, kesadaran dan pengawasan wajib lapor ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Agama Islam: Studi Kasus kota Samarinda berdasarkan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.
4. **Bab IV** Bab ini diakhiri dengan kajian dan temuan penulis, serta saran atau masukan apa saja kepada lembaga-lembaga pendidikan atau yayasan yang ada di Kota Samarinda atau kepada pihak-pihak yang bergerak di bidang tersebut.

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.¹¹

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..¹²

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

¹¹Rio arif Pratama, Bayu Prasetyo, *Tantangan penerapan Norma kerja pada malam hari*, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2019.

¹² 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. ¹³

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-

¹³ 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.¹⁴

2.1.4 Teori Ultimatum Remedium

"Teori ultimatum remedium" adalah frasa Latin yang berarti "teori terakhir atau pilihan terakhir" dalam bahasa Indonesia. Dalam konteks hukum dan etika, istilah ini merujuk pada prinsip bahwa suatu tindakan

¹⁴ 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

hanya dapat diambil sebagai pilihan terakhir setelah semua alternatif lain sudah diujai 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 terlibat¹⁵.

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, pelayanan kemanusiaan, pengembangan pendidikan, atau

¹⁵ 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.

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.¹⁶

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 Hukun yang bertindak sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di

¹⁶ Rifda, *yayasan: pengertian. Tujuan dan prosedur pendiriannya*. 10 januari 2024, <https://izin.co.id/indonesia-business-tips/2024/01/10/apa-itu-yayasan/>

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.¹⁷

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.¹⁸

Tujuan dari organisasi non-keanggotaan yang dikenal sebagai yayasan adalah untuk memajukan tujuan sosial, agama, atau kemanusiaan melalui penggunaan sumber daya yang dikumpulkan.

¹⁷ 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

¹⁸ Kementerian ketenagakerjaan, *buku panduan aplikasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan*. Hal 17

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..¹⁹ 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.²⁰

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 pusat pelatihan. Tujuan dari yayasan pendidikan dapat mencakup

¹⁹ *Semua tentang yayasan* 20 november 2022 legalitas.org/tulisan/semua-tentang-yayasan.

²⁰ UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2004 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 16 TAHUN 2001 TENTANG YAYASAN

peningkatan akses terhadap pendidikan, peningkatan kualitas pendidikan, serta pengembangan potensi individu melalui pendidikan formal maupun non-formal.²¹

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-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja, peran utamanya adalah untuk

²¹ 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

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. ²²Sebagai 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 mematuhi undang-undang dan persyaratan

²² Organisasi perburuhan Internasional, Pengawasan ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana?, Buku Panduan Untuk Pengusaha,

ketenagakerjaan

- c. Sebagai sarana untuk mengembangkan atau menyempurnakan undang-undang ketenagakerjaan, kumpulkan data yang berkaitan dengan hubungan dan keadaan ketenagakerjaan secara umum.²³

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 menghukum mereka ketika praktik mereka bertentangan dengan

²³ 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.

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.²⁴

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 mereka disetujui berdasarkan kedua undang-undang tersebut.

²⁴ 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.

Dalam hal ini, sebaiknya kepolisian dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dalam penyelidikan PPNS..²⁵

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.²⁶

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. Ini adalah bagian penting dari upaya pemerintah untuk menciptakan

²⁵ 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.

²⁶ 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-

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 sumber daya 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 ketenagakerjaan²⁷.

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 kesempatan kerja dan memahami kondisi tenaga kerja atau tenaga kerja

²⁷ 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

di masing-masing perusahaan. Perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan secara berkala kepada pemerintah.

Dalam ketentuannya Wajib Lapo ketenagakerjaan mempunyai dasar Hukum, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan.²⁸: Undang-undang nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapo 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 Perusahaan dalam Jaringan²⁹: Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2017 mengatur tata cara wajib lapo ketenagakerjaan bagi perusahaan dalam jaringan. Dalam konteks ini, "perusahaan

²⁸ Undang-undang Wajib Lapo Ketenagakerjaan No 7 Tahun 1981

²⁹ Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapo Perusahaan dalam Jaringan

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 Jaringan³⁰: Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 4 Tahun 2019 merupakan perubahan dari Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatur tata cara wajib lapor 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 perubahan dalam detail atau elemen yang harus

³⁰ Permenaker Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Permenaker No. 18 tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporan Perusahaan dalam Jaringan

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.

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.³¹

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. Pemerintah akan menggunakan informasi ini untuk merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan lapangan kerja dan melindungi pekerja.

³¹ Wikipedia, https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Samarinda

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-Zukhruf	Yayasan AZ-Zukhruf	Sedang	Tidak WLKP
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 ketenagakerjaan³²
2. **Pondok Pesantren Al-waid Palaran**, beralamatkan di simpang

³² Ilham Ramadhan, Bagian Pengasuhan Pondok Pesantren Al-muhajirin, *Wawancara* pribadi, samarinda 25 Juni 2024, Pukul 09.34

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 tidak dilakukakannya Wajib Lapor Ketenagakerjaan, Pimpinan Al-Waid Juga Sangat berharap Kepada pihak disnaker agar adanya sosialisasi serta dan pembinaan karena Wajib Lapor 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.³³

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 pendidikan 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 Laporan ketenagakerjaan, sekolah beranggapan bahwa data hasil laporan kepada dinas pendidikan sudah mencakup laporan ke dinas ketenagakerjan. Responden beranggapan bahwa melaporkan data-data yayasan kepada kemenag dan kemendikbud sudah mewakili pelaporan dari dinas ketanagakerjaan.³⁴

³³ Wasfuddin Nasya, Pimpinan Pondok Pesantren Al-Wa'id, *wawancara*, 27 juni 2024 pukul 13.00

³⁴ Martan, sekretaris Yayasan Islam Ihya' Ulumuddin, *wawancara*, 26 juni 2024, pukul 13.30

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.³⁵

5. **Berikutnya adalah 4 sekolah yang berada di samarinda**, sekolah tersebut meminta agar dapat disamarkan, seperti penjelasan di atas tersebut, keempat sekolah ini juga belum melaporkan Wajib lapor ketenagakerjaan, tercatat bahwa 2

³⁵ Siti Kotijah, Kepala Sekolah SDIT Az-zhukhruf, *Wawancara*, 3 juli 2024, Pukul 09.00

sekolah yang sudah memiliki NIB. salah satu dari sekolah tersebut berpendapat bahwa Wajib Lapo Ketenagakerjaan perusahaan di Sekolah tidak terlalu efektif selain pelaporan ke dinas pendidikan sudah mencukupi, upah minimum masih belum mencukupi standarisasi ³⁶

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 Lapo ketenagakerjaan.

3.1.3 Kesadaran Hukum Wajib Lapo 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 tersebut disosialisakan, 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

³⁶ Wawancara, TU Sekolah, wakil ketua Kurikulum, Kepala Sekolah, Staff sekolah.

Sikap terhadap peraturan-peraturan hukum	✓
Pola-pola perikelakuan hukum	✗

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..³⁷ Dapodik ditujukan kepada berbagai pihak terkait dalam bidang pendidikan di Indonesia. Ini termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah, madrasah, dan lembaga pendidikan lainnya.
- b. Telah melakukan Emis Sekolah: sama seperti Dapodik, beberapa sekolah telah melaporkan melalui Emis, dikutip dari laman emis.kemendikbud.go.id, emis merupakan singkatan dari education management information system, yaitu suatu sistem pendataan pendidikan yang dikelola oleh kementerian

³⁷ Endang Handayani, *PENERAPAN SISTEM DATA POKOK PENDIDIKAN PADA SEKOLAH DASAR*, Universitas Djuanda, Karimah Tauhid, Volume 3 Nomor 3 (2024), hal-2780

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.³⁸, 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 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

³⁸ dunia kampus, liza sevima, *apa itu emis, pengertian, tujuan, fungsi dan manfaatnya bagi perguruan tinggi*, 27 desember 2023, <https://sevima.com/apa-itu-emis/>.

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 laport 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 ³⁹

³⁹ Wawancara pengawas dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 Juli 2024. Pukul 13.30

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 Laport ketenagakerjaan.

Dari Jumlah perusahaan di Kalimantan Timur yang melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan ke Dinas Ketenagakerjaan, hanya terdapat 20 Yayasan yang melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan, termasuk Yayasan pendidikan, Seperti Yayasan pendidikan Telkom Balikpapan, Yayasan Bina Cendikiawan Balikpapan, Yayasan Jabalussalam Balikpapan, dan Yayasan Al-zahra Loa Kulu. Dari 20 Yayasan yang melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan, tidak ada satu pun Yayasan yang terdapat di Samarinda.⁴⁰

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 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,

⁴⁰ Wawancara pengawas dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 Juli 2024. Pukul 13.30

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.

41

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

⁴¹ Wawancara Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur,02.juli.2024. pukul 13.30

kaltim itu ada sebanyak 15 orang pengawas. 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 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 di kota 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 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 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 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 sanksi⁴²

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 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 Laporan Ketenagakerjaan.

Saat ini, Penyidikan Kasus Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan

⁴² Wawancara Dosen Ketenagakerjaan Universitas Jendral Sudirman, Kamis, 11 Juli 2024 Pukul 10.25

Pada sektor Yayasan Pendidikan belum ditemukan , belum terdapatnya Yayasan Pendidikan maupun Lembaga pendidikan yang Melaksanakan Wajib Laporan 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 pengadilan	X
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 *ultimatum remidium* 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 ulang⁴³.

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

⁴³ Wawancara Penyidik Dinas Ketenagakerjaan, 02 Juli 2024, pukul 13.30

hubungan industrial. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan gaji yang bersaing dengan harga pasar, meningkatkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, dan menstandarisasi persyaratan pekerjaan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- A. Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan adalah kewajiban bagi perusahaan dan pengusaha yang mempekerjakan seseorang dengan imbalan tertentu, tidak terkecuali pada sektor yayasan pendidikan, Pada Sektor Pendidikan masih sangat minim dilakukan, tidak ada yayasan pendidikan yang melakukan Wajib laport ketenagakerjaan Perusahaan kepada Dinas Ketenagakerjaan, Minimnya pengetahuan serta Tidak adanya Sosialisasi menjadi Faktor utama dalam Implementasi Wajib Laport Ketenagakerjaan Pada Sektor Yayasan Agama Islam di Kota Samarinda.
- B. pengawasan dan penegakan Hukum sangat penting atas regulasi yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Kewajiban untuk mengawasi peraturan ketenagakerjaan penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi semua pihak yang terlibat. Saat ini pengawasan terhadap Sektor Pendidikan masih belum tersentuh, perlu kesadaran akan adanya peraturan yang berlaku.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan untuk berbagai pihak terkait, Yayasan perlu memahami dengan jelas kewajiban hukum mereka terkait pelaporan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Evaluasi

kebutuhan yayasan dalam hal ketenagakerjaan, termasuk jumlah pekerja, kondisi kerja, dan hak-hak yang harus dipenuhi. Selain memenuhi kewajiban hukum, yayasan juga perlu memastikan bahwa kondisi kerja di dalamnya memenuhi standar yang adil, aman, dan layak bagi semua pekerjanya.

Bagi dinas ketenagakerjaan untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap tenaga kerja di sektor pendidikan, Identifikasi yayasan-yayasan yang belum dilakukan pengawasan dan susun prioritas untuk melakukan pengawasan berdasarkan risiko dan dampak potensial terhadap ketenagakerjaan. Jadwalkan dan laksanakan pengawasan secara rutin terhadap yayasan-yayasan yang berpotensi melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Tingkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan melalui pelatihan dan pengembangan untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam melakukan pengawasan yang efektif. 7. Lakukan kampanye edukasi kepada yayasan-yayasan untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya mematuhi ketentuan ketenagakerjaan dan dampak positifnya bagi lingkungan kerja.

Dengan melakukan pengawasan yang efektif, pengawas ketenagakerjaan dapat membantu memastikan bahwa yayasan-yayasan diawasi dengan baik dan memenuhi standar ketenagakerjaan yang berlaku untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman BP, *PENGERTIAN PENDIDIKAN, ILMU PENDIDIKAN DAN UNSUR-UNSUR PENDIDIKAN*, Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Juni 2022 Hal-2
- A. A. I. N. Marhaeni, I Ketut Sudibia, I. G. W. Murjana Yasa, Ni Nyoman Yuliarmi, Ni Putu Martini Dewi, *Kondisi Pasar Kerja di Provinsi Bali: Implementasi Undang- Undang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan*, Universitas Udayana, 2017.
- 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
- Rifda, *yayasan: pengertian. Tujuan dan prosedur pendiriannya*. 10 januari 2024, <https://izin.co.id/indonesia-business-tips/2024/01/10/apa-itu-yayasan/>
- Peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia no 4 tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan menteri ketenagakerjaan no 18 tahun 2018 tentang tata cara wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan dalam
- Kementrian ketenagakerjaan, *buku panduan aplikasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan*. Hal 17
- Ahmadi Hasibuan, *Pelaksanaan Wajib Laporan tenaga kerja berdasarkan peraturan menteri ketenagakerja dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan Pada PT. KARYA AGUNG SAWIT Kabupaten Padang Lawas*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2021
- Neni Vesna Madjid , Indah Monalis, *PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN OLEH UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I PROVINSI SUMATERA BARAT* . , Volume 5, Issue 3, Maret 2023
- Ari Suryono, Eko Subyantoro, Agiska Ria Supriyatna, *Aplikasi Pengolahan Data Wajib Laporan Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Provinsi Lampung Berbasis Web Framework Larave*, Politeknik Negeri Lampung, 2018.
- M Akip, *pendidikan agama islam*, buku, 2024, books.google.com, Hal-65
Abd Rahman BP; Sabhayati Asri Munandar *DKK. PENGERTIAN PENDIDIKAN, ILMU PENDIDIKAN DAN UNSUR-UNSUR*

PENDIDIKAN. Al Urwatul Wutsqa: Volume 2, No. 1; Juni 2022, Hal – 3

Muhamad Khoirul Umam, *LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM TELAAH LINGKUNGAN STRATEGIK*, Jurnal Tinta, Vol. 1 No. 2, September 2019, hal-16

Marlina Gazali, *OPTIMALISASI PERAN LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENCERDASKAN BANGSA*, Jurnal Al-Ta'dib, Vol. 6 No. 1 Januari-Juni, 2013, Hal-128

Arum sutrisni Putri, *lembaga pendidikan: pengertian, peran dan fungsi*. Kompas.com, 2020.

<https://www.kompas.com/skola/read/2020/06/30/200000169/lembaga-pendidikan-pengertian-peran-dan-fungsi>

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

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

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.

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

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.

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-

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

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

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

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

Yeni Triana, *PERAN TEORI SOCIAL ENGINEERING ROSCOE POUND DALAM MEWUJUDKAN KEADILAN SOSIAL MELALUI PENEMUAN HUKUM DI INDONESIA*, Journal of Social Science and Education Research ISSN 3047-5732 Volume 1 No. 2, 2024 hal-60

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

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

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

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

Wikipedia, <https://id.wikipedia.org/wiki/Pidana>

Rico Aldiyanto Batuwael, *Fungsi pidana denda dalam sistem pemidanaan di Indonesia*, Lex Crimen Vol. IX/No. 3/Jul-Sep/2020, Hal-94

Sundari, Wawancara pengawas dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 juli 2024, Pukul 13.30

Retno Agustina, Wawancara pengawas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 juli 2024 pukul 13,30

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

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

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

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

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

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

Wawancara Penyidik Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 Juli 2024, pukul 13.30

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pemberian Izin Penelitian Skripsi



Sekolah Dasar Islam Terpadu "Az-Zukhruf"

NSS : 10.2.16.60.10.023 NIS : 10.023.0 NPSN : 69979724
Perum Griya Mukti Sejahtera Blok G No 5 Kel. Gunung Lingai Samarinda
Telp. 081339591794/082154108675

Nomor : 877/SDIT-AZ ZUKHRUF/VI/2024
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin Penelitian Skripsi

Kepada
Yth. UMKT Kepala Prodi Fakultas Hukum
Di Samarinda

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji hanya milik Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayanya, Sholawat dan Salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Berdasarkan surat yang bernomor 308/FHU/D.2/C/VI/2024 dengan perihal permohonan izin penelitian skripsi maka saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eny Khotijah, M.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah

Memberikan izin kepada :

Nama : Muhammad Fais Fadlurrahman
NIM : 2011102432013

Untuk melaksanakan pengambilan data penelitian skripsi di lembaga kami pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 3 Juli 2024
Jam : 09.00 – selesai
Tempat : SDIT AZ ZUKHRUF

Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, jika ada perubahan jadwal akan saya pemberitahu lebih lanjut

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Samarinda, 27 Juni 2024
Kepala Sekolah

AZ ZUKHRUF
Eny Khotijah, M.Pd
SAMARINDA
KALIMANTAN TIMUR

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Skripsi



UMKKT
Fakultas Hukum

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832
Website <http://hukum.umkt.ac.id>
email: fakultas.hukum@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 307/FHU/D.2/C/VI/2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Kepala Sekolah
Sekolah Menengah Pertama Al-Azhar Samarinda
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat 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 : Muhammad Fais Fadlurrahman
NIM : 2011102432013
No. HP : +62 852-2633-8743
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PADA INDUSTRI PENDIDIKAN DI KOTA SAMARINDA**

Untuk melaksanakan pengambilan data penelitian skripsi di Sekolah Menengah Pertama Al-Azhar Samarinda yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Samarinda, 17 Dzulhijjah 1445 H
24 Juni 2024 M

Dekan Fakultas Hukum,
Dekan Fakultas Hukum



Muhammad Mublim, S.H., M.H.
NIDN. 1126059101

Kampus 1 - Jl. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 - Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian











Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Implementasi Wajib lapor
ketenagakerjaan di Sektor Pendidikan
Kota Samarinda

Nama : Muhammad Fais Fadlurrahman
NIM : 2011102432013

faizfan30@gmail.com [Ganti akun](#)



Tidak dibagikan



*** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi**

Nama *

Jawaban Anda



Apakah Nama Responden atau
nama Sekolah diizinkan untuk



Lampiran 5 Surat Bimbingan

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

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Fais Fadlurrahman.
 Program Studi : S1 Hukum
 Pembimbing : Rio Arif Pratama S.H., M.H.Li.
 Judul Penelitian : Implementasi Wajib Lapo Ketenagakerjaan Pada Industri Pariwisata Kota Samarinda.

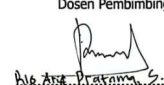
No.	Hari/Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf
1.	Selasa, 05-Maret-2024.	Membahas Penentuan tema Skripsi, Metode Penelitian skripsi.	R
2.	Kamis 14-03-2024.	Konsultasi pengajuan judul Skripsi. Serta pembuatan latar belakang & rumusan Masalah.	A
3.	Senin, 25-03-2024	Pengajuan Latar belakang & Rumusan Masalah.	A
4.	Selasa 26-03-2024	Menyekteti judul dan tcc judul skripsi.	R
5.	03/29-04- 2024	Revisi proposal skripsi	R

6.	19/juni 2024	Monitoring Progress penelitian via online Cvc whatsapp?	R
7.	21/juni 2024.	Membahas skema wawancara Perusahaan.	R
8.	25/juni 2024.	Membahas tentang. Pertanyaan wawancara & kuisiner.	f
9.	30/juni 2024	Monitoring hasil wawancara. penelitian.	R
10.	8/juli 2024.	Revisi bab II & bab III hasil skripsi.	f
11.	9/juli 2024.	Revisi	R
12.	10/juli 2024	TID ACC	R

*) 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

Rio Arif Pratama S.H., M.Si., M.Kn.
 NIDN. 1112068301

Menyetujui,
 Dosen Pembimbing

Muhammad Fais Fadlurrahman
 NIDN. 1106019002

RIWAYAT PENULIS



Muhammad Fais Fadlurrahman, faizfan30@gmail.com ,
Lahir di Kutai Pada Tanggal 30 Oktober 2000. Penulis
merupakan Anak pertama dari Empat Bersaudara, Anak
Pasangan dari Bapak Winaryadi S.H.,M.Pd, dan Ibu Khusnul
Khotimah. Bertempat tinggal Sebulu, Jalan Pangeran Antasari, Desa
Manunggal Daya, Blok C, SP 2. Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.
Penulis Memulai Pendidikan di Taman Kanak-Kanak Lestari Sebulu SP2,
Kemudian Melanjutkan Sekolah Dasar di Sedolah Dasar Islam Terpadu
(SDIT) Al-Ihsan Muara Kaman, Pada Tahun 2012 Penulis Melanjut kan
ke jenjang Sekolah Pertama di MTs Ibadurrahman, di Lanjut di Sekolah
Serupa, yakni Madrasah Aliyah Ibadurrahman, L3 Kutai Kartanegara,
Kalimantan Timur.