

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

Herdiawan<sup>a,1</sup>, Rio Arif Pratama<sup>b,2</sup>, Rahmatullah Ayu Hasmiati<sup>c,3</sup>

<sup>a</sup> Universitas Muhammdiyah Kalimantan Timur, Indonesia

<sup>b</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

<sup>c</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

<sup>1</sup> herdiawan9191@gmail.com; <sup>2</sup> rioarifpratama@umkt.ac.id; <sup>3</sup> ra894@umkt.ac.id

\* email korespondensi : [rioarifpratama@umkt.ac.id](mailto:rioarifpratama@umkt.ac.id)

### INFORMASI ARTIKEL

#### Sejarah Artikel

Diserahkan

2024-09-30

Diterima

2024-10-09

Dipublikasikan

2025-02-23

#### Kata Kunci

Implementasi;

Wajib Lapo r Ketenagakerjaan

Perusahaan;

Industri Perbankan;

Pengawasan;

Penyidikan.

### ABSTRAK

*The banking industry is one of the companies that has a big impact on the development and economic progress of a country. In carrying out the operational activities of the banking industry company, of course there are company obligations in running the company, one of which is that the company must report employment data to the East Kalimantan province's labor and transmigration office. However, in reality, in the field, many companies have not carried out mandatory employment reporting. The aim of the research is to determine the implementation, supervision, and investigation of mandatory company employment reporting in the banking industry in the city of Samarinda. The research method uses empirical, juridical, literature, and field approaches and is analyzed descriptively qualitatively. Results and discussion show that 16 out of 20 banking industry companies have implemented mandatory corporate employment reporting. The company's legal compliance and awareness of statutory regulations have been implemented quite well. Supervision and investigation were also carried out well. The limited number of supervisors is still weak; 1 out of 15 supervisors can only supervise 5 companies once a month. Banking industry companies must be aware of the regulations of Law Number 7 of 1981 concerning mandatory employment reporting so that employment reporting obligations can be carried out optimally.*



This is an open-access article under the [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

## 1. PENDAHULUAN

Industri merupakan salah satu bidang yang pelaku usaha yang terlibat di dalam suatu perkembangan pada sebuah negara, meningkatkan ekonomi, sumber daya manusia dan juga meningkatkan kemajuan terhadap era moderen hingga saat ini. Pengusaha memiliki kewajiban untuk melaporkan ketenagakerjaan di perusahaan dalam hal ini ialah pemerintah dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi merupakan suatu kewajiban dari pihak pemerintah yang berupaya untuk melakukan penataan, menyusun dan mengesahkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dalam rangka untuk mengawasi pelaksanaan ketenagakerjaan diperusahaan.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Rizky Aliza, 'Bandar Lampung Berbasis Web Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung', *Jurnal Teknologi Pintar*, 2.12 (2022), pp. 1–20.

Artinya, pengusaha wajib melaporkan ketenagakerjaan kepada pemerintah salah satu perusahaan yang wajib melaporkan ketenagakerjaannya ialah di bidang industri perbankan. Menurut A.Abdurrahman Industri Perbankan adalah suatu jenis keuangan yang digunakan untuk berbagai tujuan seperti layanan yang berkaitan dengan pemberian pinjaman, distribusi mata uang, melayani sebagai tempat penyimpanan barang berharga serta dapat membantu bisnis yang membutuhkan.<sup>2</sup> Disamping industri perbankan menyediakan jasa dalam bentuk dana berupa uang atau sebaliknya masyarakatnya yang menerima dana tersebut dari pihak bank juga harus melunasi kewajibannya untuk membayar dana dari pinjaman tersebut.

Dengan adanya proses pinjam meminjam tersebut tentunya juga ada kewajiban yang harus dijalankan oleh perusahaan salah satunya Wajib lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan. Menurut Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan diantaranya ialah :

a) Pasal 1 ayat (1) berbunyi :

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

b) Pasal 6 ayat (1) berbunyi :

*"Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 hari (tiga puluh) hari setelah mendirikan menjalankan kembali atau meindahkan perusahaan".*

c) Pasal 7 ayat (1) berbunyi :

*"Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahunnya secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk".*

Dari penjelasan pasal tersebut tentu industri perbankan wajib melaporkan data ketenagakerjaannya kepada dinas setempat. Apabila perusahaan tidak melaksanakan WLKP tersebut tentu akan ada yang namanya sanksi pidana atau sanksi administratif didalam Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi :<sup>3</sup>

*"Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban-kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1) dan Pasal 13 diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah)."*

Oleh sebab itu, perusahaan wajib melaporkan ketenagakerjaannya pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi serta apabila tidak melakukan laporan tersebut tentu akan ada sanksi administratif atau sanksi pidana kurungan yang dikenakan oleh perusahaan. selain itu juga industri perbankan memiliki beberapa klasifikasi diantaranya ialah besar, menengah dan kecil. <sup>4</sup> Dari beberapa klasifikasi tersebut tentu perlu melihat seberapa besar indikator kepatuhan industri perbankan dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan di kota samarinda.

---

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

<sup>3</sup> 'Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan', 1981, pp. 1-8 <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/47039/uu-no-7-tahun-1981>>.

<sup>4</sup> Alya Sani Pratiwi and others, 'Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas', *Jurnal Usm Law Review*, 6.1 (2023), pp. 388-406, doi:10.26623/julr.v6i1.6817.

Perlu digaris bawahi bahwa ketika perusahaan melakukan pelanggaran dan tidak melakukan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, tentunya peran dinas dalam melakukan penyidikan terhadap perusahaan yang tidak melakukan WLKP akan diberikan 3 (tiga) kali Nota Pemeriksaan atau bisa disebut juga dengan peringatan surat tertulis dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kaltim kepada perusahaan industri perbankan tersebut. apabila dalam surat tersebut juga tidak ada tanggapan atau jawaban dari pihak perusahaan industri perbankan. Tentu ada upaya terakhir yang akan dilakukan oleh dinas Kaltim yakni ultimatum remedial atau pidana yang mana akan diberikan menjadi sebuah jalan terakhir dalam proses penegakan hukum terhadap Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP).<sup>5</sup> Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahas sebuah permasalahan dengan tujuan peneliti Bagaimana Implementasi serta pengawasan dan penyidikan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan Di Kota Samarinda.

Setelah memaparkan hal tersebut, penulis juga ingin mengulas terhadap penelitian terdahulu serta akan menjelaskan berkenaan dengan pembaharuan yang telah ditemukan di dalam sebuah penelitian. Berikut ini ialah beberapa penelitian terdahulu yang penulis riset diantaranya ialah :

- A. Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Jawa Barat  
Kesimpulannya, Peran pengawasan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal dari total perusahaan yang dilakukan pengawasan hanya 20% perusahaan besar yang dilakukan pengawasan Upah Minimum Provinsi (UMP) Hal ini disebabkan oleh faktor intern dari perusahaan yang terdaftar dan keterbatasan jumlah pengawas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.<sup>6</sup>
- B. Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan.  
Kesimpulannya, Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan masih belum berjalan secara optimal dikarenakan jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan objek pengawasan ketenagakerjaan.<sup>7</sup>
- C. Analisis Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Terhadap Pengawasan Upah Minimum Kota Batam  
Kesimpulannya, Proses Pengawasan Sudah berjalan namun belum optimal karena masih banyak perusahaan yang tidak mengetahui tentang pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh unit pelaksana teknis dinas pengawasan ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Pegawai ASN Retno Agustina, 'Pengawas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur', 2024.

<sup>6</sup> Siti Kunarti Ilham Akbar Primadianto, Kadar Pamuji, 'PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI JAWA BARAT', *Jurnal Soedirman Law Riview*, 4.2 (2022), pp. 143–52, doi:<https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.2.188>.

<sup>7</sup> Christine Nauli Pakpahan, Holyness N Singadimedja, and Agus Pratiwi, 'Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan', *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2.11 (2023), pp. 2540–50, doi:10.59141/comserva.v2i11.561.

<sup>8</sup> Aci Nofriyanti and Karol Teovani Lodan, 'ANALISIS PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENGAWASAN MINIMUM KOTA BATAM Debate about Regency / City Minimum Wages Often Results in Demonstrations Conducted By', *SCIENTA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1.1 (2019), pp. 1–10.

Pada Penelitian yang sudah saya jabarkan diatas, bahwa pada penelitian yang peneliti tulis di dalam penelitian hukum ini tentunya memiliki beberapa perbedaan yaitu diantaranya mengenai objek serta subjeknya serta yang membedakan antara penelitian penulis ini ialah mengenai apa isi dari keseluruhan terhadap penelitian penulis, pada hasil penelitian, penulis berfokus terhadap implementasi serta peran pengawas dan penyidikan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan pada industri perbankan di kota samarinda. Sebab tujuan dari penelitian ini ialah untuk mencari suatu jawaban atas permasalahan yang dibahas sehingga akan memberikan suatu saran serta sasaran yang lebih tepat tentunya.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan Penelitian hukum yuridis empiris dengan dilalui terhadap hukum yang menjadi sebagai suatu norma atau *das sollen* serta agar dapat melihat hukum sebagai suatu kenyataan atau *das sein* yang terjadi dilapangan maupun dimasyarakat. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, sekunder dan tersier. Adapun penelitian ini dilakukan pada perusahaan Industri Perbankan yang ada di Kota Samarinda yaitu Industri Perbankan skala besar, menengah dan kecil. Alasan Peneliti mengambil lokasi tersebut dikarenakan perusahaan industri perbankan di kota samarinda cukup banyak dan besar serta belum pernah diteliti oleh para peneliti lain. Kemudian adapun narasumber pada penelitian ini ialah Pengawas dan penyidikan Spesialis dibidang ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sedangkan respondennya ialah pekerja HRD/Manager pada industri perbankan di kota samarinda yang mengawasi dibidang ketenagakerjaan. Lalu data yang berhasil dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan pendekatan lapangan kemudian akan dianalisa dengan pendekatan deksriptif kualitatif. Hal ini bertujuan untuk mendeksripsikan data yang sudah diperoleh baik itu berupa data primer ataupun sekunder.

Dengan Metode Penelitian yuridis empiris ini tentunya diharapkan agar dapat memberikan suatu gambaran komprehensif dan analitis terkait implementasi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan pada industri perbankan : studi kasus kota samarinda dan agar dapat mengawasi setiap menyelidiki pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan dengan taat, patuh dan tunduk terhadap normawajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)**

Implementasi Menurut Van Meter dan Van Horn Bahwasannya mereka mengemukakan implementasi itu ialah sebuah tindakan-tindakan tentunya akan dilaksanakan baik terhadap individu maupun pejabat ataupun kelompok pada pemerintahan atau swasta dengan kata lain pada pengarahannya akan mencapai terhadap suatu tujuan-tujuan yang mana telah digariskan ke dalam suatu keputusan atas kebijakan-kebijakan.<sup>9</sup> Tentu hal ini akan berkaitan langsung dengan pelaksanaan terhadap pengawasan dan penyidikan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan yang ada di kota samarinda serta peraturan norma perundang-undangan nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Berdasarkan data hasil wawancara yang saya dapatkan di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kalimantan timur. Menurut ibu sundari selaku pengawas yang melakukan data pelaporan setiap perusahaan di kota samarinda bahwa di kota samarinda paling banyak yang melakukan wajib lapor ketenagakerjaan tahun 2024 sebesar 10.625 (sepuluh ribu enam

---

<sup>9</sup> Novie Palar Sabrina Ponamon, Florence D.J Lengkong, 'IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA)', VII.104 (2021), pp. 11–18.

ratus dua puluh lima) perusahaan. Kemudian, sangat sedikit sekali perusahaan yang tidak melakukan wajib lapor, kebanyakan dari perusahaan di kota samarinda sudah melakukan wajib lapor ketenagakerjaan dengan baik. Akan tetapi, ada sekitar 5-10% perusahaan yang memang belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan di kota samarinda.<sup>10</sup> berdasarkan laman website Badan Pusat Statistik Nasional Kalimantan Timur pada tahun 2020 terkhusus kota samarinda perusahaan industri perbankan sebanyak 84 (delapan puluh empat) Perusahaan Industri Perbankan.<sup>11</sup>

Artinya, dari 84 (delapan puluh empat) perusahaan industri perbankan tersebut. Tentunya peneliti perlu untuk melihat kondisi real dilapangan dari beberapa perusahaan industri perbankan yang sudah peneliti sebutkan diatas. Hal ini ini juga bertujuan agar dinas tenaga kerja dan transmigrasi bisa mengontrol serta memonitoring baik itu berjalannya operasional perusahaan maupun dalam keadaan bubar nya perusahaan.

Pada objek temuan yang peneliti dapatkan dilapangan terhadap perusahaan industri perbankan di kota samarinda ada 20 (duapuluh) Surat Penelitian lapangan perusahaan industri perbankan yang sudah saya sebarakan. Dari 20 perusahaan industri perbankan tersebut hanya 4 (empat) perusahaan industri perbankan yang mau diwawancarai. Sisanya sebagian jawaban dari perusahaan industri perbankan tersebut. Sebelum peneliti memaparkan hasil data lapangan perlu digaris bawahi bahwa ke-4 (empat) perusahaan industri perbankan ini ada beberapa perusahaan yang perlu peneliti samarkan nama perusahaan dan respondennya. Oleh Karena itu, peneliti akan menyamarkan nama perusahaannya dengan contoh Perusahaan (ABC) dan (XYZ) dan HRD/Manager (AZ) dan (BK) Sebagai Berikut :

#### **A. Bank IRB Samarinda : Klasifikasi Besar**

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

#### **B. Bank KS : Klasifikasi Menengah**

Nama Samaran Responden (DI), Umur 45 Tahun, Posisi Jabatan sebagai Manager Operasional/HRD, Perusahaan ini beroperasi selama 58 Tahun sejak tahun 1965. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 917 Orang dan Perempuan sebanyak 1.497 Orang. Bank KS Samarinda. Bank KS Samarinda Telah memiliki NIB (Nomor Induk Berusaha) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bank KS Samarinda ini rutin membuat laporan setiap tahunnya melalui online website dinas ketenagakerjaan. Sistem pengupahan pada Bank KS Samarinda menggunakan sistem Pengupahan Upah Minimum Provinnsi (UMP) serta karyawannya digaji dengan sistem bulanan. Bank KS Samarinda. Jam Kerja Bank KS Samarinda ini sebanyak 8 Jam/Perhari dimulai dari hari senin s/d jumat sabtu dan minggu libur dan tidak memiliki shift kerja. Bank KS Samarinda memiliki 273 Cabang ditempat lain. Sudah Melakukan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan.

<sup>10</sup> Pegawai ASN Ibu Sundari, 'Data Lapangan Hasil Wawancara Laporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Pada Kota Samarinda', 2024.

<sup>11</sup> 'Badan Pusat Statistik Kalimantan Timur', 2024 <<https://kaltim.bps.go.id/indicator/13/910/1/jumlah-kantor-bank-konvensional-menurut-kabupaten-kota-.html>> [accessed 27 July 2024].

**C. Bank Bapak Samarinda : Klasifikasi Kecil**

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

**D. Bank PT.BPR PR Samarinda : Klasifikasi Kecil**

Nama Samaran Responden (RJ), Umur 35 Tahun, Posisi Jabatan sebagai Manager Operasional/HRD, Perusahaan ini beroperasi selama 21 Tahun sejak 2002. Dengan Jumlah Karyawan Laki-Laki sebanyak 11 Orang dan Jumlah Karyawan Perempuan Sebanyak 14 Orang. Bank PT BPR Samarinda ini telah memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bank PT BPR Samarinda ini tidak rutin melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan. Sistem pengupahan pada bank ini menggunakan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang digaji setiap bulan, dengan jam kerja 8jam/Perhari. Dan juga tidak memiliki kantor cabang lain, jadi hanya ini kantor cabang utama. Belum Melakukan Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan.

Tabel 1

Table 16 perusahaan industri perbankan di kota samarinda yang menolak diteliti serta memvalidasi data pelaporan ketenagakerjaan di disnaker kaltim

No	Nama Perusahaan	Belum WLKP	Sudah WLKP	Skala
1	Bank ACB Samarinda		✓	Besar
2	Bank INB Samarinda		✓	Besar
3	Bank MNI Samarinda		✓	Besar
4	Bank SYI Samarinda		✓	Besar
5	Bank CN Samarinda		✓	Besar
6	Bank KSDS Samarinda	✓		Menengah
7	Bank KPM Samarinda	✓		Menengah
8	Bank MMT Samarinda	✓		Menengah
9	Bank JTS Samarinda	✓		Kecil
10	Bank DF Samarinda		✓	Kecil
11	Bank PST Samarinda		✓	Kecil
12	Bank SK Samarinda		✓	Kecil
13	Bank BKS Samarinda		✓	Kecil
14	Bank AKP Samarinda		✓	Kecil
15	Bank NTB Samarinda		✓	Kecil
16	Bank AGM Samarinda		✓	Kecil

Berdasarkan pada penjelasan diatas, penulis aka menganalisa data lapangan perusahaan industri perbankan yang sudah penulis dapatkan di kota samarinda bahwa ketiga perusahaan yakni : Bank IRB Samarinda, Bank KS Samarinda dan Bank Bapak Samarinda, sudah melaksanakan Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan Sesuai dengan Peraturan perundang-undangan No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan. Artinya hal ini telah sesuai dengan Pengertian Implementasi itu sendiri yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn, bahwa ketika perusahaan industri perbankan itu menjalankan sebuah kegiatan operasionalnya tersebut, tentu ada kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan ketetapan peraturan UU No. 7 Tahun 1981 WLKP dan juga pada Pengertian Impelementasi ini industri perbankan sudah melaksanakan dengan maksimal dan patuh. Hanya Bank PT BPR PR Samarinda saja yang belum melakukan wajib laport ketenagakerjaan perusahaan. Karena ketiga perusahaan ini rutin setiap tahunnya melakukan pelaporan ketenagakerjaan kepada Disnaker Kaltim, tentu laporan yang dijalankan oleh perusahaan industri perbankan tersebut sudah saya konfirmasi dan validasi kepada dinas tenagakerja dan transmigrasi provinsi kaltim, bahwa ketiga perusahaan ini sudah melaporkan WLKPnya kepada dinas dan juga rutin setiap tahunnya melaporkan WLKPnya. Serta, 16 (enam belas) perusahaan industri perbankan yang menolak tersebut dan yang sudah peneliti validkan data pelaporan wajib laport ketenagakerjaan didinas bahwa 12 Perusahaan industri perbankan sudah melakukan wajib laport ketenagakerjaan perusahaan di kota samarinda.

Selanjutnya, Berikut ini adalah suatu indikator wajib laport ketenagakerjaan perusahaan terhadap Kepatuhan serta Kesadaran Hukum Perusahaan Industri Perbankan dikota Samarinda.

Menurut Stanley Milgram bahwa kepatuhan adalah untuk memotivasi setiap orang, kelompok atau organisasi untuk agar dapat mengupayakan kemampuan untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan aturan hukum.<sup>12</sup>

Menurut Krabbe ia berpendapat bahwa Kesadaran Hukum adalah sebuah kesadaran akan nilai-nilai yang didalamnya terkandung nilai-nilai masyarakat akan hukum yang selalu ada atau hukum yang diwajibkan kepadanya.<sup>13</sup> Dibawah ini adalah tabel data indikator kepatuhan hukum dan kesadaran hukum 4 (empat) perusahaan industri perbankan yang berhasil diwawancarai :

Tabel 2

Indikator Kepatuhan Hukum dan Kesadaran Hukum Perusahaan industri perbankan terhadap Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan

No	Kepatuhan dan kesadaran WLKP	Sangat Baik	Cukup	Tidak Sama Sekali
1	Pengetahuan tentang peraturan hukum	2	2	-

<sup>12</sup> Firda Ayu Marlinah Zakia and Faiz Rahman Sugiarti Siddiq, 'Analysis Of Understanding Level Of Tax Regulation, Taxpayer Awareness, Tax Socialization And Tax Provisions Of E-Commerce UMKM Towards Taxpayer Compliance (Case Study On UMKM E-Commerce Business Owners In Kudus City)', *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 7.2 (2022), pp. 208–18 <<http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>>.

<sup>13</sup> Wiewie Heryani Achmad Ali, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Cetakan 1 (Kencana Prenadamedia Group, 2012).

2	Pengetahuan tentang isi-isi peraturan hukum	2	1	1
3	Sikap Pada peraturan Hukum	3	-	1
4	Kepatuhan WLKP Setiap Tahun	3	1	-

Berdasarkan hasil indikator kepatuhan hukum serta kesadaran hukum terhadap 4 perusahaan industri perbankan yang sudah berhasil diwawancarai sudah menjalankan wlkp dengan Cukup Baik hal ini sudah sesuai dengan pendapat Stanley Milgram dan Krabbe bahwa perusahaan industri perbankan di kota Samarinda sudah menjalankan wlkp dengan taat sesuai undang-undang nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan serta sudah memiliki kesadaran hukum perusahaan industri perbankan terhadap kewajibannya tersebut.

#### 4.2 Pengawasan dan Penyidikan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)

Mengenai fungsi pengawasan dan penyidikan ini tentu ada 2 secara umum menurut ahli dan menurut peraturan perundang-undangan Pengawasan Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Arifin dan Hadi W, bahwa pengawasan (contolling) biasa disebut sebagai suatu pengendalian hal ini merupakan salah satu fungsi manajemen/perusahaan yang berkenaan dengan salah satu prosedur pada pengukuran hasil kerja terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, fungsi ini bertujuan agar dapat memastikan penemuan-penemuan serta penerapan pada aktivitas yang dilakukan termasuk kepada cara serta peralatan yang akan digunakan dilapangan sesuai dengan apa yang telah direncanakan<sup>14</sup> Pengawasan menurut Pasal 1 Ayat (32) yang berbunyi : <sup>15</sup>

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

Dan peraturan kementerian ketenagakerjaan juga memberikan definisi pengawasan yaitu pada pasal 1 ayat (9), (10) dan (11) sebagai berikut :

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

Kemudian penyidikan menurut R. Soesilo ia juga menyatakan keyakinannya bahwa agar sebuah proses investigasi memiliki makna, menciptakan titik terang, dan menjelaskan sebuah kejadian, penting untuk memahami investigasi dari sudut pandang kata.<sup>16</sup> Dalam pasal 1 ayat (12) dan (17) juga dijelaskan penyidikan sebagai berikut : <sup>17</sup>

<sup>14</sup> Abd. Rohman, *DASAR-DASAR MANAJEMEN*, Cetakan I (Inteligensia Media, 2017).

<sup>15</sup> Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13', 2003 <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>>.

<sup>16</sup> Elfina Dwi Rahayu and Margo Hadi Pura, 'Analisis Proses Penyidikan Pelaku Tindak Pidana Pencurian Terhadap Benda Sitaan', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9.10 (2023), pp. 147–48, doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.7983515>.

<sup>17</sup> Permenaker RI, 'Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 33', 2016.



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

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pengawasan dan penyidikan menurut penulis ialah pengawasan itu untuk dapat mengawasi perusahaan industri perbankan dalam melaksanakan proses wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Apabila dalam menjalankan proses wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan tersebut terdapat kesalahan ataupun pelanggaran tentunya disini peran pengawas dinas selaku penegak hukum akan melakukan proses yang namanya penyidikan fungsi dari penyidikan sendiri untuk mengoreksi, meninjau langsung kelokasi ataupun melihat kejadian dilapangan apakah perusahaan tersebut melakukan keesaahan, pelanggaran ataupun tidak. Kalaupun ada pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tentunya akan ada pembinaan yang akan dilakukan oleh dinas setempat kepada perusahaan yang melanggar.

Kemudian, hasil wawancara yang peneliti dapatkan baik itu pada industri perbankan serta kepada pegawai ASN yang ada di dinas tenagakerja dan transmigrasi provinsi kalimantan timur yang membidangi dibagian pengawasan.<sup>18</sup> bahwa dikota samarinda sendiri pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan dari beberapa perusahaan serta pengawasan yang dilakukan oleh dinas tenagakerja dan transmigrasi provinsi kalimantan timur. Fungsi utama dari pengawasan ini tentunya ialah untuk menegaskan bahwa proses pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan pada industri perbankan di kota samarinda ini harus mengikuti atas ketentuan ketetapan sebuah norma-norma yang berlaku. Pada pelaksanaannya juga bukan hanya berfokus pada Mendirikan Perusahaan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan. Akan tetapi menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pada Undang-Undang tersebut bahwa fokusnya juga pada internal maupun eksternal perusahaan seperti Upah Minimum, Jam Kerja, tenagakerja, perusahaan, pemberi kerja, pelatihan kerja, perjanjian kerja, hubungan kerja, hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, insiden kerja, maupun pengawasan ketenagakerjaan.

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

- a) Inpeksi Rutin :  
Pengawas ketenagakerjaan secara rutin mengunjungi perusahaan-perusahaan untuk memverifikasi bahwa undang-undang ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan kontrak kerja, upah minimum, jam kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja, ditaati.
- b) Audit Kepatuhan :

---

<sup>18</sup> Pegawai ASN Retno Agustina.

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

c) Pengawasan Pengaduan :

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

d) Pelatihan dan Penyuluhan :

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

e) Penerapan Sanksi

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

Selanjutnya, berikut ini juga ada beberapa kendala yang dihadapi oleh pengawas serta penyidikan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan Timur. Pada kenyataannya di lapangan pun perusahaan industri perbankan masih banyak kendala terhadap pelaporan ketenagakerjaan tersebut. Dalam hasil wawancara pada perusahaan industri perbankan serta pengawas yang ada di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan Timur bahwa hambatan atau kendala dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Kurangnya Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, ini yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan.
2. Kurangnya Pemahaman Perusahaan mengenai Wajib Lapor Ketenagakerjaan, hasil yang saya dapatkan di lapangan bahwa mereka hanya tau wajib lapor ketenagakerjaan ini lebih berfokus pada UU Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti upah minimum, jam kerja, dan perlindungan hak pekerja. Padahal, ada UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan itu mengatur secara umum dan keseluruhan dalam serangkaian proses perusahaan dalam menjalankan wajib lapor ketenagakerjaan.
3. Pada saat ada permasalahan hukum, permasalahan terkait hubungan kerja, permasalahan upah dan yang lainnya yang menyangkut laporan ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan, perusahaan yang ada di kota Samarinda, menurut hasil wawancara dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan Timur bahwa ketika perusahaan tersebut mendapatkan masalah mereka tidak bisa ikut membantu dan menyelesaikan permasalahan perusahaan yang belum terdaftar wajib lapor ketenagakerjaan karena menurut pengawas dinas tenaga kerja, perusahaan mereka dianggap ilegal karena belum wajib lapor ketenagakerjaan.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara yang saya dapatkan ada di kota Samarinda, pegawai pengawas yang ada di kota Samarinda pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi 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 Perusahaan industri perbankan sebanyak 84 Perusahaan yang ada di kota Samarinda disambungkan dengan jumlah karyawan yang hanya dimiliki dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kaltim sebanyak 15 orang pengawas. tentu sangat sedikit sekali pengawas ketenagakerjaan yang ada 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 sekali itupun hanya 5 perusahaan yang mereka datangi, bayangkan dengan jumlah perusahaan di kota samarinda sebanyak 10.625 Perusahaan dan 84 Perusahaan industri perbankan di kota samarinda serta 1 orang pengawas hanya memegang 5 Perusahaan setiap kali mereka melakukan pengawasan, tentunya ada ketidakseimbangan yang terjadi pada saat melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan di kota samarinda.

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

#### **4. KESIMPULAN**

Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan perusahaan di kota samarinda dari 20 (duapuluh) perusahaan yang berhasil diwawancarai hanya 4 perusahaan industri perbankan serta yang sudah melaksanakan wlpk ada 16 perusahaan industri perbankan. Artinya, sekitar 75% perusahaan industri perbankan sudah menjalankan dengan baik. Hal ini Berdasarkan indikator hasil wawancara 4 dari 20 (duapuluh) perusahaan industri perbankan bahwa kepatuhan hukum dan kesadaran hukum mengenai peraturan perundang-undangan nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan beserta isi dari norma tersebut tentunya sudah cukup baik dilaksanakan oleh perusahaan industri perbankan tersebut.

Pengawasan serta Penyidikan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerjadan transmigrasi provinsi kaltim, tentu pengawasan serta penyidikan yang dilakukan oleh dinas sudah berjalan dengan baik. akan tetapi, adanya pengawasan yang dilakukan oleh dinas masih lemah yaitu keterbasan jumlah pengawas 1 dari 15 pengawas hanya mampu mengawasi 5 perusahaan setiap 1 bulan sekali dan perlunya kesadaran hukum perusahaan industri perbankan di kota samarinda dalam melakukan kewajiban pada pelaporan ketenagakerjaan agar penerapan regulasi undang-undang nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan bisa terlaksana dengan maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Abd. Rohman, *DASAR-DASAR MANAJEMEN*, Cetakan I (Inteligensia Media, 2017)

Achmad Ali, Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Cetakan 1 (Kencana Prenadamedia Group, 2012)

Aliza, Rizky, 'Bandar Lampung Berbasis Web Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung', *Jurnal Teknologi Pintar*, 2.12 (2022), pp. 1–20

'Badan Pusat Statistik Kalimantan Timur', 2024 <<https://kaltim.bps.go.id/indicator/13/910/1/jumlah-kantor-bank-konvensional-menurut-kabupaten-kota-.html>> [accessed 27 July 2024]

Ilham Akbar Primadianto, Kadar Pamuji, dan Siti Kunarti, 'PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI JAWA BARAT', *Jurnal Soedirman Law Riview*, 4.2 (2022), pp. 143–52, doi:<https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.2.188>

Marlinah Zakia, Firda Ayu, and Faiz Rahman Sugiarti Siddiq, 'Analysis Of Understanding Level Of Tax Regulation, Taxpayer Awareness, Tax Socialization And Tax Provisions Of E-Commerce UMKM Towards Taxpayer Compliance (Case Study On UMKM E-Commerce Business Owners In Kudus City)', *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 7.2 (2022), pp. 208–18 <<http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>>

Nauli Pakpahan, Christine, Holyness N Singadimedja, and Agus Pratiwi, 'Pelaksanaan Pekerja Alih Daya Oleh Perusahaan Alih Daya Yang Tidak Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan', *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2.11 (2023), pp. 2540–50, doi:10.59141/comserva.v2i11.561

Nofriyanti, Aci, and Karol Teovani Lodan, 'ANALISIS PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENGAWASAN MINIMUM KOTA BATAM Debate about Regency / City Minimum Wages Often Results in Demonstrations Conducted By', *SCIENTA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1.1 (2019), pp. 1–10

Pegawai ASN Ibu Sundari, 'Data Lapangan Hasil Wawancara Laporan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Pada Kota Samarinda', 2024

Pegawai ASN Retno Agustina, 'Pengawas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur', 2024

Permenaker RI, 'Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor 33', 2016

Rahayu, Elfina Dwi, and Margo Hadi Pura, 'Analisis Proses Penyidikan Pelaku Tindak Pidana Pencurian Terhadap Benda Sitaan', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9.10 (2023), pp. 147–48, doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.7983515>

Sabrina Ponamon, Florence D.J Lengkong, Novie Palar, 'IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA)', VII.104 (2021), pp. 11–18

Sani Pratiwi, Alya, Sonhaji Sonhaji, Suhartoyo Suhartoyo, and Endah Pujiastuti, 'Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas', *Jurnal Usm Law Review*, 6.1 (2023), pp. 388–406, doi:10.26623/julr.v6i1.6817

Thamrin Abdullah Sintha Wahjusaputri, *Bank & Lembaga Keuangan* (Mitra Wacana Media, 2018)

'Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan', 1981, pp. 1–8 <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/47039/uu-no-7-tahun-1981>>

'Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13', 2003 <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>>