

KESADARAN HUKUM WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA ISLAM: STUDI KASUS KOTA SAMARINDA

Muhammad Fais Fadlurrahman¹, Rio Arif Pratama², Rahmatullah Ayu Hasmia³

^{1,2,3}Program Studi Sarjana Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: rioarifpratama@umkt.ac.id.

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 mandatory company employment report 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*

ABSTRAK

Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) telah diatur dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1981. Menurut undang-undang, wajib pelaporan ketenagakerjaan merupakan kewajiban bagi seluruh perusahaan dan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan, kewajiban ini bagi perusahaan untuk melaksanakan dan melaporkan data ketenagakerjaan ke dinas ketenagakerjaan setempat, termasuk sektor pendidikan, baik yayasan pendidikan maupun lembaga pendidikan lainnya, namun pada kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan dan yayasan pendidikan yang masih belum menerapkan ketentuan Perseroan Laporan Ketenagakerjaan Wajib. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Penerapan Pelaporan Ketenagakerjaan di Bidang Pendidikan, serta kendala apa saja yang harus dihadapi oleh berbagai yayasan sekolah dan kendala yang dihadapi oleh pengawas yang diwajibkan melapor kepada ketenagakerjaan perusahaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, sumber data penelitian ini bersumber dari penelitian perpustakaan dan Penelitian Lapangan. Dengan metode pengambilan sampel acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih sedikit yayasan pendidikan dan lembaga pendidikan yang belum menerapkan ketentuan Laporan Ketenagakerjaan Korporasi Mandatori. Tercatat hanya dua puluh (20) Yayasan di Kalimantan Timur yang melaksanakan Laporan Ketenagakerjaan Wajib Korporasi, dari data tersebut belum ada yayasan atau lembaga pendidikan di Kota Samarinda. Dalam hal ini, kurangnya pemahaman tentang laporan ketenagakerjaan wajib perusahaan dan kurangnya sumber daya pengawasan menjadi salah satu faktor

utama, dan ada kendala lain yang menghambat Proses Pelaporan Ketenagakerjaan Wajib Perusahaan di Bidang Pendidikan.

Kata Kunci: Laporan Wajib, Perusahaan, Yayasan Pendidikan

PENDAHULUAN

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

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 untuk memulai bisnis.³

Sesuai peraturan negara yang dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981, dunia usaha wajib melaporkan kedudukan dan keadaan karyawan atau

¹ B. P Rahman, "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan," *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022): 2.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan.

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* 2, no. 3 (2018): 116.

tenaga kerjanya 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 di masing-masing perusahaan. Perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan secara berkala kepada pemerintah.⁴

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 didapatkannya data yang sesuai dengan perkembangan tentang keadaan tenaga kerja pada setiap perusahaan yang merupakan bahan informasi bagi Pemerintah untuk selanjutnya dibuat sebagai bahan menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

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 lapor ketenagakerjaan.⁵

Konsep Das Sollen dan Das Sein memiliki peranan penting dalam mengkaji dan memahami realitas secara norma yang ada⁶, 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 Lapor Ketenagakerjaan yang terdapat pada Undang-undang No 7 Tahun

⁴ A. A. I. N. Marhaeni et al., *Kondisi Pasar Kerja Di Provinsi Bali: Implementasi Undang- Undang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan* (Universitas Udayana, 2017).

⁵ Ari Suryono, Eko Subyantoro, and Agiska Ria Supriyatna, "Aplikasi Pengolahan Data Wajib Lapor Ketenagakerjaan Pada Disnakertrans Provinsi Lampung Berbasis Web Framework Larave" (Politeknik Negeri Lampung, 2018).

⁶ RR Lylia Aina Prihardiati, "Teori Hukum Pembangunan Antara Das Sein Dan Das Sollen," *HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2021).

1981. Sedangkan das sein adalah realitas atau keadaan sebenarnya dilapngan, yaitu tidak adanya Yayasan pendidikan yang melakukan wajib lapor ketenagakerjaan.

Benturan Hukum terjadi ketika norma (das sollen) dan bagaimana kenyataan yang terjadi di masyarakat (Das Sein) tidak selaras, dalam hal ini benturan hukum dapat muncul ketika Perusahaan atau Yayasan tidak melakukan Wajib Lapor 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: **“KESADARAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN PADA SEKTOR YAYASAN PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA ISLAM: STUDI KASUS KOTA SAMARINDA”**

DEFINISI KONSEP VARIABEL

1. Kesadaran Hukum

Teori sistem hukum (legal system) dari Lawrence M. Friedman merupakan teori sistem hukum yang menggambarkan bagaimana hukum berkembang dan berfungsi dalam masyarakat.

2. 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.

3. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja, peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal itu melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi dan jika diperlukan penegakan hukum.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kesadaran Hukum

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.⁷

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Hukum Empiris. Objek penelitiannya yaitu lembaga sekolah, yayasan pendidika yang ada di Kota Samarinda. 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. Subjek penelitian ini menggunakan 2 hal yaitu responden dan narasumber. Pengumpulan data terdiri dari wawancara, studi kasus, dan observasi. Data diolah dan diperiksa secara deskriptif setelah dikumpulkan, yaitu dengan menampilkan dan menggabungkan data lapangan dengan menyajikan informasi secara mudah dipahami dan diinterpretasikan: dalam bentuk frasa yang teratur, kohesif, logis, dan tidak tumpang tindih.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kesadaran Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan pada Sektor Yayasan Pendidikan Berbasis Islam.

a. 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.⁸

⁷ Rio arif Pratama and Bayu Prasetyo, *Tantangan Penerapan Norma Kerja Pada Malam Hari* (Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2019).

⁸ Wikipedia, "Kota Samarinda," n.d., https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Samarinda .

b. Kesadaran Wajib lapor Ketenagakerjaan Pada Sektor Yayasan Pendidikan di Kota Samarinda.

Tabel 1. Indikator Kepatuhan Pada Yayasan Pendidikan

Nama Sekolah	Status Kepemilikan	Skala	Status WLKP
1. Ponpes Al-xxxxxx	Yayasan Al-xxxx	Besar	Tidak WLKP
2. Ponpes Al-xxxx	Yayasan Islam Al-xxxx	Besar	Tidak WLKP
3. Ponpes xxxxx	Yayasan Islam xxxx	Besar	Tidak WLKP
4. SMP xxxxxx	Di bawah Naungan xxxxx	Sedang	Tidak WKLP
5. SDIT Az-xxxx	Yayasan AZ-xxxx	Sedang	Tidak WLKP
6. SD xxxxx	Yayasan xxxxxx	Sedang	Tidak WLKP
7. SD xxxxxx	Dibawah naungan xxxxx	Sedang	Tidak WLKP
8. TK xxxxx	Yayasan xxxxx	Kecil	Tidak WLKP

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

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

Tabel 2. Indikator Kesadaran Hukum

Kesadaran Hukum	Penjelasan	Pernyataan Yayasan	
Pengetahuan hukum	Meliputi pengetahuan tentang berbagai jenis, sistem, proses hukum	Tidak mengetahui	X
Pemahaman	Meliputi untuk	Kurang memahami	X

hukum	menjelaskan prinsip-prinsip, norma-norma hukum.		
Sikap hukum	Meliputi pandangan, keyakinan, dan nilai terhadap hukum	Taat dan patuh	✓
Perilaku hukum	Pola perilaku warga negara yang mematuhi hukum	Tidak ada	X

Yayasan Pendidikan Memiliki Pengetahuan Tentang Peraturan Hukum Mengenai Wajib Laporkan Ketenagakerjaan yang kurang, Yayasan Pendidikan lebih mengetahui Peraturan tentang pelaporan pada Dinas Pendidikan dan budaya Serta Kementerian agama. Pengetahuan tentang isi peraturan yaitu Wajib Laporkan 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 Laporkan 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. Pola Perilaku Hukum atau dimana Masyarakat mematuhi peraturan yang berlaku masih sangat Sedikit, peraturan ini masih dibidang masih belum berlaku pada yayasan Pendidikan karena belum tersentuhnya pada Sektor Yayasan Pendidikan.

d. Kendala Serta Alasan Sekolah Atau Yayasan Tidak Melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan.

- 1) Telah melakukan Dapodik Sekolah,
- 2) Telah melakukan Emis Sekolah,
- 3) Kurangnya pemahaman tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan, dari delapan (8)

data sekolah yang dihimpun, hanya terdapat dua Sekolah yang mengetahui Wajib Laport Ketenagakerjaan,

4) Tidak adanya sosialisasi dari dinas ketenagakerjaan.

5) Belum Tercapainya Upah Minimum Pekerja pada sektor Yayasan pendidikan,

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.

2. Pengawasan Wajib laport Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja pada Sektor Yayasan Pendidikan di Kota Samarinda.

Tabel 3. Jumlah Pengawas di Kalimantan Timur

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Pengawas
1.	Kota Samarinda	15 Orang ⁹
2.	Kota Balikpapan	10 Orang
3.	Kabupaten Kutai Kartanegara	9 Orang
4.	Kabupaten Paser	4 Orang
5.	Kabupaten Berau	4 Orang
6.	Kabupaten Kutai Timur	3 Orang
7.	Kabupaten Kutai Barat	1 Orang
8.	Kota Bontang	3 Orang

Pengawas ketenagakerjaan di Disnaker Provinsi Kalimantan Timur memiliki berbagai kendala yang harus dihadapi oleh pengawas seperti banyaknya perusahaan yang belum melaporkan Wajib Laport ketenagakerjaan.

Berikut adalah ringkasan tugas pengawas ketenagakerjaan beserta indikator pelaksanaannya:

Tabel 4. Indikator Pengawas ketenagakerjaan kepada yayasan

No	Tugas	Pelaksanaan
----	-------	-------------

⁹ Wawancara Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 Juli 2024. Pukul 13.30.

1.	Koordinasi kepada Yayasan	Belum terlaksana
2.	Pembinaan kepada Yayasan	Belum terlaksana
3.	pengawasan	Belum terlaksana
4.	pemeriksaan	Tidak ada
5.	Pengujian pelaksanaan Norma	Tidak ada

Dari 2.149 Jumlah Yayasan di Kalimantan Timur, hanya terdapat 20 Yayasan yang melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan, Seperti Yayasan pendidikan Telkom Balikpapan, Yayasan Bina Cendekiawan Balikpapan, Yayasan Jabalussalam Balikpapan, dan Yayasan Az-zahra Loa Kulu. Dari beberapa Yayasan yang melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan tersebut, tidak ada satu pun Yayasan yang terdapat di Samarinda yang melakukan WLKP.¹⁰

Hal ini bukan tanpa alasan atau sebab, berikut adalah alasan mengapa pengawas masih jarang melakukan pengawasan terhadap Yayasan Pendidikan, atau pun Sekolah:

- 1) Pengawas ketenagakerjaan memiliki prioritas untuk mengawasi sektor-sektor atau industri yang memiliki risiko ketenagakerjaan yang lebih tinggi atau jumlah pekerja yang lebih banyak
- 2) Beberapa yayasan mungkin memiliki status hukum yang berbeda atau lebih terbatas dibandingkan dengan perusahaan,
- 3) Yayasan memiliki tingkat kesadaran yang lebih rendah terkait peraturan ketenagakerjaan atau hak-hak pekerja dibandingkan dengan perusahaan
- 4) Pengawas ketenagakerjaan sering kali memiliki keterbatasan dalam hal sumberdaya manusia dan keuangan.
- 5) Kurangnya Sosialisasi, dengan jumlah pengawas yang sedikit, pengawas masih belum bisa mengadakan sosialisasi merata ke seluruh sektor pendidikan.
- 6) Penerapan pidana yang masih kurang, ketidakjelasan undang-undang serta tidak adanya kebaruan tentang undang-undang no 7 tahun 1981.

Dilihat dari data jumlah tenaga kerja dan transmigrasi yang ada di kota Samarinda

¹⁰ Wawancara pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, 02 Juli 2024. Pukul 13.30.

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, samarinda hanya memiliki 15 orang pengawas.

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 mengulangnya kembali yaitu keterlambatan atau lupa melaporkan data ketenagakerjaan maka suatu perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi.¹¹

1. Penyidikan Terhadap Perusahaan Yang tidak Melakukan Wajib Lapor Ketenagakerjaan.

Tabel 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

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

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.

2. 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 dilakukannya pembinaan, pengawas melakukan pemeriksaan, yaitu memastikan bahwa berjalannya norma, yang pertama adalah pemeriksaan pertama sesuai rencana pengawas, kemudian dilakukannya pemeriksaan berkala oleh pengawas, kemudian yang ketiga adalah pemeriksaan Khusus berdasarkan pengaduan atau perintah, kemudian pemeriksaan ulang setelah gelar kasus, keempat tersebut seluruhnya dilakukan oleh pengawas provinsi, pengawas pusat hanya menjalankan pemeriksaan Khusus dan pemeriksaan ulang.¹²

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

Peringatan, tindakan hukum, atau hukuman administratif dapat menjadi bagian dari fase pembinaan ini, bergantung pada peraturan yang berlaku di masing-masing area. Data dan informasi mengenai fasilitas hubungan industrial, jaminan sosial, dan penggajian diselenggarakan melalui program pengembangan dan pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan inisiatif hubungan industrial. Tujuan dari upaya ini

¹² Wawancara Penyidik Dinas Ketenagakerjaan, 02 Juli 2024, Pukul 13.30

adalah untuk meningkatkan gaji yang bersaing dengan harga pasar, meningkatkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, dan menstandarisasi persyaratan pekerjaan.

KESIMPULAN

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Kesadaran akan wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan pada sektor Yayasan di Samarinda Masih terbilang tidak ada, Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan adalah kewajiban bagi perusahaan dan pengusaha yang mempekerjakan seseorang dengan imbalan tertentu, tidak terkecuali pada sektor yayasan pendidikan, Pada Sektor Pendidikan masih belum terlaksana, tidak ada yayasan pendidikan yang melakukan Wajib laporan ketenagakerjaan Perusahaan kepada Dinas Ketenagakerjaan, Minimnya pengetahuan serta tidak adanya Sosialisasi menjadi Faktor utama dalam tidak adanya Wajib Laporan Ketenagakerjaan Pada Sektor Yayasan Agama Islam di Kota samarinda.
2. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Atufah, Intan Devi. "Penerapan PSAK No.45 Tentang Pelaporan Keuangan Organisasi Nirlaba Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Khairiyah." *International Journal of Social Science and Business* 2, no. 3 (2018): 116.
- Marhaeni, A. A. I. N., Ketut Sudibia, Yasa Ni Nyoman Murjana, and Ni Putu Martini Dewi Yuliarmi. *Kondisi Pasar Kerja Di Provinsi Bali: Implementasi Undang- Undang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan*. Universitas Udayana, 2017.
- Pratama, Rio arif, and Bayu Prasetyo. *Tantangan Penerapan Norma Kerja Pada Malam Hari*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2019.
- Prihardiati, RR Lylia Aina. "Teori Hukum Pembangunan Anatara Das Sein Dan Das Sollen."

HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum 5, no. 1 (2021).

Rahman, B. P. "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan." *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022): 2.

Suryono, Ari, Eko Subyantoro, and Agiska Ria Supriyatna. "Aplikasi Pengolahan Data Wajib Laporan Ketenagakerjaan Pada Disnakertrans Provinsi Lampung Berbasis Web Framework Larave." Politeknik Negeri Lampung, 2018.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan