

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan penerapan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan (*online*) sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Dalam Jaringan sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019, dalam penyediaan data perusahaan di Kota Salatiga, dan penerapan sanksi kepada pengusaha/pengurus perusahaan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan tersebut. Metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis sosiologis. Metode ini digunakan untuk menganalisis guna memberikan jawaban tentang masalah hukum sesuai dengan target yang diteliti yaitu penerapan peraturan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan secara *online* di Kota Salatiga. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Cara memperoleh data dengan wawancara dan penelitian terhadap data wajib lapor ketenagakerjaan di Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Salatiga. Kesimpulan penelitian ini yaitu penerapan wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan belum efektif dalam mendukung penyediaan data perusahaan di Kota Salatiga. Ketidakefektifan diakibatkan oleh kewenangan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga dibatasi oleh Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana tidak dapat melakukan pengelolaan, pembinaan, sosialisasi, pengawasan dan penegakan hukum atas penerapan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 dan peraturan pelaksanaannya. Menurut kedua undang-undang itu, kewenangan pengelolaan hingga penegakan hukum wajib lapor ketenagakerjaan dijalankan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan, namun oleh peraturan perundang-undangan tersebut kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan di pemerintah pusat dan provinsi, tidak di kabupaten/kota. Selain faktor kewenangan, faktor penegakan hukum atas pelanggaran Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 belum dilaksanakan secara maksimal.

Kata kunci: Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, kewenangan, pengawas ketenagakerjaan

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of the implementation of compulsory employment reports in companies in the network (online) in accordance with Law Number 7 of 1981 concerning Obligatory Employment Reporting in Companies in conjunction with Regulation of the Minister of Manpower Number 18 of 2017 concerning the Procedures for Obliging to Report on Employment Online as amended by Minister of Manpower Regulation Number 4 of 2019, regarding the provision of company data in the City of Salatiga, and the application of sanctions to employers / company managers for non-compliance with these laws and regulations. The research approach method used was sociological juridical. This method is used to analyze in order to provide answers about legal problems in accordance with the target studied, namely the application of mandatory labor reporting regulations in companies online in the City of Salatiga. The data used are primary and secondary. How to obtain data by interviewing and researching the mandatory data on labor reports at the Semarang Regional Labor Inspection Unit and the Salatiga Industry and Manpower Office. The conclusion of this study is that the application of mandatory labor reports in the network has not been effective in supporting the provision of company data in the City of Salatiga. The ineffectiveness caused by the authority of the Salatiga City Industry and Manpower Office is limited by Law Number 7 of 1981 and Law Number 23 of 2014 concerning Regional Government, where it cannot manage, develop, socialize, supervise and enforce the law on the application of Law Number 7 of 1981 and its implementing regulations. According to the two laws, the management authority to law enforcement is obliged to report on labor in the labor inspection system, however, under these laws and regulations, the authority for labor inspection is exercised in the central and provincial governments, not in the regencies / cities. Apart from the factor of authority, the factor of law enforcement for violations of Law Number 7 of 1981 has not been implemented optimally.

Keywords: Law Number 7 of 1981, authority, labor inspectors