

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Presiden Joko Widodo menilai pentingnya data dalam pembangunan. Dia bahkan menyebut data yang akurat memiliki nilai yang sangat tinggi. Bahkan Presiden menyatakan data lebih berharga daripada minyak. Demikian diungkapkan Presiden Joko Widodo di Istana Negara, Jakarta, Jumat (24/1). Menurut Presiden, data yang valid merupakan kunci utama kesuksesan pembangunan sebuah negara. Data yang akurat, sangat penting untuk membuat keputusan yang tepat dan mengeksekusi program pemerintah secara tepat sasaran. Oleh karena itu, pemerintah tak boleh merencanakan dan mengambil keputusan tanpa data. Apalagi jika keputusan penting diambil hanya berdasarkan perasaan.¹

Salah satu data yang dibutuhkan dalam pembangunan adalah data ketenagakerjaan. Menurut Razali Ritonga², data ketenagakerjaan yang fokus pada formalisasi dan pekerjaan layak diperlukan untuk perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan berkelanjutan. Data untuk perencanaan pembangunan harus mampu memotret: siapa mereka dan di mana mereka. Menurutnya, kebutuhan data ketenagakerjaan mencakup tiga hal utama, yaitu data dasar ketenagakerjaan, data profil ketenagakerjaan, dan data pekerjaan layak. Data dasar ketenagakerjaan, untuk melihat besaran

¹Dimas Jarot Bayu, 2020, "*Jokowi Tekankan Pentingnya Data Dalam Pembangunan*, www.katadata.co.id," diakses tanggal 30 November 2020.

²Razali Ritonga, "*Kebutuhan Data Ketenagakerjaan Untuk Pembangunan Berkelanjutan*", Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan Badan Pusat Statistik.

persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi, mencakup data jumlah (penduduk usia kerja, angkatan kerja, penduduk bekerja, penganggur, dan bukan angkatan kerja).

Salah satu objek data ketenagakerjaan adalah tentang data perusahaan. Dalam nomenklatur di pemerintahan, untuk mencari data perusahaan, pelariannya ke instansi yang mengurus ketenagakerjaan, di tingkat pusat adalah Kementerian Ketenagakerjaan, sedangkan di tingkat pemerintah daerah adalah dinas yang mengurus ketenagakerjaan. Di daerah, selain dinas yang mengurus ketenagakerjaan, dapat pula dijumpai data pada dinas yang mengurus perizinan, dinas yang mengurus perindustrian dan perdagangan. Ada pula badan-badan pemerintah vertikal yang bersinggungan dengan ketenagakerjaan juga memiliki data sebagaimana dimaksud, misalnya Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS), baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, juga Badan Pusat Statistik (BPS) di masing-masing kabupaten/kota memiliki data tersendiri.

Lantas, bagaimana penyediaan data perusahaan di lapangan tersebut? Fakta di lapangan data antarinstitusi tersebut tidak seragam alias berbeda satu sama lain. Sejumlah instansi yang mengurus ketenagakerjaan di kabupaten/kota di Jawa Tengah mengaku kesulitan untuk mengetahui secara pasti data perusahaan di wilayahnya. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Semarang pernah mengungkapkan keluhannya terkait kebutuhan

data perusahaan di wilayah kerjanya³. Saat rapat monitoring dan evaluasi dengan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ungaran, November 2019, di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah di Semarang, dia mengungkapkan, tidak adanya data perusahaan yang pasti di dinasny. Belum lagi nanti diperinci jumlah karyawan baik itu laki-laki maupun perempuan. Dia mencontohkan, data jumlah perusahaan di Kabupaten Semarang antara instansi satu dengan yang lain kerap berbeda.

Hal senada juga disampaikan kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga. Dalam beberapa kesempatan Penyusun berdiskusi dengan kepala dinas, dia mengakui sampai saat ini dinasny belum memiliki data perusahaan yang pasti. Setiap instansi yang terkait dengan sumber data ketenagakerjaan memiliki data perusahaan yang berbeda, misalnya data terkait jumlah perusahaan dan jumlah pekerja. Belum lagi nanti dipilah-pilah antara perusahaan besar, menengah, dan kecil, dan jumlah tenaga kerja laki-laki dan perempuan.

Untuk mendapatkan data ketenagakerjaan khususnya data perusahaan, perlu adanya instrumen pengumpulan data. Selama ini, BPS sebagai salah satu sumber data (ketenagakerjaan) menggunakan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).⁴ Survei ini khusus dirancang untuk mengumpulkan informasi/data ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan, institusi yang menggawangi urusan ketenagakerjaan ini memiliki instrumen yaitu dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981

³Rapat Monitoring dan Evaluasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ungaran dan Disnakertrans Prov. Jateng, November 2019.

⁴<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>, diakses tanggal 10 November 2020.

tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Undang-undang ini menjadi pijakan Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas ketenagakerjaan di daerah untuk menghimpun data perusahaan.

Undang-undang ini lahir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan, karena undang-undang yang lama dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan lajunya usaha-usaha pembangunan, pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, serta digunakannya teknologi modern saat itu.⁵ Untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, Kementerian Ketenagakerjaan membuat peraturan pelaksana berupa peraturan menteri. Sekarang, yang berlaku adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Tata Cara Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019.⁶

Sebelum berlaku Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017, terdapat beberapa peraturan menteri yang mengaturnya, yaitu:⁷

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: Per-14/MEN/IV/2006 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

⁵Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 3201.

⁶Jdih.kemnaker.go.id, diakses tanggal 2 Oktober 2020.

⁷Ibid

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1995 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-170/MEN/1981 tentang Penunjukkan Pejabat yang Diberikan Tugas Menerima Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 mengedepankan pelaporan oleh perusahaan dalam jaringan atau secara *online* melalui alamat <https://wajiblapor.kemnaker.go.id>.⁸

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, mewajibkan setiap pengusaha atau pengurus untuk melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang berwenang.⁹ Selain itu, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk.¹⁰ Dalam laporan tersebut harus termuat keterangan, antara lain identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja, dan kesempatan kerja dan lain-lain.¹¹

Mengenai data yang sudah dilaporkan secara *online* ini, langsung masuk ke *data base* Kementerian Ketenagakerjaan. Ini berbeda dengan

⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laport Ketenagakerjaan Dalam Jaringan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1540).

⁹ UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39)

¹⁰ *Ibid*, Pasal 7

¹¹ *Ibid*, Pasal 6

peraturan menteri sebelumnya, yang mengatur model pelaporan secara manual melalui dinas ketenagakerjaan setempat (kabupaten/kota), yang kemudian tembusan secara berjenjang dilaporkan ke instansi dinas ketenagakerjaan di atasnya.

Ke mana perusahaan melaporkannya? Merujuk Pasal 4 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, pelaporan ditujukan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Menteri dalam hal ini adalah Menteri Ketenagakerjaan. Pejabat yang ditunjuk, mengutip Penjelasan Pasal 4 Ayat 1 adalah pejabat yang disertai tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan di daerah.¹² Prakteknya, mengenai pejabat di daerah yang disertai tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan terdapat permasalahan, terutama setelah tugas atau urusan pengawasan di bidang ketenagakerjaan beralih ke level terendah di pemerintah provinsi sebagai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Penting diketahui, sejak Orde Lama dan Orde Baru, urusan pengawasan ketenagakerjaan merupakan kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan (Pusat). Kemudian sejak era otonomi daerah hingga tahun 2014, dalam peraturan perundang-undangan pemerintahan daerah yang lama (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah), urusan pengawasan ketenagakerjaan dibagi menjadi urusan pusat (kementerian yang mengurus ketenagakerjaan), urusan pemerintah provinsi (dinas yang

¹²Tambahan Penjelasan Lembaran Negara Nomor 3201 (Pasal Demi Pasal), *Op.cit.*

mengurusi ketenagakerjaan level provinsi), dan pemerintah kabupaten/kota (dinas yang mengurus ketenagakerjaan level kabupaten/kota). Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 178 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.¹³

Dengan demikian, sesuai Penjelasan Pasal 4 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, pelaporan data ketenagakerjaan harus ditujukan ke dinas ketenagakerjaan di kabupaten/kota, karena pada saat itu, masih mengurus kepengawasan ketenagakerjaan. Namun sejak tahun 2017, sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan kepengawasan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota telah dihapus. Kini kewenangan pengawasan ketenagakerjaan terendah pada level pemerintah provinsi sehingga pelaporan ketenagakerjaan pun ikut beralih ke provinsi yang ada urusan pengawasan ketenagakerjaan.

Sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lampiran Romawi I Huruf G, pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, untuk subbidang pengawasan ketenagakerjaan menjadi urusan konkuren antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

provinsi.¹⁴ Hal ini merupakan penjabaran dari bunyi Pasal 9 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tersebut. Pembagiannya, pemerintah pusat mengurus penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan, sedangkan pemerintah daerah provinsi mengurus penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.¹⁵

Menindaklanjuti ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 ini, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam hal ini Gubernur Jateng membentuk unit kerja baru sebagai wadah untuk menampung personel dan sarana prasarana guna melaksanakan tugas fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang telah beralih dari kabupaten/kota ke provinsi. Kelembagaan ini dinamai Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan.¹⁶ Menurut Pasal 2 Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Tengah Nomor Nomor 52 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, terdapat 6 satuan pengawasan ketenagakerjaan, yaitu Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang, Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati, Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta, Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Magelang, Satuan Pengawasan

¹⁴Makalah Pengarahan Menteri Ketenagakerjaan dalam Rakornas Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2015.

¹⁵Lampiran Romawi I Huruf G UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

¹⁶Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Tengah Nomor 52 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Ketenagakerjaan Wilayah Banyumas dan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pekalongan.¹⁷

Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang membawahi Kota Semarang, Kota Salatiga, Kabupaten Semarang, Grobogan, Demak, dan Kendal. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati membawahi Kabupaten Pati, Kudus, Jepara, Rembang dan Blora. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta membawahi wilayah Kota Surakarta, Kabupaten Sukoharjo, Klaten, Karanganyar, Wonogiri, Sragen dan Boyolali. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Magelang membawahi Kota Magelang, Kabupaten Magelang, Purworejo, Kebumen, Wonosobo, dan Temanggung. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Banyumas membawahi Wilayah Kabupaten Banyumas, Cilacap, Purbalingga, dan Banjarnegara. Terakhir, Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pekalongan membawahi Kota Pekalongan, Tegal, Kabupaten Pekalongan, Tegal, Brebes, Pemalang, dan Batang.

Perpindahan urusan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk personel dan sarana prasarananya ke level provinsi ini, berdampak bagi dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Imbasnya, antara lain sejumlah dinas ketenagakerjaan di kabupaten/kota tidak bisa meng-*update* data perusahaan, karena “kehilangan” instrumen sumber data perusahaan, setelah mereka tidak lagi memiliki kewenangan menerima laporan data ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981.

¹⁷*Ibid.*

Salah satu kabupaten/kota yang terdampak dalam penyediaan data perusahaan adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga. Dinas ini tidak memiliki *update* terbaru data perusahaan mengingat kewenangan menyelenggarakan pelaporan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 berpindah ke pemerintah provinsi.

Seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang salah satu isinya memerintahkan urusan pengawasan ketenagakerjaan dialihkan ke pemerintah provinsi, -padahal salah satu urusan pengawasan ketenagakerjaan adalah memproses pelaporan wajib lapor ketenagakerjaan-, serta berlakunya Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Dalam Jaringan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, maka melalui penelitian ini perlu dikaji bagaimana efektivitas pemberlakuan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan (*online*) dalam mendukung penyediaan data perusahaan di kabupaten/kota khususnya di Kota Salatiga. Untuk mengetahui efektivitas tersebut, perlu diketahui tingkat kepatuhan perusahaan di Kota Salatiga dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan.

Hal ini mengingat dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 diatur pula sanksi bagi perusahaan yang tidak patuh melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Sanksi dimaksud adalah sanksi administrasi dan sanksi pidana. Sanksi administrasi, sesuai kewenangannya, pengawas ketenagakerjaan yang mengawasi pelaksanaan peraturan

perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, berwenang mengeluarkan Nota Pemeriksaan kepada pengusaha/pengurus perusahaan yang tidak melakukan ketentuan itu. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Sesuai kewenangannya pula, pengawas ketenagakerjaan dapat melanjutkan pemberian sanksi itu ke ranah pidana. Sanksi dimaksud sesuai Pasal 10 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 adalah pidana kurungan selama-selamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).¹⁸ Hal ini sesuai Pasal 12 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 yang memberi kewenangan kepada penyidik umum dan pegawai pengawas perburuhan/ketenagakerjaan untuk melakukan penyidikan atas pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tersebut.¹⁹

Dalam beberapa tahun terakhir, penegakan hukum terhadap pengusaha atau pengurus yang tidak patuh atas ketentuan wajib lapor ketenagakerjaan pernah dilakukan, yaitu dengan pemberian sanksi atas tindak pidana pelanggaran ringan (tipiring) kepada pengusaha/pengurus. Belum lama ini, Pengadilan Negeri Batam telah memproses 13 perusahaan yang melanggar ketentuan wajib lapor ketenagakerjaan. Belasan perusahaan itu diproses menggunakan mekanisme tindak pidana ringan (tipiring). Sidang itu

¹⁸Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, *Op.Cit.*

¹⁹Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, *Op.Cit.*

digelar sesuai dengan nomor surat 700/288/DTKT-4BTM/VII/2019 oleh Disnakertrans Kepulauan Riau, perihal pelimpahan perkara berkas Tipiring terhadap 13 perusahaan di Kota Batam, Kepulauan Riau. Majelis hakim menjatuhkan denda terhadap 13 perusahaan itu karena dinilai melakukan tipiring ketenagakerjaan.²⁰ Majelis mengenakan denda sebesar Rp700 ribu subsider 3 hari untuk perusahaan-perusahaan yang terbukti melanggar Pasal 7 ayat (1) jo Pasal 10 ayat (1) UU Nomor 7 Tahun 1981.

Di Jawa Tengah, tindak pidana ringan juga dijatuhkan pada PT. Sukses Mandiri Utama (SMU) Sragen. Pengadilan Negeri Sragen, pada 28 Desember 2017, memutus Direktur PT SMU, Sugiyanto, bersalah karena tak melaksanakan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Pada sidang tipiring memutuskan Sugiyanto terbukti bersalah melakukan pelanggaran UU Nomor 7 Tahun 1981 Pasal 6 Ayat (1) dan Pasal 7 Ayat (1) *juncto* Pasal 10 Ayat (1) dengan dijatuhi pidana denda sebesar Rp 400.000 subsider kurungan tujuh hari.²¹

Di Salatiga, pemberian sanksi terhadap pelanggaran Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan baru sebatas pada pemberian sanksi administratif berupa pemberian Nota Pemeriksaan. Sanksi administratif berupa Nota Pemeriksaan ini diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan

²⁰<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5d40340a7981a/langgar-aturan-wajib-lapor-ketenagakerjaan--13-perusahaan-ini-kena-sanksi/>, diakses tanggal 1 Oktober 2020.

²¹ <https://www.suaramerdeka.com/news/baca/19326/tak-laporkan-tenaga-kerja-kini-masuk-tipiring>, diakses tanggal 1 Oktober 2020.

Wilayah Semarang, di mana wilayah kerjanya termasuk pengawasan di Salatiga.

Berdasarkan data pada Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang, setelah diberlakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan (online), pada tahun 2018 perusahaan yang dikenai sanksi Nota Pemeriksaan sebanyak 2 perusahaan. Lalu, pada tahun 2019 sebanyak 4 perusahaan dikenai Nota Pemeriksaan, dan pada tahun 2020 sampai September sudah 3 perusahaan yang diberi Nota Pemeriksaan.²²

Data ini berbeda jauh dibanding saat Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan diberlakukan secara manual, yaitu sebelum tahun 2017. Berdasarkan data di Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Salatiga Tahun 2016, jumlah perusahaan yang diberikan Nota Pemeriksaan atas pelanggaran tidak melaksanakan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan sebanyak 25 perusahaan.²³

Berdasarkan uraian di atas, maka pada Tesis ini Penulis mengambil judul: **Efektivitas Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan (*Online*) untuk Penyediaan Data Perusahaan di Kota Salatiga** (Studi Penerapan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017).

²²Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang, Laporan Triwulan Permenaker Nomor Per 09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

²³ Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Salatiga, Laporan Triwulan Permenakertrans Nomor Per.09/MEN/V/ 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut di atas, maka dapat dimunculkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pemberlakuan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam jaringan (*online*) dalam mendukung penyediaan data perusahaan di Kota Salatiga?.
2. Bagaimana penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak patuh dalam melaksanakan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan di Kota Salatiga?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan, maka secara keseluruhan tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis keefektifan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan yang dilaksanakan dalam jaringan (*online*) sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 *juncto* Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 dalam penyediaan data perusahaan.
- b. Untuk mengetahui penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 *juncto* Permenaker Nomor 18 Tahun 2017.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk pengembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan tentang pengaturan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
- b. Secara ilmiah dapat memberikan suatu gambaran tentang politik hukum pengaturan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan secara umum dapat dijadikan sebagai suatu masukan kepada Pemerintah Indonesia khususnya pihak Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas penyediaan data perusahaan sehingga dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.
- b. Dijadikan referensi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka menegakkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Dalam Jaringan.
- c. Dijadikan referensi bagi pengusaha/pengurus perusahaan dalam rangka melaksanakan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.

E. Kerangka Konseptual

Menurut Soerjono Soekanto, kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang ingin atau akan diteliti. Suatu konsep bukan merupakan gejala yang akan diteliti, akan tetapi merupakan suatu abstraksi dari gejala tersebut. Gejala itu sendiri biasanya dinamakan fakta, sedangkan konsep merupakan suatu uraian mengenai hubungan-hubungan dalam fakta tersebut. Konsep merupakan kumpulan dari arti-arti yang berkaitan dengan istilah.²⁴

Dalam penulisan tesis ini ada beberapa landasan konseptual yaitu: wajib lapor, ketenagakerjaan, perusahaan, dalam jaringan, dan data.

1. Wajib Lapor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata “wajib” adalah harus dilakukan; tidak boleh tidak dilaksanakan (ditinggalkan). Adapun “lapor” adalah memberi tahu.²⁵ Dengan demikian “wajib lapor” dapat bermakna keharusan/kewajiban untuk memberi tahu.

2. Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁶

²⁴Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, (selanjutnya disingkat Soerjono Soekanto I), h.132.

²⁵ Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit*

3. Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁷

¹ Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, Pasal 1 huruf a, menjelaskan, “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara.”²⁸

4. Data

Menurut Soerjono Soekanto, data adalah gejala-gejala yang dihadapi yang ingin diungkap kebenarannya. Gejala-gejala tersebut merupakan data yang diteliti, termasuk hasil-hasilnya.²⁹ Menurut Manheim dalam Soerjono Soekanto data adalah fenomena yang ingin kita pelajari,

²⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op.cit*

²⁸Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, *Op.Cit*

²⁹Soerjono Soekanto I, *Op.cit*, h.7

pengamatan terhadap fenomena, dan diskripsi atau penggambaran rekaman dari pengamatan.³⁰

5. Dalam Jaringan (*Online*)

Menurut Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dalam Bahasa Indonesia istilah *online* dipadankan menjadi dalam jaringan (*daring*), yaitu perangkat elektronik yang terhubung ke jaringan internet.³¹

F. Kerangka Teoritis

1. Teori Efektivitas Hukum

Menurut Hans Kelsen, efektivitas hukum adalah norma-norma hukum yang ada di masyarakat harus diterapkan dan dijalankan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Artinya norma hukum sebagai pedoman bagi masyarakat untuk bertindak sesuai perintah. Ada dua aspek yang penting dalam hukum, di antaranya aspek statis (*nomostatics*) perbuatan yang diatur oleh hukum, dan aspek dinamis (*nomodinamic*) hukum yang mengatur perbuatan tertentu.³² Dengan demikian, norma adalah suatu tindakan baik dan buruk penilaian dari masyarakat. Jadi adanya norma hukum membatasi tindakan individu tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang sudah ada. Jika dilanggar oleh individu tentu mendapatkan sanksi sesuai bentuk pelanggarannya.

³⁰Soerjono Soekanto I, *Op.cit*, h.8

³¹<http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/content/padanan-istilah-online-dan-offline>, diakses tanggal 29 Mei 2020

³²Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, h.158.

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum adalah hukum yang dijalankan di masyarakat berdasarkan aturan yang sudah ada, dengan tujuannya supaya proses penyelesaian hukum betul-betul efektif sesuai apa yang diharapkan oleh peraturan.³³ Ia menyatakan, terdapat lima faktor efektif dan tidaknya suatu hukum, yaitu:³⁴

- a. Faktor Hukumnya Sendiri
- b. Faktor Penegakan Hukum
- c. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung
- d. Faktor Masyarakat
- e. Faktor Kebudayaan

2. Teori Kewenangan

Istilah Teori Kewenangan berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *Authority of Theory*, istilah yang digunakan dalam bahasa Belanda yaitu *theorie van het gezag*, sedang dalam bahasa Jermannya yaitu: *theorie der autoritat*. Teori Kewenangan berasal dari dua suku kata, yaitu teori dan kewenangan.

Konsep tentang teori kewenangan disajikan oleh H.D.Stoud, seperti dikutip Ridwan HB menyajikan pengertian tentang kewenangan. Kewenangan adalah keseluruhan aturan-aturan yang berkenan dengan

³³Soerjono Soekanto, 1988, *Efektivitas Hukum Dan Penerapan Sanksi*, CV. Remadja Karya, Bandung, (Selanjutnya disingkat Soerjono Soekanto II), h. 80.

³⁴Soerjono Soekanto, 2014, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Rajawali Press, Jakarta, (Selanjutnya disingkat Soerjono Soekanto III), h. 8.

perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subyek hukum publik dalam hubungan hukum publik.³⁵

Lebih lanjut menurut Dahwadin dan Hasanudin, Teori Kewenangan (*authority theory*) merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kekuasaan dari organ pemerintah untuk melakukan kewenangannya baik dalam lapangan hukum publik maupun hukum privat.³⁶ Unsur-unsur yang tercantum dalam teori kewenangan meliputi: a. Adanya kekuasaan; b. Adanya organ pemerintah; c. Sifat hukumnya.³⁷

Sementara itu, dalam kajian Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi, kewenangan memiliki posisi penting. F.A.M. Stroink dan J.G Steenbeek menyatakan: "*Het Begrip bevoegdheid is dan ook een kembegrip in he staats-en administratief recht*", bahwa kewenangan merupakan konsep inti dari hukum negara dan administrasi.³⁸

Authority dalam Black's Law Dictionary, kewenangan diartikan sebagai *Legal Power; a right to command or to act; the right and power of publik officers to require obedience to their orders lawfully issued in scope of their public duties* (kewenangan atau wewenang adalah kekuasaan hukum, hak untuk memerintah atau bertindak; hak atau

³⁵Dahwadin dan Hasanudin, 2020, *Peradilan Agama di Indonesia*, CV. Mangku Bumi Media, Wonosobo, h. 11.

³⁶*Ibid*, h. 11

³⁷*Ibid*, h. 11-12

³⁸ Nur Basuki Winarno, 2008, *Penyalahgunaan Wewenang dan Tindak Pidana Korupsi*, Laksbang Mediatama, Yogyakarta, h. 65.

kekuasaan pejabat publik untuk mematuhi aturan hukum dalam lingkup melaksanakan kewajiban publik).³⁹

Kewenangan atau wewenang adalah kekuasaan, hukum, hak untuk memerintah atau kekuasaan pejabat publik untuk mematuhi aturan hukum dan lingkup melaksanakan kewajiban publik.⁴⁰ F.P.C.L.Tonner dalam Ridwan AR berpendapat “*Overheidsbevoegdheid wordt in dit verband opgevad als het vermogen om positief recht vast te stellen en Aldus rechtsbetrekkingen tussen burgers onderling en tussen overhead en te scheppen*” (kewenangan pemerintah dalam kaitan ini dianggap sebagai kemampuan untuk melaksanakan hukum positif, dan dengan begitu dapat diciptakan hubungan hukum antara pemerintahan dengan warga negara).⁴¹

Ferrazi mendefinisikan kewenangan sebagai hak untuk menjalankan satu atau lebih fungsi manajemen, yang meliputi pengaturan (regulasi dan standarisasi), pengurusan (administrasi) dan pengawasan (supervisi) atau suatu urusan tertentu.⁴²

Pengertian kewenangan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sama dengan wewenang, yaitu hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Hassan Shadhily menerjemahkan wewenang (*authority*) sebagai hak atau kekuasaan memberikan perintah atau

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Ridwan HR, 2014, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 98

⁴² Ganjong, 2007, *Pemerintahan Daerah Kajian Politik dan Hukum*, Bogor, Ghalia Indonesia, h. 93

bertindak untuk mempengaruhi tindakan orang lain, agar sesuatu dilakukan sesuai dengan yang diinginkan.⁴³

Kewenangan tidak hanya diartikan sebagai hak untuk melakukan praktik kekuasaan. Namun kewenangan juga diartikan yaitu: untuk menerapkan dan menegakkan hukum; ketaatan yang pasti; perintah; memutuskan; pengawasan; yurisdiksi; atau kekuasaan.⁴⁴

Pada umumnya, kewenangan diartikan sebagai kekuasaan, kekuasaan merupakan “kemampuan dari orang atau golongan untuk menguasai orang lain atau golongan lain berdasarkan kewibawaan, kewenangan kharisma atau kekuatan fisik”.⁴⁵

Menurut Prajudi Atmosudirdjo, sebagaimana dikutip oleh Jayus⁴⁶, kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal yang berasal dari kekuasaan legislatif (diberikan oleh undang-undang), atau dari kekuasaan eksekutif/administratif. Wewenang adalah kekuasaan untuk melakukan sesuatu tindakan hukum publik.

Kewenangan memiliki sejumlah unsur, yaitu:⁴⁷

- a. Pengaruh: ialah bahwa penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subyek hukum.

⁴³Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h.170.

⁴⁴Salim H.S dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 185.

⁴⁵*Ibid.* h.185.

⁴⁶Jayus, 2019, *Hukum Pemilu & Alternatif Penyelesaian Sengketa Hasil Pemilu*, CV. Jakad Publishing, Surabaya, h.62.

⁴⁷Sofyan Hadi, *Teori Kewenangan*, dalam *Academia. Edu*, diakses tanggal 3 Oktober 2020.

- b. Dasar hukum: dasar hukum, bahwa wewenang itu selalu harus dapat ditunjuk dasar hukumnya, dan
- c. Konformitas hukum: mengandung makna adanya standard wewenang, yaitu standard umum (semua jenis wewenang) dan standard khusus (untuk jenis wewenang tertentu)”.

3. Teori Penegakan Hukum

Pengertian penegakan hukum dapat diartikan penyelenggaraan hukum oleh petugas penegak hukum dan oleh setiap orang yang mempunyai kepentingan sesuai dengan kewenangannya masing-masing menurut aturan hukum yang berlaku.⁴⁸

Menurut Soerjono Soekanto, secara konseptual inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyesuaikan nilai-nilai yang terdapat di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantahkan dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.⁴⁹

Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Yang disebut sebagai keinginan-keinginan hukum di sini tidak lain adalah pikiran, pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum. Usaha penegakan dilaksanakan sejalan dengan prinsip negara, dan tegaknya hukum merupakan prasyarat bagi sebuah negara hukum.

⁴⁸Harun M.Husen, 1990, *Kejahatan dan Penegakan Hukum Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, h. 58.

⁴⁹ Soerjono Soekanto III, *Op.cit*, h. 5.

Penegakan hukum selalu melibatkan manusia-manusia di dalamnya dan dengan demikian akan melibatkan perilaku manusia juga.⁵⁰

Penegakan hukum tidak hanya mencakup *law enforcement* tetapi juga *maintanance*, karena penegakan hukum merupakan proses penyesuaian antara nilai-nilai, kaidah-kaidah dan perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian. Tugas utama penegakan hukum adalah mencapai keadilan dan melalui penegakan hukum inilah hukum menjadi kenyataan.⁵¹

Menurut Sudarto, penegakan hukum dapat bersifat preventif, represif, dan kuratif.⁵² Penegakan hukum yang bersifat preventif adalah usaha pencegahan, upaya untuk menjaga agar orang yang bersangkutan serta masyarakat pada umumnya tidak melakukan kejahatan. Penegakan hukum yang bersifat represif adalah segala tindakan yang dilakukan oleh aparaturnya setelah terjadi kejahatan. Dan penegakan hukum yang bersifat kuratif adalah penegakan hukum preventif dalam arti seluas-luasnya dalam usaha penanggulangan kejahatan dititikberatkan pada tindakan orang yang melakukan kejahatan.⁵³

Menurut Israk, sebagaimana dikutip Jayus, terdapat beberapa indikator penegakan hukum, yaitu:⁵⁴

1. Hukum merupakan aturan-aturan yang umum dan tetap, jadi bukan merupakan aturan-aturan yang bersifat *ad hoc*,

⁵⁰Jayus, *Op. cit*, h. 63.

⁵¹Jayus, *Op.cit*, h. 63.

⁵²Jayus, *Op.cit*, h. 64.

⁵³Jayus, *Op.cit*, h. 64.

⁵⁴Jayus, *Op.cit*, h. 65-66

2. Hukum tersebut jelas bagi para warga dan masyarakat serta diketahui oleh mereka yang berkepentingan, kepentingannya diatur hukum tersebut,
3. Sebaiknya dihindari penerapan peraturan-peraturan yang bersifat retroaktif,
4. Hukum tersebut harus dimengerti oleh umum,
5. Tidak ada peraturan-peraturan yang saling bertentangan,
6. Pembentukan hukum harus memperhatikan kemampuan para warga masyarakat untuk mematuhi hukum tersebut,
7. Perlu dihindari terlalu banyaknya perubahan-perubahan pada hukum,
8. Adanya korelasi antara hukum dengan pelaksanaan atau penerapan hukum tersebut.

G. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk tesis ini adalah penelitian yuridis sosiologis. Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan). Penelitian ini mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundang-undangan dan mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Penelitian ini juga sering disebut sebagai penelitian bekerjanya hukum (*law in action*). Sutandyo mengatakan, bahwa penelitian yuridis sosiologis

masuk dalam kategori penelitian hukum doktrinal tentang hukum *in concreto*.⁵⁵

Pada penulisan tesis ini, peneliti mengkaji bagaimanakah efektivitas penerapan atau bekerjanya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan, dalam penyediaan data perusahaan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode yuridis sosiologis. Teknik pendekatan yuridis sosiologis dimanfaatkan untuk menganalisis dan memberikan jawaban tentang masalah hukum sesuai dengan target yang dituju.⁵⁶ Faktor yuridis didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku berkaitan dengan penerapan peraturan wajib laporkan ketenagakerjaan di perusahaan di Kota Salatiga.

Dalam Amiruddin dijelaskan bahwa penelitian yuridis sosiologis adalah penelitian hukum yang menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan, Meneliti efektivitas suatu undang-undang dan penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel sebagai alat pengumpul datanya terdiri dari studi dokumen, pengamatan

⁵⁵Djulaeka, Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, h.76.

⁵⁶Burhan Ashshofa, 2007, *Metode Penelitian*, Media Press, Semarang, h.46.

(observasi), dan wawancara (*interview*).⁵⁷

Kemudian Soerjono Soekanto juga memberikan pendapatnya mengenai penelitian yuridis sosiologis, yaitu “suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*)”.⁵⁸

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis. Deskriptif analitis artinya hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.⁵⁹ Deskripsi yaitu menganalisa dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Biasanya penelitian deskriptif seperti ini menggunakan metode lapangan/survei. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran secara rinci, menyeluruh, dan sistematis mengenai kenyataan yang terjadi, yaitu mengenai penerapan dan ketaatan perusahaan dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981.

⁵⁷Amiruddin dan Asikin Zainal, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, h. 37

⁵⁸Soerjono Soekanto I, *Op.Cit*, h.5.

⁵⁹Soerjono Soekanto I, *Op.Cit*, h.10.

4. Sumber Data dan Jenis Data

Data yang diperoleh dan diolah dalam penelitian hukum empiris atau penelitian yuridis sosiologis adalah:

a. Data primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas⁶⁰. Dalam hal ini berasal pengusaha/pengurus perusahaan di wilayah Kota Salatiga, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di Kota Salatiga, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, dan Kementerian Ketenagakerjaan.

b. Data sekunder.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya.⁶¹

Data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang berupa bahan-bahan hukum, yang terdiri atas:

1). Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, terdiri dari:

a). Undang-Undang Dasar 1945

b). Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

⁶⁰Amiruddin, *Op.Cit*, h. 30.

⁶¹Marzuki, 1983, *Metodologi Riset*, PT. Hanindita Offset, Yogyakarta, h. 56.

- c). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.
 - d). Peraturan perundang-undangan lain yang terkait penelitian ini.
- 2). Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan-bahan primer, yang meliputi:
- a. berbagai literatur/buku-buku yang berhubungan dengan materi penelitian.
 - b. berbagai hasil seminar, lokakarya, simposium, penelitian karya ilmiah dan artikel lain yang berkaitan dengan materi penelitian.
- 3). Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, meliputi: kamus hukum, kamus Bahasa Inggris-Indonesia, kamus umum Bahasa Indonesia, dan Ensiklopedia.

5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dan data sekunder yang digunakan adalah :

1) Wawancara Langsung

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-

pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.⁶²

Wawancara langsung dalam pengumpulan fakta sosial sebagai bahan kajian ilmu hukum empiris, dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah sesuai dengan isu hukum, yang diangkat dalam penelitian. Wawancara langsung ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan sebelumnya. Wawancara tersebut semua keterangan yang diperoleh mengenai apa yang diinginkan dicatat atau direkam dengan baik.⁶³

Wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan yaitu mendapatkan informasi yang akurat dari narasumber yang berkompeten.

Adapun pengolahan data ditelusuri dan diperoleh melalui:

- a. Wawancara langsung kepada:
 - 1) Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga
 - 2) Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga
 - 3) Petugas Admin Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga
 - 4) Petugas Admin Wajib Lapor Ketenagakerjaan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang

⁶²Amiruddin, *Op.cit*, h. 82.

⁶³Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, h.167-168.

Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah.

- b. Menyebar kuisener kepada 32 perusahaan di Salatiga yang merepresentasikan perusahaan besar, menengah dan kecil.

2) Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis atau gambar. Sumber tertulis atau gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi, dan foto yang terkait dengan permasalahan penelitian.⁶⁴ Dilakukan untuk memperoleh dan memahami konsep dan teori serta ketentuan tentang efektivitas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 dan peraturan menteri ketenagakerjaan sebagai pelaksanaannya.

Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka yang dilakukan dengan cara menggali dokumen-dokumen menggunakan bahan hukum yang membahas tentang teori-teori hukum, pengaturan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan.

6. Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian

⁶⁴Sudarto, 2002, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.71

ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan di Kota Salatiga.

b. Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probabilitas sampling*, di mana menurut Burhan Ashshofa bahwa: “Ciri umum dari sampling ini adalah bahwa tidak semua elemen dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Tidak ada dasar-dasar yang dapat digunakan, untuk mengukur sampai berapa jauh sampel yang diambil dapat mewakili populasinya”.⁶⁵

Dengan demikian, teknik *sampling* yang digunakan, adalah teknik *sampling non-probabilitas* dengan cara *purposive sampling*, yakni sampel diambil berdasarkan pertimbangan-pertimbangan subyektif dari peneliti, jadi dalam hal ini penelitian menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.⁶⁶ Teknik pengambilan sampel dengan cara ini dipilih, karena diharapkan akan mendukung pengumpulan data yang lebih efektif dan efisien. Jadi sampel yang ditetapkan perusahaan mewakili

⁶⁵Burhan Ashshofa, *Op.cit*, h.87.

⁶⁶Ronny Hanitijo Soemitro, 2000, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 11.

perusahaan besar, perusahaan menengah dan perusahaan kecil.

7. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun data agar data tersebut dapat ditafsirkan.⁶⁷ Dalam hal ini, analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif yaitu data yang tidak bisa diukur atau dinilai dengan angka secara langsung.⁶⁸ Dengan demikian maka setelah data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuisener dianalisis dengan undang-undang, teori dan pendapat para pakar, sedangkan data sekunder yang berupa teori, definisi dan substansinya dari beberapa literatur dan peraturan perundang-undangan, berupa dokumen diperoleh lengkap, selanjutnya dianalisis dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Analisis juga dengan menggunakan sumber-sumber dari para ahli berupa pendapat dan teori yang berkaitan dengan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Setelah pengumpulan data terkumpul kemudian data-data yang diperoleh kemudian direduksi, dikategorikan dan selanjutnya disimpulkan.⁶⁹

H. Sistematika Penulisan

Agar diperoleh penulisan hukum yang sistematis dan terarah serta mudah di pahami oleh pembaca, maka penulisan hukum dibagi ke dalam 4 (empat) bab, dimana masing-masing bab dibagi atas beberapa sub bab dapat diuraikan sebagai berikut:

⁶⁷Dadang Kahmad, 2000, *Metode Penelitian Agama*, CV. Pustaka Setia, Bandung, h.102.

⁶⁸Tatang M. Amirin, 1995, *Menyusun Rencana Penelitian*, Cet.3, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.134.

⁶⁹Moleong Lexy, 1999, *Metodologi Penelitian*, PT.Remaja Rosada Karya, Bandung, h.288.

- BAB I : Pendahuluan, menguraikan, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual dan Teori, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.
- BAB II : Kajian Pustaka, menguraikan mengenai kewenangan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 berikut peraturan pelaksanaannya, teori efektivitas hukum, teori penegakan hukum, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan, dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
- BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan, sistem wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan, perbandingan wajib lapor ketenagakerjaan secara manual dan dalam jaringan, manfaat wajib lapor ketenagakerjaan dalam penyediaan data perusahaan, hambatan dalam wajib lapor ketenagakerjaan secara online untuk mewujudkan data perusahaan, dan solusi yang ditawarkan untuk penyediaan data perusahaan melalui wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
- BAB IV : Kesimpulan dan Saran, berisi simpulan hasil dari penelitian dan pembahasan yang disertai saran-saran untuk perbaikan penerapan wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan.