



PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN OLEH UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I PROVINSI SUMATERA BARAT

Neni Vesna Madjid¹, Indah Monalisa²

¹ Magister Ilmu Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

E-mail: nenivesna@gmail.com

² Magister Ilmu Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

E-mail: indahmonalisa28@gmail.com

Corresponding Author: Indah Monalisa

ABSTRACT

Labor inspection is a public function of labor administration that ensures the application of labor laws in the workplace. Its primary role is to convince social partners of the need to comply with workplace laws and common interests through preventive and educational measures, and where necessary law enforcement. Article 176 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower gives authority to Labor Inspectors to supervise and guarantee the implementation of labor laws and regulations. One form of enforcement of labor laws is company compliance in terms of Compulsory Employment Reporting in Companies in the Network. This research was conducted at the UPTD Labor Inspection Region I of the Office of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province which supervises companies regarding company compliance in implementing Mandatory Employment Reports in Companies in the Network. This research is analytical descriptive research. The approach used in this research is a normative juridical approach and is supported by an empirical juridical approach. There are two data used in this study, namely secondary and primary data. All data and materials obtained from the results of the research were compiled and analyzed qualitatively, and presented in a qualitative descriptive form.

Keywords: Supervision, Employment, UPTD.

ABSTRAK

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum. Pada Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan wewenang pada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Salah satu bentuk penegakan terhadap perundangan ketenagakerjaan adalah kepatuhan perusahaan

dalam hal Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan. Penelitian ini dilakukan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang mana melakukan pengawasan kepada perusahaan terkait kepatuhan perusahaan dalam pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Metode Pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Metode pendekatan Yuridis Normatif dan didukung pendekatan Yuridis Empiris. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data sekunder dan primer. Terhadap semua data dan bahan yang diperoleh dari hasil penelitian disusun dan dianalisis secara kualitatif, dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

Kata Kunci: Pengawasan, Ketenagakerjaan, UPTD.

PENDAHULUAN

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi kemasyarakatan dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan kepentingan mereka dalam hal ini, melalui pencegahan, pendidikan dan apabila penting, tindakan penegakkan hukum. Sejak penunjukkan pengawas ketenagakerjaan pertama di Inggris pada 1833, pengawasan ketenagakerjaanpun terbentuk di hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia.

Saat ini, pengawasan ketenagakerjaan menjalankan tugas-tugas mereka dalam lingkungan yang menantang, yang melibatkan perubahan penting dalam konteks ekonomi dan sosial serta pengembangan industrial, pengorganisasian hubungan kerja, pengharapan secara sosial dan politik, khususnya dalam teknologi dan jenis bahaya kerja. Pengawasan sangat diperlukan, karena pada hakekatnya pengawasan adalah suatu usaha untuk mengetahui kondisi suatu kegiatan yang sedang dilaksanakan apakah kegiatan itu telah selesai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Pasal 176 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Demikian pula kewajiban melaporkan satu kali sebagaimana di maksud dalam Pasal 2 Undang- undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan, kurang memberi jaminan kesinambungan gambaran kebenaran atas perkembangan keadaan tenaga kerja, kurang memberikan gambaran tentang kemungkinan perluasan kesempatan kerja maupun upaya peningkatan produktivitas kerja dalam perusahaan, karena pada tahun-tahun berikutnya tentu telah banyak terjadi perubahan keadaan di perusahaan bersangkutan yang tidak terjangkau lagi oleh pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan tersebut.

Di samping itu dalam rangka pembangunan hukum maka penggantian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan lebih diarahkan agar mampu memenuhi kebutuhan sesuai dengan tingkat kemajuan di segala bidang sehingga dapat diciptakan kepastian hukum dalam memperlancar pelaksanaan pembangunan terutama di bidang

hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, dengan demikian akan lebih menjamin kemantapan dan keterbukaan serta hubungan yang serasi antar para pelaku proses produksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan pembudayaan Hubungan Perburuhan berdasarkan Pancasila, sehingga dapat tercapai kehidupan yang layak, khususnya bagi tenaga kerja masyarakat pada umumnya seperti yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maka Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 Tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan tersebut memuat hal - hal sebagai berikut :¹

1. Perusahaan yang diwajibkan melapor mencakup seluruh sektor usaha, baik kantor pusat, cabang maupun perusahaan yang berdiri sendiri.
2. Perusahaan berkewajiban melapor tidak hanya sekali saja, namun perusahaan berkewajiban melaporkan setiap tahun (secara berkala). dengan kewajiban perusahaan melaporkan setiap tahun tersebut maka akan diperoleh data perusahaan sesuai dengan perkembangan terakhir perusahaan yang bersangkutan.
3. Dalam melaporkan perusahaan, data yang dilaporkan cakupannya lebih luas, data tersebut meliputi identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja (termasuk didalamnya keselamatan kerja) dan kesempatan kerja.
4. Penjatuhan sanksi baik pidana maupun denda

Dengan adanya pengaturan sebagaimana tersebut di atas maka akan diperolehnya data yang sesuai dengan perkembangan tentang keadaan tenaga kerja pada setiap perusahaan yang merupakan bahan informasi bagi Pemerintah untuk selanjutnya diolah sebagai bahan menetapkan kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan ketentuan tersebut maka pada Pasal 9 Undang- Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, perlu pengaturan tentang tata cara pelaporan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan, maka sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No.PER-06/MEN/1995 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, yang penyampaiannya dilaksanakan secara langsung atau melalui pos oleh perusahaan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan pada Kabupaten/Kota dan selanjutnya oleh instansi yang bersangkutan diteruskan ke instansi yang membidangi ketenagakerjaan pada Provinsi dan Pusat yang saat ini ternyata tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga Pemerintah mengalami kendala dalam menetapkan kebijakan mengenai hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja secara nasional.

Penetapan kebijakan sangat penting terutama menghadapi era globalisasi yang menuntut tersedianya data yang akurat, cepat dan terukur serta sedapat mungkin berbasis teknologi informasi, sehingga penetapan kebijakan dapat mengakomodir kebutuhan hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja dalam lingkup Negara

¹ Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan Kemnaker RI, *Modul Wajib Laport Ketenagakerjaan*, Jakarta, April 2020 hlm.1.

Kesatuan Republik Indonesia dengan perlakuan yang tidak memihak (*fair treatment*) dan dilaksanakan seragam (*equal implementation*) untuk seluruh Indonesia maka dipandang perlu untuk mengubah tata cara pelaporan ketenagakerjaan di perusahaan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/IV/2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan.

Dengan perkembangan teknologi dan informasi serta untuk memberi kemudahan dan kepastian kepada pelaku usaha dan perlindungan kepada pekeja / buruh, perlu dilakukan penyempurnaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/IV/2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan yang kemudian direvisi melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.

Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk melaporkan informasi ketenagakerjaan di perusahaan setiap tahun. Padahal apabila perusahaan melaporkan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan setiap tahun bertujuan untuk :²

1. Indikator dalam menjalankan kewajiban perusahaan untuk melakukan program jaminan sosial bagi setiap tenaga kerjanya, dengan melakukan wajib laporkan perusahaan akan teridentifikasi telah melakukan program tersebut.
2. Untuk menghindari sanksi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan Pasal 10 Ayat (1) yaitu Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban - kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 (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).
3. Jika perusahaan berencana menggunakan TKA, maka persyaratan wajib untuk mendapat izin dari Kemnaker yaitu dokumen Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP)

Saat ini Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan sudah sinkron dengan OSS (One Single Submission) melalui NIB (Nomor Induk Berusaha), Dukcapil dengan NIK-nya serta BPJS Ketenagakerjaan melalui NPP kepesertaan perusahaan. Bagi Perusahaan baru yang lebih dahulu mendaftarkan www.oss.go.id, maka Perusahaan tersebut otomatis terdaftar di Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan, maka perusahaan dapat meng-klik tautan yang ada di email perusahaan, kemudian buat akun di sisnaker. Bagi perusahaan yang sudah mendaftarkan OSS sebelum keluarnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 maka dapat langsung mendaftarkan akun ke web Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan. Jika sudah terdaftar di OSS melalui www.oss.go.id, perusahaan akan mendapatkan

² Redaksi Justika, <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/wajib-lapor-ketenagakerjaan-di-perusahaan/> (29/06/2022)

NIB (Nomor Induk berusaha) dimana nomor tersebut sebagai pengganti Nomor Tanda Daftar Perusahaan (TDP)³.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh pemerintah guna memberikan perlindungan hukum pekerja dan melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin terlaksananya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan mengurangi jumlah pelanggaran. Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah merupakan kegiatan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan yaitu Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan ketenagakerjaan juga disebutkan di Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan meliputi:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
2. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya, guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan;
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Pasal 2 huruf c bahwa UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, yang terdiri atas 3 (tiga) UPTD yaitu :

- 1) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I;
- 2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II; dan
- 3) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III.

Untuk wilayah kerjanya sesuai Pasal 27 Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat meliputi :

1. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I berkedudukan di Padang, meliputi wilayah Kota Padang, Kota Pariaman, Kabupaten Padang Pariaman, Kabupaten Pesisir Selatan dan Kabupaten kepulauan Mentawai.
2. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II berkedudukan di Payakumbuh, meliputi wilayah Kota Payakumbuh, Kota Bukittinggi, Kota Padang Panjang, Kabupaten Agam, Kabupaten Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, Kabupaten Tanah Datar.
3. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III berkedudukan di Sijunjung, meliputi wilayah Kota Solok, Kota Sawahlunto, Kabupaten Sijunjung, Kabupaten Solok, Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan.

³ Pusat Teknologi Informasi Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Buku Panduan Penggunaan Aplikasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan*, Jakarta, 2017 hlm.2.

Pada penulisan penelitian ini akan berfokus pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, karena di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I terdapat lebih banyak jumlah perusahaan yang diawasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan dari pada wilayah lainnya.⁴

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Metode Pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Metode pendekatan Yuridis Normatif dan didukung pendekatan Yuridis Empiris. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data sekunder dan primer. Terhadap semua data dan bahan yang diperoleh dari hasil penelitian disusun dan dianalisis secara kualitatif, dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat

Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.⁵ Pengawasan terhadap pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat yaitu di Kota Padang, Kota Pariaman, Kab. Padang Pariaman, Kab. Pesisir Selatan dan Kab. Kepulauan Mentawai. Pengawasan dilaksanakan pada perusahaan dengan kategori besar, kategori sedang, kategori kecil berdasarkan klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUI). Dengan jumlah perusahaan yang diawasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I pada tahun 2022 sejumlah ± 1020 perusahaan yang dianggarkan dengan kegiatan dana APBN dan dana APBD. Perusahaan yang diawasi dari Januari sampai dengan September 2022 sejumlah ± 765 perusahaan, dimana diketahui bahwa masih ada perusahaan yang belum melaporkan ketenagakerjaannya ke Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan Dalam Jaringan.⁶

Pengawasan dan kewenangan mempunyai konsep yang sejalan, karena pengawasan adalah bagian dari kewenangan. Maka dari itu, pengawasan dan kewenangan tidak dapat dipisahkan. Pengawasan merupakan bentuk aksi atau tindakan dari kewenangan. Dalam teori kewenangan menurut H.D. Stoud, ada 2 unsur yang terkandung dalam pengertian konsep kewenangan yaitu adanya aturan-aturan hukum dan adanya sifat hubungan hukum.⁷

Sebelum kewenangan itu dilimpahkan kepada institusi yang melaksanakannya, maka terlebih dahulu harus ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, apakah dalam bentuk

⁴ Wawancara dengan Era Yunita, S.T.,M.T., Pengawas Ketenagakerjaan Muda di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, tanggal 18 April 2022

⁵ Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm.78

⁶ Wawancara dengan Nini Suharti, Kepala Sub Bagian Tata Usaha di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, tanggal 28 Agustus 2022

⁷ Indroharto, *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, dalam Paulus Efendie Lotulung, *Himpunan Makalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 65

undang-undang, peraturan pemerintah maupun aturan yang lebih rendah tingkatannya. Sifat hubungan hukum adalah sifat yang berkaitan dan mempunyai sangkut paut atau ikatan atau pertalian atau berkaitan dengan hukum. Hubungan hukumnya ada yang bersifat publik dan privat.

Mengenai istilah kewenangan dan wewenang itu sendiri mempunyai pengertian yang berbeda. Menurut Ateng Syafrudin mengemukakan ada perbedaan antara pengertian kewenangan (*authority/gezag*) dan wewenang (*competence/bevoegheid*). Kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang, sedangkan wewenang hanya mengenai suatu “*onderdeel*” (bagian) tertentu saja dari kewenangan. Di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang, wewenang merupakan lingkup tindakan hukum publik, lingkup wewenang pemerintahan, tidak hanya meliputi wewenang membuat keputusan pemerintah (*bestuur*), tetapi meliputi wewenang dalam rangka pelaksanaan tugas, dan memberikan wewenang serta distribusi wewenang utamanya ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.⁸ Dari pengertian tersebut, maka jelas terlihat adanya perbedaan antara kewenangan dan wewenang. Kewenangan *scope*-nya lebih luas dari wewenang. Wewenang merupakan bagian dari kewenangan, sehingga pengertian *authority* adalah sama dengan *gezag*, sedangkan pengertian *competence* adalah sama dengan *bevoegdheid*, akan tetapi tidaklah sama pengertian *authority* atau *gezag* dengan *competence* atau *bevoegdheid*.

Kewenangan termasuk dalam hukum administrasi negara karena mempunyai sifat hubungan hukum privat dan publik. Hakikat hukum itu sendiri berisi aturan-aturan yang bersifat memaksa, hal ini disampaikan oleh J.C.T Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto yang mengemukakan pendapat tentang pengertian hukum adalah sebagai berikut: Hukum itu ialah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibatkan diambilnya tindakan, yaitu dengan hukum tertentu.⁹ Jadi, dalam hukum administrasi negara yang memiliki sifat hubungan hukum tersebut dengan aturan yang bersifat memaksa mengharuskan ikut campur tangan pemerintah yaitu melalui pejabat administrasi untuk melakukan kewenangan dalam bentuk tindakan pengawasan agar peraturan-peraturan tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya.

E.Utrecht mengemukakan bahwa hukum administrasi negara mengatur wewenang, tugas, fungsi dan tingkah laku para pejabat administrasi negara yang bertujuan untuk menjamin adanya administrasi negara yang bonafit artinya yang tertib, sopan, berlaku adil dan obyektif, jujur, efisien dan fair.¹⁰ Dalam hukum administrasi negara, secara teoritik, kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tersebut diperoleh melalui tiga cara, yaitu atribusi, delegasi, dan mandat. Pada atribusi terjadi pemberian wewenang pemerintahan yang baru oleh suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Di sini dilahirkan atau

⁸ Ateng Syafrudin, *Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggung Jawab*, Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Bandung, Universitas Parahyangan, 2000, hlm. 22

⁹ J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto, *Pelajaran Hukum Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1962, hlm. 6

¹⁰ E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Cetakan keenam, PT. Penerbit Balai Buku Ichtiar, Jakarta, 1959. hlm. 9

diciptakan suatu wewenang baru. Sedangkan pada delegasi terjadilah pelimpahan suatu wewenang yang telah ada oleh badan atau jabatan tata usaha negara yang telah memperoleh wewenang pemerintahan secara atributif kepada badan atau jabatan tata usaha negara lainnya. Jadi, suatu delegasi selalu didahului oleh adanya suatu atribusi wewenang.

Pengawasan Ketenagakerjaan terkait kewenangan dalam hal ketenagakerjaan adalah delegasi. Delegasi diartikan sebagai pelimpahan kewenangan dari Badan dan atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat. Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan pejabat yang berwenang melakukan pengawasan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan baik tingkat pusat maupun tingkat daerah sesuai dengan unit kerja daerahnya.

Bentuk pengawasan yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan pada perusahaan kategori kecil, menengah dan besar, diatur dalam Pasal 9 A Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pelaksanaan pengawasan dilakukan melalui tahapan:

1. Tahapan preventif edukatif yaitu pelaksanaan pengawasan dalam bentuk tindakan pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan.
2. Tahapan represif non yustisial yaitu pelaksanaan pengawasan dalam bentuk upaya paksa di luar lembaga pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
3. Tahapan represif yustisial yaitu pelaksanaan pengawasan dalam bentuk upaya paksa melalui lembaga pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi setelah dilakukan tindakan represif non yustisial.

Dasar Hukum Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan tidak saja diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan namun juga telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib melaporkan secara tertulis pada saat mendirikan, mengaktifkan kembali, mengubah tempat kedudukan perusahaan atau membubarkan perusahaan. Perusahaan wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk setiap akhir tahun. Laporan tahunan ini harus dilakukan pada bulan yang sama dengan waktu perusahaan melaporkan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan pertamanya. Laporan harus memuat informasi seperti identitas perusahaan, hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, kesempatan kerja, dan sebagainya. Kewajiban pelaporan perusahaan memiliki arti penting bagi perusahaan. Jika perusahaan lalai dalam menjalankan kewajiban ini, maka akan dikenakan sanksi.

Atas dasar inilah Pengawas Ketenagakerjaan berupaya melakukan berbagai upaya sesuai dengan undang-undang untuk mendorong perusahaan dapat menjalankan peraturan tersebut. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang karoseri ini dinilai tergolong dalam kategori perusahaan kecil karena memenuhi kriteria dalam penggolongannya sesuai dengan undang-undang. Cara pendekatan awal yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan adalah melakukan kunjungan kerja pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang karoseri dan melakukan sosialisasi perundang-undangan terkait ketenagakerjaan kepada perusahaan.

Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I sudah berupaya menjalankan tugasnya yaitu untuk menegakkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan pedoman atau petunjuk pelaksanaan Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang mana terdapat pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan terkait pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan. Tetapi masih ada saja perusahaan yang belum melaporkan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan dikarenakan :

1. Jumlah perusahaan yang ada di wilayah kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi yang didanai dengan anggaran APBN sebesar ± Rp. 93.750.0000,- dengan jumlah perusahaan yang diawasi sebanyak ± 625 perusahaan dan APBD sebesar ± Rp. 75.700.000,- dengan jumlah perusahaan yang diawasi sebanyak ± 395 perusahaan. Perbandingannya adalah jumlah perusahaan yang ada di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I dengan jumlah ± 3775 perusahaan sedangkan yang dianggarkan oleh pemerintah untuk diawasi dengan anggaran dana APBN dan APBD sejumlah ± 1020 perusahaan. Sehingga tidak semua perusahaan yang ada di wilayah kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I terawasi secara keseluruhan.
2. Perusahaan ketika menginput data ketenagakerjaan ke website Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan terkendala dalam menu pengisian BPJS Ketenagakerjaan karena perusahaan wajib terlebih dahulu mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dengan bukti telah keluarnya Nomor Pendaftaran Perusahaan (NPP) pada BPJS Ketenagakerjaan yang nantinya akan diinput di Menu pengisian BPJS Ketenagakerjaan. Jadi apabila perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan maka perusahaan tidak dapat melaporkan ketenagakerjaannya ke Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.

Memang pada hakikatnya hukum itu bersifat memaksa dan apabila hukum itu dilanggar maka akan diberikan sanksi atau hukuman kepada pelaku yang melanggar. Penegakan hukum sangat diperlukan untuk menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya keadilan dan kedamaian dalam masyarakat. dalam artian sempit para penegak hukum disini terdiri atas, kehakiman, kejaksan, kepolisian, dan kepengacaraan. Namun dalam lingkungan hukum ketenagakerjaan terkait pelanggaran norma ketenagakerjaan tindakan penegakan hukum dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Tindak Lanjut dari Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat

Tindak lanjut menurut Hiro Tugiman adalah “Suatu proses untuk menentukan kecukupan, keefektifan, dan ketepatan waktu dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap berbagai temuan pemeriksaan audit yang dilaporkan. Jadi disini, tindak lanjut adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya mengawasi dan memastikan perundang - undangan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh perusahaan.

Dari data yang didapat, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I pada tahun 2022 jumlah perusahaan di wilayah kerjanya ± 3775 perusahaan. Dari jumlah tersebut yang melaporkan data ketenagakerjaan perusahaannya ke Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan sebanyak ± 3.474 perusahaan dan yang tidak melaporkan sebanyak 301 perusahaan. Perusahaan yang tidak melaporkan ketenagakerjaan perusahaannya ke Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan sebagian besar dari perusahaan yang baru berdiri, perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan atau perusahaan tidak mengetahui memiliki kewajiban untuk melaporkan ketenagakerjaan perusahaannya ke Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan sesuai yang di amanatkan Pasal 6 ayat (1) Undang - Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan”. Dimana diatur juga pada peraturan pelaksanaannya sesuai dengan Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan yang menyatakan bahwa “Wajib laporkan ketenagakerjaan di Perusahaan dilakukan melalui sistem daring disediakan oleh Kementerian dengan alamat <http://wajiblaporkan.kemnaker.go.id>.

Untuk itu perlu dilakukan pembinaan, pemeriksaan yang dilakukan dengan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang mempunyai lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan baik di lingkungan pemerintah pusat, maupun di lingkungan pemerintah provinsi.

Proses penegakan hukum bidang ketenagakerjaan selama ini dilakukan melalui upaya atau pendekatan persuasif-edukatif dengan mengedepankan sosialisasi serta informasi tentang peraturan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Dalam tahapan awal, pemerintah memberdayakan para pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh agar bisa menjalankan aturan-aturan

ketenagakerjaan. Sesuai dengan buku Soekanto Tahun 1979 memuat bahwa inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegajawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Jadi dapat diartikan bahwa inti dari penegakan hukum adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh para penegak hukum untuk menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya keadilan dan kedamaian dalam masyarakat.

Terkait Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan, Pengawas Ketenagakerjaan telah melakukan sekurangnya 2 kali tindakan preventif edukatif yaitu dalam bentuk tindakan pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan. Kegiatan pembinaan yang telah dilakukan berupa sosialisasi edukasi terkait norma ketenagakerjaan khususnya terkait Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan, Pengawas Ketenagakerjaan. Sebagaimana dalam Pasal 22 ayat (2) Peraturan Gubernur Nomor 111 Tahun 2017 menyebutkan UPTD Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai peran:

1. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
2. Pelaksanaan/mengelola pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
3. Pelaksanaan memeriksa bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
4. Pelaksanaan menyusun bahan laporan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.

Tindakan preventif yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Wilayah I Provinsi Sumatera Barat pada semua perusahaan dengan kategori perusahaan kecil, menengah dan besar yang berada di wilayah kerjanya adalah dalam bentuk pembinaan yang bersifat edukatif atau ilmu berupa pendidikan terkait norma ketenagakerjaan yang diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengurus perusahaan, apabila setelah dilakukan pembinaan Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan untuk memastikan perusahaan telah melaksanakan hasil pembinaan tersebut. Apabila masih tidak dilaksanakan maka berlanjut ke tahapan represif non yustisial dengan memberikan Nota Pemeriksaan I dan Nota Pemeriksaan II ke perusahaan. Pada tahapan represif non yustisial perusahaan sudah patuh pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka tidak berlanjut pada tahapan represif yustisial.

Adapun kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan adalah dimulai pada tanggal 21 Februari 2022 berdasarkan Surat Tugas Pengawas Ketenagakerjaan yaitu Nomor 094.3/108/UPTD Wil.I/2021 perihal surat tugas untuk melakukan perjalanan dinas dalam rangka pembinaan ke perusahaan yang bergerak di bidang karoseri. Dari hasil

pemeriksaan tersebut ditemukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan bahwa perusahaan belum melaporkan ketenagakerjaannya ke Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan. Melihat hal itu, Pengawas Ketenagakerjaan perlu mengambil langkah selanjutnya dengan melakukan kegiatan pembinaan yang mana tujuannya adalah untuk mendorong perusahaan dengan pendekatan secara komunikatif kepada pihak perusahaan agar melaporkan ketenagakerjaannya ke Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.

Dari berbagai penjelasan mengenai pengawasan tersebut, maka diketahui bahwa pengawasan mengandung aspek pengukuran, pengamatan, pencapaian tujuan, adanya alat atau metode tertentu, dan berkaitan dengan seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya.

Dari uraian serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan diatas menunjukkan bahwa sebelum Pengawas Ketenagakerjaan melakukan kegiatan pengawasan maka kegiatan utama yang dilakukan adalah *planning* atau perencanaan. Pengawas Ketenagakerjaan bekerja sesuai rencana kerja bulanan yang telah dibuat. Idealnya seorang Pengawas Ketenagakerjaan melakukan kegiatan pengawasan setidaknya 5 perusahaan setiap bulannya. Setelah ditentukan perusahaan mana yang akan diperiksa kemudian dibuatkan surat tugasnya, dalam surat tugas setidaknya memuat jenis perusahaan, perusahaan yang akan diperiksa, jadwal kunjungan pada perusahaan. *Planning* atau perencanaan sekaligus menentukan bidang apa atau fungsi unit sebagai bagian-bagian yang akan melaksanakan kegiatan pengawasan. Pada pemeriksaan perusahaan yang bergerak di bidang karoseri di Kota Padang bidang yang dimaksud adalah pelaksanaan Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.

Penggerakan atau *actuating* disini Pengawas Ketenagakerjaan melakukan koordinasi dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan bahwa perusahaan yang bergerak di bidang karoseri ini belum mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan sehingga mengalami kendala dalam melaporkan ketenagakerjaan ke Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan. Kegiatan *actuating* ini meliputi kegiatan penasihatan teknis, sosialisasi, mobilisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan. *Controlling* atau pengawasan terus dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dengan melakukan pemeriksaan berkala.

Dalam penelitian ini perusahaan yang bergerak dibidang karoseri akhirnya melaksanakan Nota Pemeriksaan II yang telah diberikan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan melaporkan kondisi ketenagakerjaan perusahaannya pada Wajib Lapori Ketenagakerjaan Perusahaan Dalam Jaringan.

Namun apabila setelah dilakukan pembinaan dan pemeriksaan terkait Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan pada perusahaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan Peraturan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan maka apabila perusahaan tetap tidak melaksanakannya maka pegawai pengawas ketenagakerjaan membuat laporan ke Kepala UPTD

Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I bahwasanya perusahaan setelah diberikan Nota Pemeriksaan I dan Nota Pemeriksaan II tetap tidak melaksanakannya maka Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I akan menunjuk Pegawai Penyidik Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan lebih lanjut terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan dengan ancaman sanksi pidana kurungan sesuai dengan ayat (1) Pasal 10 Undang - Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan dimana “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). Pada tahun 2022 dari awal bulan Januari sampai dengan akhir bulan September tidak ada kasus terkait perusahaan yang tidak melaporkan ketenagakerjaannya ke Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan Dalam Jaringan yang masuk ke tahap penyidikan ke Pegawai Penyidik Negeri Sipil (PPNS).¹¹

KESIMPULAN

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan adalah melalui pendekatan preventif edukatif yang lebih menitik beratkan pada kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan. Tindak lanjut dari Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan adalah Pengawas Ketenagakerjaan menitikberatkan kegiatan dimulai dari pembinaan ketenagakerjaan, pemeriksaan ketenagakerjaan dengan memberikan Nota Pemeriksaan I yang berisikan hasil temuan pemeriksaan, ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur serta perintah untuk memperbaiki ketidapatuhan atau mempertahankan kepatuhan dan Nota Pemeriksaan II pada perusahaan yang berisikan peringatan untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan I, dan apabila perusahaan tetap tidak mengindahkan akan dilanjutkan proses penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) agar dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung:Citra Aditya Bakti, 2009,
- Ateng Syafrudin, *Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggung Jawab*, Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Bandung, Universitas Parahyangan, 2000,
- E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Cetakan keenam, PT. Penerbit Balai Buku Ihtiar, Jakarta, 1959.
- H. D. Van Wijk dan Willem Konijnenbelt. *Hoofdstukken van Administratief Recht*. Uitgeverij Lemma BV,Utrecht, 1995,

¹¹ Wawancara dengan Nini Suharti, Kepala Sub Bagian Tata Usaha di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, tanggal 30 September 2022

- ILO, dan Kemnaker R.I., “ *Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf (18/03/2022)
- Indroharto, Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, dalam Paulus Efendie Lotulung, *Himpunan Makalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994,
- J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto, *Pelajaran Hukum Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1962,
- Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012,
- KOALANews, 2013 “Pengertian Tindak Lanjut” <http://klikbbm.blogspot.com/2013/06/pengertian-tindak-lanjut.html?m=1> (20/07/2022)
- Kompasiana. 2021. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum di Indonesia” <https://www.kompasiana.com/djawara/54fec582a33311703c50f8bd/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-penegakan-hukum-di-indonesia>. (20/07/2022)
- Pusat Teknologi Informasi Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Buku Panduan Penggunaan Aplikasi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan*, Jakarta, 2017
- Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan Kemnaker RI, *Modul Wajib Laporkan Ketenagakerjaan*, Jakarta, April 2020
- Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan Kemnaker RI, *Modul Wajib Laporkan Ketenagakerjaan*, Jakarta, April 2020
- R. Kranenburg, *Inleiding in het nederlands administratiefrecht*, Gadjah Mada Press, Jogjakarta, 1958,
- Redaksi Justika, <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/wajib-lapor-ketenagakerjaan-di-perusahaan/> (29/06/2022)
- Syiti Rommalla on January 27, 2020 Sanksi Jika Perusahaan Tidak Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Online <https://www.gadjian.com/blog/2020/01/27/sanksi-jika-perusahaan-tidak-wajib-lapor-ketenagakerjaan-online-2/>(31/05/2022)
- Wawancara dengan Era Yunita, S.T.,M.T., Pengawas Ketenagakerjaan Muda di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I,
- Wawancara dengan Nini Suharti, Kepala Sub Bagian Tata Usaha di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I,