

**IMPLEMENTASI PENGAWASAN WAJIB LAPOR
KETENAGAKERJAAN BAGI PERUSAHAAN DI JAWA TIMUR
PERSPEKTIF *MASLAHAH*
(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)**

SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD RAFIY MAULANA

NIM.210202110151



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

**IMPLEMENTASI PENGAWASAN WAJIB LAPOR
KETENAGAKERJAAN BAGI PERUSAHAAN DI JAWA TIMUR
PERSPEKTIF *MASLAHAH*
(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)**

SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD RAFIY MAULANA

NIM.210202110151



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **"IMPLEMENTASI PENGAWASAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN BAGI PERUSAHAAN DI JAWA TIMUR PERSPEKTIF MASLAHAH (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)"** Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapatkan predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 20 Mei 2025

Penulis



Muhammad Rafiy Maulana
NIM 210202110151

HALAMAN PERSETUJUAN

setelah membaca dan mengoreksi proposal skripsi saudara Muhammad Rafiy Maulana, NIM. 210202110151, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :
**IMPLEMENTASI PENGAWASAN WAJIB LAPOR
KETENAGAKERJAAN BAGI PERUSAHAAN DI JAWA TIMUR
PERSPEKTIF *MASLAHAH* (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Provinsi Jawa Timur)** Maka pembimbing menyatakan bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diujikan oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 20 Mei 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi

Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP. 197408192000031002



Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
NIP 197805242009122003

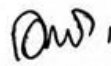
HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudari Muhammad Rafiy Maulana NIM. 210202110151
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang, dengan judul: **IMPLEMENTASI PENGAWASAN WAJIB
LAPOR KETENAGAKERJAAN BAGI PERUSAHAAN DI JAWA TIMUR
PERSPEKTIF MASLAHAH** (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Jawa Timur)

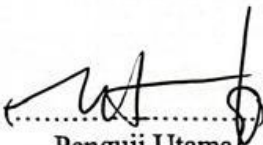
Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada 17 Juni
2025.

Dengan Penguji

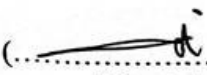
1. Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H.
NIP. 199103132019032036

()
Ketua

2. Dr. Musataklima, S.HI., M.SI
NIP. 198304202023211012

()
Penguji Utama

3. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
NIP. 197805242009122003

()
Sekretaris

Malang, 19 Juni 2025

Dekan Fakultas Syariah



()
Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.

NIP. 197708222005011003

BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Rafiy Maulana
NIM : 210202110151
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
Judul Skripsi : Implementasi Pengawasan Wajib Lapor Ketenagakerjaan
Bagi Perusahaan Di Jawa Timur Perspektif *Maslahah*
(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi
Jawa Timur)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	paraf
1.	Rabu, 18 Desember 2024	Revisi judul dan rumusan masalah	
	Jumat, 20 Desember 2024	Revisi Latar Belakang	
2.	Senin, 23 Desember 2024	Revisi seminar proposal	
3.	Rabu, 25 Desember 2024	ACC seminar proposal	
4.	Selasa, 11 Maret 2025	Revisi ganti judul dan rumusan masalah	
5.	Selasa, 6 Mei 2025	Konsultasi Bab I-III	
6.	Jumat, 9 Mei 2025	Revisi Bab I-III	
8.	Rabu, 14 Mei 2025	Konsultasi Bab IV dan Bab V	
9.	Kamis, 15 Mei 2025	Revisi Bab IV dan Bab V	
10.	Senin, 19 Mei 2025	ACC naskah skripsi	

Malang, 20 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 197408192000031002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا

يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا ۝ بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat." (Q.S.

An-Nisa': 58

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahil'alam, yang telah memberikan Rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: **"Implementasi Pengawasan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Bagi Perusahaan Di Jawa Timur Perspektif Masalah (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)"** dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Mahbub Ainur Rofiq, M.HI. Sebagai dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Ibu Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H. Sebagai dosen pimpin skripsi penulis, yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu kepada kami semua dengan niat yang Ikhlas. Semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Kepada Abi dan Umi, Kedua orang tua penulis adalah sosok yang menjadi kekuatan utama dalam setiap langkah dan proses yang dijalani. Terima kasih atas cinta, dukungan, dan pengorbanan yang tak pernah henti diberikan. Doa serta kehadiran kalian menjadi semangat terbesar penulis untuk terus melangkah dan bertumbuh hingga titik ini.
8. Kepada Muammaroh Akmalia sosok yang selalu ada di setiap langkah terima kasih telah menjadi tempat pulang, penguat di kala lelah, dan teman berbagi dalam suka maupun duka. Kehadiranmu telah memberi warna dan semangat baru dalam perjalanan ini. Dukungan dan cintamu menjadi salah satu alasan penulis mampu terus melangkah.

9. Kepada sahabat-sahabat terbaik, Healing Sampai Mampus, F4MILY, rifky, puji utami, sadimek, dabu agus, imem hari, ayar ipik, fauzi, murad, ansos, putri, adit tri, abin, wildani, irham, falah yang senantiasa hadir dalam suka maupun duka terima kasih atas tawa, pelukan hangat, dan semangat yang tak pernah putus. Kalian adalah keluarga yang dipilih sendiri oleh hati, dan kehadiran kalian telah membuat setiap langkah dalam perjalanan ini terasa lebih ringan dan bermakna.
10. Terima kasih kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman berharga melalui proses wawancara yang penulis jalani. Momen tersebut menjadi bagian penting dalam perjalanan ini, sekaligus membuka wawasan dan motivasi baru untuk terus berkembang dan berkontribusi di dunia kerja.

Malang, 20 Mei 2025

Penulis,

Muhammad Rafiy Maulana
NIM. 210202110151

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah.

Transliterasi Arab-Indonesia Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	`	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l

ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	هـ	h
ش	sh	اء	,
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horisontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū (أ, إ, و).

Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ marbūṭah dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BUKTI KONSULTASI.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
خلاصة	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kerangka Teori.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Lokasi Penelitian.....	35
D. Sumber Data.....	36
E. Metode Pengumpulan Data	37

F. Metode Pengolahan Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum.....	43
B. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Bagi Perusahaan.....	47
C. Pengawasan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Jawa Timur ditinjau Menurut Perspektif <i>Maslahah</i>	64
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2: Data Jumlah Pegawai Subkorwil Penyelenggara Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur per 31 Desember 2023

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar 1.1: Lokasi Kantor Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

Gambar 1.2: Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Gambar 1.3: Peta Pembagian Koordinator Wilayah (Korwil) Pengawasan Ketenagakerjaan di Jawa Timur

Gambar 1.4: Statistik Perusahaan Per Provinsi Jawa Timur 2025

ABSTRAK

Muhammad Rafiy Maulana, 210202110151, 2025, Implementasi Pengawasan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Bagi Perusahaan Di Jawa Timur Perspektif Masalah (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur), Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H

Kata Kunci: *Mashlahah*; Pengawasan; Ketenagakerjaan; WLKP

Undang-Undang Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu instrumen penting dalam menjamin kepatuhan perusahaan terhadap norma-norma ketenagakerjaan, termasuk kewajiban penyampaian Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP). WLKP menjadi dasar pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang tepat sasaran. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan dalam melaporkan WLKP, termasuk di wilayah Jawa Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan bagi perusahaan di Jawa Timur, serta meninjau pengawasan tersebut dari perspektif masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dengan metode kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Fokus utama penelitian adalah pada praktik pengawasan, hambatan yang dihadapi, serta peran pengawasan dalam menjamin kemaslahatan ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan Wajib Lapor Ketenagakerjaan belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala, seperti terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, minimnya pemanfaatan teknologi informasi, dan rendahnya kesadaran hukum dari perusahaan dan dalam perspektif masalah, pengawasan terhadap pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan sangat penting untuk menjaga kemaslahatan umum. Pelaporan yang akurat dan berkala dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dan adil, sehingga hak-hak tenaga kerja dapat terlindungi dengan baik. Kewajiban ini selaras dengan prinsip-prinsip syariah dalam menjaga jiwa (*hifzh al-nafs*), harta (*hifzh al-mal*), dan kemaslahatan publik (*masalah 'ammah*), serta mencegah terjadinya mudarat akibat ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum.

ABSTRACT

Muhammad Rafiy Maulana, 210202110151, 2025, Implementation of Mandatory Employment Reporting Supervision for Companies in East Java Maslahah Perspective (Study at the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office), Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H

Keywords: *Mashlahah*; Supervision; Employment; WLKP

The Labor Supervision Law is one of the important instruments in ensuring company compliance with labor norms, including the obligation to submit a Mandatory Corporate Employment Report (WLKP). WLKP is the basis for the government in formulating targeted employment policies. However, the reality on the ground shows that there is still a low level of compliance with companies in reporting WLKP, including in the East Java region.

This study aims to find out and analyze the role of supervision of the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office on the compliance of the Mandatory Employment Report for companies in East Java, as well as to review the supervision from the perspective of *maslahah*

This study uses a sociological juridical approach with a qualitative method. Data were collected through interviews, observations, and documentation that were analyzed in a descriptive-qualitative manner. The main focus of the research is on supervisory practices, obstacles faced, and the role of supervision in ensuring the benefits of employment.

The results of the study show that the supervision carried out by the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office on company compliance in implementing the Mandatory Employment Report has not been running optimally. This is due to various obstacles, such as the limited number of labor supervisors, the lack of use of information technology, and low legal awareness from the company and from a *maslahah* perspective, supervision of the implementation of the Mandatory Employment Report is very important to maintain the public interest. Accurate and periodic reporting can be the basis for formulating effective and fair labor policies, so that labor rights can be properly protected. This obligation is in line with sharia principles in safeguarding one's soul (*hifzh al-nafs*), property (*hifzh al-mal*), and public benefit (*maslahah 'ammah*), as well as preventing harm due to the company's non-compliance with legal provisions.

خلاصة

محمد رافع مولانا ، 210202110151 ، 2025 ، تنفيذ الإشراف الإلزامي على الإبلاغ عن التوظيف للشركات في جاوة الشرقية منظور المصالحة (دراسة في مكتب القوى العاملة والهجرة بمقاطعة جاوة الشرقية) ، أطروحة ، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: د. خور الهداية ، س. ح. ، محمد

الكلمات المفتاحية: مشرحة و إشراف و توظيف; WLKP

يعد قانون الإشراف على العمل أحد الأدوات المهمة في ضمان امتثال الشركة لمعايير العمل، بما في ذلك الالتزام بتقديم تقرير التوظيف الإلزامي للشركات. وحزب الحرية والخراير هو الأساس الذي تقوم عليه الحكومة في صياغة سياسات التوظيف المستهدفة. ومع ذلك ، فإن الواقع على أرض الواقع يظهر أنه لا يزال هناك مستوى منخفض من الامتثال للشركات في الإبلاغ عن WLKP ، بما في ذلك في منطقة جاوة الشرقية.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وتحليل دور الإشراف على مكتب القوى العاملة والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية على الامتثال لتقرير التوظيف الإلزامي للشركات في جاوة الشرقية ، وكذلك مراجعة الإشراف من منظور المصالحة.

تستخدم هذه الدراسة مقارنة قانونية اجتماعية بمنهج نوعي. تم جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظات والتوثيق التي تم تحليلها بطريقة وصفية نوعية. ينصب التركيز الرئيسي للبحث على الممارسات الإشرافية والعقبات التي تواجهها ودور الإشراف في ضمان فوائده التوظيف.

تظهر نتائج الدراسة أن الإشراف الذي قام به مكتب القوى العاملة والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية على امتثال الشركات في تنفيذ تقرير التوظيف الإلزامي لم يكن يعمل على النحو الأمثل. ويرجع ذلك إلى معوقات مختلفة مثل قلة عدد المشرفين العماليين وعدم استخدام تقنية المعلومات وتدني الوعي القانوني من الشركة ومن منظور المصالحة، فإن الإشراف على تنفيذ تقرير التوظيف الإلزامي مهم جدا للحفاظ على المصلحة العامة. يمكن أن تكون التقارير الدقيقة والدورية أساسا لصياغة سياسات عمل فعالة وعادلة، بحيث يمكن حماية حقوق العمال بشكل صحيح. يتماشى هذا الالتزام مع مبادئ الشريعة الإسلامية في الحفاظ على النفس (حفظ النفس) والممتلكات (حفظ المال) والمنفعة العامة (مصالحة عمه) ، وكذلك منع الضرر بسبب عدم التزام الشركة بالأحكام القانونية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Permenakerstrans) No. 17 Tahun 2014, Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi di Indonesia. Salah satu unit dibawah naungan lembaga tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur atau bisa disebut dengan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Lembaga ini menangani masalah ketenagakerjaan dan transmigrasi dan salah satunya memiliki peran strategis dalam mengawasi pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023, Disnakertrans Jatim mempunyai tugas salah satunya binaan penegakan hukum pada perusahaan di seluruh Jawa Timur.¹ Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) merupakan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, yang mengharuskan setiap perusahaan melaporkan data ketenagakerjaannya secara berkala kepada pemerintah.² Pejabat yang ditunjuk oleh menteri adalah pejabat yang disertai tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan, hal ini merujuk pada

¹ Pasal 106 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Tugas Fungsi Serta Tata Kerja Dinas

² Pasal 6 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan

Dinas Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan (Disnakertrans).³ Pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan memuat beberapa hal sebagai berikut :⁴

1. Perusahaan memiliki kewajiban melapor tidak hanya sekali saja, tetapi secara berkala setiap tahun. Dengan melapor setiap tahun, data tentang perkembangan perusahaan dapat diperoleh.
2. Perusahaan wajib melaporkan seluruh sektor usaha, pusat maupun cabangnya atau perusahaan yang berdiri sendiri.
3. Pada laporan perusahaan, data yang dilaporkan meliputi entitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja (termasuk didalamnya keselamatan kerja) dan kesempatan kerja.
4. Sanksi baik pidana dan denda

Untuk melakukan tata cara pelaporan, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapo Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan. Dalam regulasi ini ditegaskan disebutkan bahwa untuk pertama kali, pelaporan dilakukan melalui sistem Online Single Submission (OSS) di laman <https://oss.go.id>, dan perusahaan akan mendapatkan Nomor Induk Berusaha (NIB) yang juga berlaku sebagai nomor pelaporan WLKP.

³ Pasal 4 ayat 1 Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan

⁴ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan Di Perusahaan

Pelaporan tahunan berikutnya tetap dilakukan melalui <http://wajiblapor.kcmnakcr.go.id>.⁵ Berdasarkan ketentuan Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017, data yang diperoleh dari pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan di berbagai tingkatan pemerintahan. Pada tingkat nasional, data tersebut digunakan sebagai bahan utama dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan secara makro yang berlaku secara umum di seluruh Indonesia. Sementara itu, pada tingkat daerah, khususnya provinsi dan kabupaten/kota, data WLKP yang berasal dari perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah masing-masing dimanfaatkan untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan daerah.⁶

Dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap pelaksanaan WLKP dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melalui berbagai tahapan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Bentuk pengawasan tersebut meliputi:⁷

1. Tahapan Preventif Edukatif, yaitu upaya pencegahan melalui pembinaan dan penyebaran informasi, seperti penasehatan teknis,

⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Persahaan Dalam Jaringan

⁶ Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Persahaan Dalam Jaringan

⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, dan pendampingan kepada perusahaan.

2. Tahapan Represif Non Yustisial, yaitu upaya penegakan ketentuan hukum tanpa melalui pengadilan, antara lain dengan penerbitan Nota Pemeriksaan 1 dan Nota Pemeriksaan 2.
3. Tahapan Represif Yustisial, yaitu tindakan penyidikan oleh PPNS Ketenagakerjaan jika perusahaan tetap tidak patuh terhadap ketentuan setelah melalui tahapan sebelumnya.

Dengan adanya pengaturan sedemikian diatas WLKP memiliki peran krusial dalam mendukung transparansi dan akurasi data ketenagakerjaan yang digunakan untuk perumusan kebijakan tenaga kerja serta perlindungan hak-hak pekerja. Namun, implementasi WLKP di Jawa Timur masih mengalami berbagai kendala yang menghambat efektivitas pengawasan dan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban ini. Berdasarkan laporan Disnakertrans Jawa Timur, masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan secara rutin atau bahkan tidak pernah melaporkan data ketenagakerjaannya. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemnaker), jumlah perusahaan terdaftar WLKP Online di Indonesia bulan februari tahun 2025 dari jumlah 3.028.640 yang terdiri dari skala perusahaan mikro, kecil, menengah, dan besar terdata ada 500.840 perusahaan yang belum terdaftar, pada tingkat kepatuhan di Jawa Timur dari

total 325.146 perusahaan ada 30.419 perusahaan yang belum terdaftar.⁸ Melihat data tersebut bahwa masih banyak perusahaan yang belum melaporkan informasi ketenagakerjaan di perusahaan setiap tahun padahal sanksi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport 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)."⁹

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian terdahulu yang membahas peran pengawas di bidang ketenagakerjaan tentang Wajib Laport Perusahaan yang tidak melapor, seperti penelitian Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa tentang "Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan Oleh Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat."¹⁰ Perbedaan pada penelitian ini di wilayah Provinsi Jawa Timur belum ada peraturan pelaksana yang mengatur sedangkan di penelitian Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa di wilayah provinsi Sumatera Barat sudah diatur dalam peraturan daerahnya pada Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017

⁸ Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, "Perusahaan yang terdaftar di WLKP Online, s.d. Bulan Februari Tahun 2025" *satudata kemnaker*, 7 Maret 2025, diakses 11 Maret 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2654>

⁹ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan

¹⁰ Neni Vesna Madjid, Indah Monalisa, "Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan Oleh Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat," *UNES LAW REVIEW*, no.5 (2023): 639 <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i3>

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.¹¹

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa di Jawa Timur masihx belum ada kejelasan terkait masalah WLKP ini dan juga jumlah perusahaan yang belum melakukan WLKP di Jawa Timur berjumlah 30.419, lebih banyak di bandingkan Sumatera Barat yang berjumlah 3.746. Oleh karena itu, peneliti memilih Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, dengan tujuan memastikan perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan, melindungi hak pekerja, dan menghindari sanksi pemerintah. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek hukum formal, tetapi juga meninjau dari perspektif *masalah* dengan mengutamakan kemanfaatan dan menghindari kerugian. Sebagai pihak yang melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang berpotensi tidak melaporkan maka, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mempermudah

¹¹ Pasal 2 huruf c 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

pemenuhan kebutuhan hidup manusia serta mengatasi berbagai kesulitan yang dialami.¹²

Maka dengan demikian dari latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam mengenai: **"IMPLEMENTASI PENGAWASAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN BAGI PERUSAHAAN DI JAWA TIMUR PERSPEKTIF MASLAHAH (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)"**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap kepatuhan Wajib Laporan Ketenagakerjaan bagi Perusahaan di Jawa Timur?
2. Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap Wajib Laporan Ketenagakerjaan bagi Perusahaan di Jawa Timur ditinjau dari perspektif *masalah*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap kepatuhan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Bagi Perusahaan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap Wajib Laporan

¹² Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, jilid 2 cet.6 (Jakarta: Kencana, 2011), 348

Ketenagakerjaan Bagi Perusahaan di Jawa Timur ditinjau dari perspektif *masalah*.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat membantu dan memberikan kontribusi bagi yang membutuhkan dalam bentuk manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur dan teori memberikan pemahaman lebih dalam mengenai peran pengawasan pemerintah, khususnya Disnakertrans, dalam memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban WLKP. Penelitian ini juga memperkaya studi-studi sebelumnya terkait sanksi dan tindakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar kewajiban WLKP, serta menganalisis pengawasan dalam WLKP, Dengan demikian, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan kebijakan yang lebih baik terkait pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Manfaat praktis

Diharapkan bahwa manfaat praktis pada penelitian ini dapat sebagai menjadi masukan bagi para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, perusahaan, dan pekerja. Bagi pemerintah, khususnya

Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, penelitian ini dapat menjadi panduan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan penegakan hukum terkait WLKP. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi untuk meningkatkan mekanisme pengawasan agar permasalahan serupa dapat diminimalisir di masa depan.

E. Definisi Operasional

Untuk membuat penelitian ini lebih mudah dipahami oleh pembaca, beberapa kata perlu diperjelas secara rinci, yaitu:

Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan

Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan adalah salah satu layanan ketenagakerjaan yang dinaungi oleh Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Jadi, perusahaan pusat maupun cabangnya ketika baru mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan kembali atau membubarkan dan melaporkan kepada pejabat yang ditunjukin dan juga perusahaan melaporkannya setiap tahun .¹³

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika pembahasan akan dijabarkan tentang pemikiran pembahasan yang digunakan dalam penelitian, seperti yang telah dijelaskan dalam buku panduan penelitian laporan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang:

¹³ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan

Bab I Pendahuluan, pada bab ini Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka, pada Bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu dan kajian teori yang mana digunakan untuk menganalisa permasalahan yang sudah diangkat pada penelitian ini yang membahas tentang Implementasi Peran Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Tunggakan Bpjs Ketenagakerjaan Di Jawa Timur.

Bab III Metodologi Penelitian, pada bab Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Di dalamnya terdapat jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab ini memuat uraian jawaban dan hasil terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. pembahasan diuraikan secara runtut berdasarkan rumusan masalah sehingga mendapatkan suatu pemahaman menyeluruh terhadap hasil penelitian.

Bab V Penutup pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dan rekomendasi ini bukan ringkasan dari penelitian yang dilakukan; itu hanya memberikan solusi singkat atas masalah yang telah ditetapkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Skripsi oleh Ditya Fajar Kurniawan (2024) yang berjudul “*Pelaksanaan Penegakan Hukum Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan*” membahas implementasi penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan menyoroti aspek keadilan dalam pelaksanaan WLKP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ini, sehingga berpotensi mengabaikan hak-hak pekerja. Peneliti juga menekankan pentingnya sanksi administratif maupun pidana untuk memberikan efek jera.¹⁴
2. Skripsi oleh Achmad Alwan (2019) yang berjudul “*Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara Daring Melalui*

¹⁴ Ditya Fajar Kurniawan ” Pelaksanaan Penegakan Hukum Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) ditinjau Berdasarkan Undang Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenaga Kerjaan di Perusahaan,” *Perpustakaan Universitas Ubaya*, no.50 (2024) <http://digilib.ubaya.ac.id/pustaka.php/271214>

Website Kementerian Ketenagakerjaan (Studi Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian Ketenagakerjaan RI)” membahas tentang bagaimana pelaksanaan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan secara daring melalui sistem yang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan menganalisis implementasi kebijakan berdasarkan model George C. Edwards III dengan fokus pada empat aspek yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem WLKP daring mengalami kemajuan signifikan, namun masih terdapat berbagai kendala seperti kurangnya sosialisasi kepada perusahaan, keterbatasan staf pelaksana, serta belum optimalnya kesiapan infrastruktur teknologi informasi. Sistem daring dinilai mampu meningkatkan efisiensi dan kecepatan dalam pelaporan ketenagakerjaan, tetapi efektivitas pelaksanaan masih bergantung pada kualitas komunikasi dan dukungan birokrasi yang memadai.¹⁵

3. Skripsi oleh Anintha Syifa Kinanti (2024) yang berjudul *“Analisis Efektivitas Layanan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Sebagai Upaya Mewujudkan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Yang Sistematis dan Terintegrasi”* mengkaji bagaimana efektivitas layanan WLKP online dalam mendukung

¹⁵ Achmad Alwan, *“Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara Daring Melalui Website Kementerian Ketenagakerjaan (Studi Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian Ketenagakerjaan RI)”* (Undergraduate thesis, Universitas Brawijaya, 2019), <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/175108/>

pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah. Menggunakan pendekatan post-positivist serta teori sistem dari Gibson et al. (2011), penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi layanan WLKP masih belum berjalan efektif. Hambatan yang ditemukan antara lain adalah keterbatasan anggaran untuk pengembangan sistem dan sosialisasi, lemahnya integrasi data antar instansi, hingga krisis kebijakan yang berdampak pada hasil pengawasan yang kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih tingginya kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan. Penelitian ini menekankan pentingnya sinergi antar pihak yang terlibat dalam layanan WLKP demi terwujudnya pengawasan ketenagakerjaan yang optimal.¹⁶

4. Artikel oleh Shofawati dan Arinto Nugroho (2021) yang berjudul *“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya”* membahas implementasi pengawasan ketenagakerjaan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur terhadap pelaksanaan jangka waktu PKWT di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan sumber data primer dan sekunder, serta teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan teori pengawasan preventif edukatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan telah dilakukan melalui pemeriksaan rutin dan insidentil,

¹⁶ Anintha Syifa Kinanti, *“Analisis Efektivitas Layanan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Sebagai Upaya Mewujudkan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Yang Sistematis dan Terintegrasi”* (Undergraduate thesis, Universitas Indonesia, 2024), <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920523605&lokasi=lokal>

sosialisasi, serta pembinaan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala, seperti terbatasnya jumlah pengawas, beban kerja tinggi, serta adanya penolakan dari beberapa perusahaan untuk diperiksa. Sebagai solusi, pengawas membagi wilayah kerja, merancang kegiatan lebih terperinci, dan merencanakan penambahan personel pengawas untuk efektivitas pengawasan di masa depan.¹⁷

5. Artikel oleh Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa (2023) yang berjudul *“Pengawasan terhadap Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat”* membahas pelaksanaan pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan dalam pelaporan ketenagakerjaan secara daring. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang didukung oleh pendekatan yuridis empiris dengan metode deskriptif analitis. Fokus penelitian berada pada UPTD Pengawasan Wilayah I yang memiliki cakupan wilayah cukup luas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan melalui tahapan preventif edukatif hingga represif non-yustisial. Kendala utama adalah ketidakseimbangan antara jumlah perusahaan yang harus diawasi dengan alokasi anggaran dan keterbatasan personel pengawas. Meski demikian, pengawasan telah dilakukan secara aktif melalui pembinaan, pemberian nota pemeriksaan, dan apabila

¹⁷ Shofawati dan Arinto Nugroho, “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya,” *Jurnal Ilmu Hukum*, no. 1 (2021): 1–8 <https://doi.org/10.2674/novum.v4i3.24238>

diperlukan, dilanjutkan ke penyidikan oleh PPNS jika perusahaan tetap tidak patuh terhadap aturan pelaporan ketenagakerjaan secara daring sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981.¹⁸

6. Artikel oleh Herdiawan, Rio Arif Pratama, dan Rahmatullah Ayu Hasmiati (2025) yang berjudul *“Implementasi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)”* mengkaji pelaksanaan dan pengawasan wajib laporkan ketenagakerjaan oleh perusahaan perbankan di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan literatur dan lapangan, serta dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan industri perbankan telah melaksanakan wajib laporkan ketenagakerjaan dengan baik, namun masih ada 5–10% perusahaan yang belum patuh. Kendala utama dalam pengawasan adalah jumlah pengawas ketenagakerjaan yang sangat terbatas, dimana satu pengawas hanya dapat menangani lima perusahaan setiap bulan dari total lebih dari 10.000 perusahaan di Samarinda. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kesadaran hukum dan kepatuhan perusahaan terhadap Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, serta peran aktif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam

¹⁸ Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa, “Pengawasan terhadap Pelaksanaan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat,” *UNES Law Review*, Vol. 5, No. 3 (2023): 639–651, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i3>

melakukan inspeksi, audit kepatuhan, dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran.¹⁹

7. Artikel oleh Ari Suryono, Eko Subyantoro, dan Agiska Ria Supriyatna (2023) yang berjudul “*Aplikasi Pengolahan Data Wajib Laporan Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Provinsi Lampung Berbasis Web Framework Laravel*” membahas pengembangan aplikasi digital sebagai solusi atas permasalahan pengelolaan data wajib lapor ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode pengembangan sistem berbasis **prototype** dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap proses manual yang berjalan di Disnakertrans Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi berbasis web dengan framework Laravel dapat meningkatkan efisiensi pengolahan dan pengarsipan data, meminimalkan kesalahan pencatatan, serta mempermudah pelaporan ke Kementerian Tenaga Kerja. Implementasi sistem ini juga dinilai mampu meningkatkan kualitas layanan serta mengurangi potensi kehilangan arsip yang sebelumnya menjadi masalah utama dalam sistem manual.²⁰
8. Artikel oleh Benyamin Tanda (2020) yang berjudul “*Analisis Implementasi Wajib Laporan Tenaga Kerja Perusahaan ke Dinas Tenaga*

¹⁹ Herdiawan, Rio Arif Pratama, dan Rahmatullah Ayu Hasmiati, “Implementasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda),” *MAGISTRA Law Review* 6, no. 1 (2025): 32–43, <https://doi.org/10.56444/malrev.v6i01.5409>.

²⁰ Ari Suryono, Eko Subyantoro, dan Agiska Ria Supriyatna, “Aplikasi Pengolahan Data Wajib Laporan Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Provinsi Lampung Berbasis Web Framework Laravel,” *Karya Ilmiah Mahasiswa Manajemen Informatika*, no. 1 (2023): 1–9 <http://repository.polinela.ac.id/id/eprint/283>

Kerja Kota Jayapura” membahas pelaksanaan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di Kota Jayapura sebagai bagian dari kebijakan publik ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik analisis induktif dan triangulasi data. Berdasarkan teori implementasi kebijakan oleh George C. Edwards III, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan masih belum optimal. Hambatan utama ditemukan pada aspek komunikasi kebijakan, keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas, lemahnya sikap pelaksana dalam menindaklanjuti pelanggaran, serta belum tersusunnya SOP yang baku. Dalam kurun waktu tiga tahun, hanya sekitar 100 dari 367 perusahaan yang terdaftar telah melaksanakan kewajiban pelaporan. Kurangnya dukungan dari pemerintah daerah juga memperburuk pelaksanaan kebijakan ini. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan pada pelatihan teknis, penambahan personel, dan pengadaan fasilitas operasional sebagai langkah konkret mendukung implementasi kebijakan tersebut.²¹

9. Skripsi oleh Ahmadi Hasibuan (2021) yang berjudul *“Pelaksanaan Wajib Lapor Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan pada PT. Karya Agung Sawit Kabupaten Padang Lawas”* membahas implementasi pelaporan

²¹ Benyamin Tanda, “Analisis Implementasi Wajib Lapor Tenaga Kerja Perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura,” *Jurnal Kebijakan Publik* 3, no. 1 (2020): 1–7
<https://doi.org/10.31957/jkp.v3i1.1542>

ketenagakerjaan di sebuah perusahaan perkebunan di Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode yuridis sosiologis dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Fokus kajiannya adalah pada kesesuaian antara praktik di lapangan dengan ketentuan wajib lapor ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 dan Permenakertrans Nomor 14 Tahun 2006. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan wajib lapor di PT. Karya Agung Sawit belum berjalan optimal. Hambatan yang diidentifikasi meliputi kurangnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Padang Lawas, rendahnya pemahaman dan kesadaran hukum dari pihak perusahaan, serta minimnya sosialisasi dari instansi pemerintah. Kondisi ini menyebabkan hak-hak tenaga kerja tidak sepenuhnya terlindungi.²²

10. Skripsi oleh Junnaini Eri Anto (2018) yang berjudul *“Akibat Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Melaporkan Ketenagakerjaan”* membahas aspek yuridis terhadap pelaksanaan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan oleh perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta dokumen hukum terkait. Hasil penelitian menunjukkan

²² Ahmadi Hasibuan, *“Pelaksanaan Wajib Lapor Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan pada PT. Karya Agung Sawit Kabupaten Padang Lawas”* (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021) <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/42816> f

bahwa pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan masih sering diabaikan oleh perusahaan, yang dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana maupun administratif. Sanksi pidana dapat berupa kurungan hingga tiga bulan dan denda maksimal satu juta rupiah. Skripsi ini juga menekankan perlunya revisi terhadap Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 agar sesuai dengan perkembangan ketenagakerjaan modern, serta pentingnya peningkatan fungsi pengawasan oleh dinas tenaga kerja guna memberikan efek jera dan memastikan perlindungan tenaga kerja secara optimal.²³

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti dan Judul	Fokus Pembahasan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ditya Fajar Kurniawan, "Pelaksanaan Penegakan Hukum WLKP Ditinjau Berdasarkan UU No. 7 Tahun 1981" (2024)	Penegakan hukum terhadap pelanggaran WLKP	Banyak perusahaan tidak patuh, perlu sanksi pidana dan administratif	Sama-sama membahas pelanggaran WLKP dan aspek hukum	Penelitian ini fokus pada penegakan hukum dengan menggunakan pendekatan normatif, bukan implementasi pengawasan.
2	Achmad Alwan, "Implementasi Kebijakan Sistem WLKP	Implementasi sistem WLKP online oleh Kemnaker	Sistem efektif namun ada kendala sosialisasi, SDM,	Sama-sama membahas pelaksanaan WLKP	Penelitian ini fokus pada sistem dan kebijakan daring,

²³ Junnaini Eri Anto, "Akibat Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Melaporkan Ketenagakerjaan" (Undergraduate thesis, Universitas Narotama Surabaya, 2018), <http://repository.narotama.ac.id/421/>

	Secara Daring" (2019)		infrastruktur		bukan pengawasan
3	Anintha Syifa Kinanti, "Efektivitas Layanan WLKP Online" (2024)	Efektivitas layanan WLKP online dalam mendukung pengawasan	Belum efektif karena krisis kebijakan, anggaran, integrasi	Sama-sama membahas hambatan implementasi WLKP	Fokus penelitian pada layanan online.
4	Shofawati dan Arinto Nugroho, "Pengawasan PKWT oleh Disnakertrans Jatim" (2021)	Pengawasan PKWT oleh Disnakertrans Jatim	Pengawasan aktif tapi terkendala jumlah pengawas dan beban kerja	Sama-sama meneliti pengawasan Disnakertrans Jatim	Penelitian ini tidak membahas WLKP, tapi PKWT
5	Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa, "Pengawasan WLKP oleh UPTD Sumbar" (2023)	Pelaksanaan pengawasan WLKP daring di Sumbar	Sudah berjalan dengan struktur UPTD dan aturan daerah	Sama-sama fokus pada pengawasan WLKP	Peneliti ini tidak membahas dari perspektif <i>Mashlahah</i>
6	Herdiawan dkk, "Implementasi WLKP Perbankan di Samarinda" (2025)	Implementasi dan pengawasan WLKP di sektor perbankan	Sebagian besar patuh, tapi terkendala pengawas terbatas	Sama-sama membahas kendala pengawasan WLKP	Fokus pada sektor perbankan, bukan keseluruhan perusahaan di daerah
7	Ari Suryono dkk, "Aplikasi Pengolahan WLKP Berbasis Laravel" (2023)	Pembuatan aplikasi untuk pengolahan data WLKP	Aplikasi efektif tingkatkan efisiensi dan akurasi data	Sama-sama membahas pelaporan WLKP	Penelitian ini fokus pada aspek teknologi, bukan kebijakan pengawasan
8	Benyamin Tanda, "Implementasi dan kendala	Implementasi dan kendala	Belum optimal karena	Sama-sama membahas kendala	Penelitian ini juga melihat dari

	si WLKP di Kota Jayapura" (2020)	kebijakan WLKP di Jayapura	hambatan komunikasi , SDM, dan SOP	pelaksanaan WLKP	perspektif <i>Maslahah</i>
9	Ahmadi Hasibuan, "Pelaksanaan WLKP pada PT. Karya Agung Sawit" (2021)	Penerapan WLKP pada perusahaan perkebunan	Pelaksanaa n belum optimal, kurang pengawasa n dan pemahama n	Sama-sama membahas praktik pelaksanaan WLKP	Fokus hanya pada satu perusahaan, bukan wilayah
10	Junnaini Eri Anto, "Akibat Hukum Perusahaan Tidak Lapor WLKP" (2018)	Sanksi hukum terhadap perusahaan tidak patuh WLKP	Perlu revisi UU dan penguatan fungsi pengawasa n	Sama-sama fokus pada dampak ketidakpatuha n WLKP	Fokus pada akibat hukum, bukan implementas i pengawasan di instansi

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang telah dikaji, dapat diketahui bahwa fokus utama penelitian sebelumnya terbagi ke dalam beberapa pendekatan, yaitu: penegakan hukum terhadap pelanggaran Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP), implementasi sistem pelaporan secara daring, efektivitas layanan WLKP, serta pengawasan ketenagakerjaan di wilayah atau sektor tertentu. Penelitian Ditya Fajar Kurniawan, misalnya, lebih menekankan pada aspek normatif dalam penegakan hukum terhadap pelanggaran WLKP. Sementara itu, Achmad Alwan dan Anintha Syifa Kinanti lebih memfokuskan pada sisi kebijakan sistem daring dan efektivitas layanan WLKP, bukan pada praktik pengawasan secara langsung.

Adapun penelitian oleh Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa memang membahas pengawasan terhadap pelaksanaan WLKP, namun dilakukan di Provinsi

Sumatera Barat yang sudah memiliki regulasi daerah yang mendukung pelaksanaan pengawasan secara struktural melalui UPTD. Hal ini berbeda dengan kondisi di Jawa Timur yang hingga saat ini belum memiliki regulasi pelaksana daerah khusus mengenai WLKP, meskipun jumlah perusahaan yang belum melaporkan WLKP tercatat cukup tinggi. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan RI (Februari 2025), dari total 325.146 perusahaan di Jawa Timur, terdapat 30.419 perusahaan yang belum terdaftar WLKP. Jumlah ini jauh lebih besar jika dibandingkan dengan daerah lain seperti Sumatera Barat yang hanya mencatat 3.746 perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki unsur kebaruan (*novelty*) dalam dua hal. Pertama, dari segi objek wilayah, yaitu Provinsi Jawa Timur yang belum banyak diteliti secara spesifik dalam konteks pengawasan WLKP oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kedua, dari segi pendekatan, penelitian ini menggunakan analisis perspektif masalah. Dengan mengkaji pengawasan WLKP dari sudut pandang kemaslahatan, penelitian ini tidak hanya melihat aspek legal-formal, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai etis dalam Islam guna memperkuat perlindungan tenaga kerja dan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan.

B. Kerangka Teori

1. Pengawasan

a. Pengertian

Pengawasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata "awas", yang berarti "melihat dengan baik", "tajamnya penglihatan", "tajamnya titik", "mengamati dengan baik", dan hati-hati.²⁴ Pengawasan adalah proses atau pengarahan agar tugas berjalan sesuai dengan rencana awal. Ini sejalan dengan pendapat Sujamto pengawasan bahwa pengawasan mencakup usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan tentang pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu, apakah sudah sesuai dengan standar yang seharusnya.²⁵ Menurut Prayudi menyatakan bahwa "Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperhatikan."²⁶ Menurut Prajudi Atmosudirjo menyatakan bahwa "Pengawasan adalah suatu proses tindakan yang membandingkan apa yang dilakukan, dilakukan, dan diselenggarakan dengan cara yang diinginkan, direncanakan, dan diinstruksikan."²⁷ Menurut George R. Terry menyatakan bahwa "Pengawasan merupakan proses untuk menilai apakah pekerjaan yang dilakukan telah mencapai

²⁴ "Arti kata awas - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online," Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses 25 Januari 2025, <https://kbbi.web.id/awas>

²⁵ Sujamto, "Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan," *Ghalia Indonesia Jakarta*, (Cetakan II), 1986, 17–18.

²⁶ Prayudi, *Hukum Administrasi Negara*, ed. Ghalia Indonesia (Jakarta, 1981).

²⁷ Yusri Munaf, *Hukum Administrasi Negara* (Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing, 2015), 100

target yang ditetapkan, kemudian melakukan evaluasi dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan demi menjamin keberhasilan suatu rencana.”²⁸ Menurut Dale menyatakan bahwa ”Pengawasan tidak hanya melibatkan pengamatan yang cermat dan pelaporan hasil pengamatan, tetapi juga mencakup upaya perbaikan dan penyesuaian untuk memastikan tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu jenis tindakan yang dilakukan oleh orang yang berwenang atau pimpinan untuk memastikan bahwa kegiatan dilakukan sesuai dengan aturan atau prosedur yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan.

Menurut Soewarno Handyaningrat tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa hasil pelaksanaan dicapai secara efisien dan efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁹ Dan Menurut Soewarno Handyaningrat fungsi pengawasan meliputi beberapa hal sebagai berikut:³⁰

- 1) Memperkuat rasa tanggung jawab pada pejabat yang diberi tugas dan wewenang dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Mengarahkan pejabat agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

²⁸ Rifaldi Dwi Syahputra dan Nuri Aslami, “Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry,” *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023): 51–61 <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>.

²⁹ Saiful Muslim, “Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja,” *An-Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2022): 83–104, <https://doi.org/10.51339/nisbah.v3i1.388>.

³⁰ Saiful Muslim

- 3) Mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian, dan kelemahan yang dapat menyebabkan kerugian yang tidak diinginkan.
- 4) Mengoreksi kesalahan dan penyelewengan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Tujuan

Tujuan pengawasan menurut Arifin Abdul Rachman adalah sebagai berikut:³¹

- 1) untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak.
- 2) untuk memastikan apakah kegiatan telah dilakukan sesuai dengan perintah dan prinsip yang telah ditentukan atau tidak.
- 3) untuk mengidentifikasi kelemahan, masalah, dan kegagalan sehingga dapat dilakukan perbaikan dan pencegahan kesalahan berikutnya.
- 4) untuk mengetahui apakah kegiatan tersebut berjalan dengan baik atau tidak.

c. Jenis-jenis Pengawasan

Jenis-jenis pengawasan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas

³¹ Rahmawati Sururama dan Rizki Amalia, Pengawasan Pemerintah (Bandung: Cendekia Press, 2020), 16.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai berikut:³²

1) Preventif Edukatif

Tahapan Preventif Edukatif adalah kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan untuk mencegah terjadinya pelanggaran Norma Ketenagakerjaan dan bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.

2) Represif Non Yustisial

Tahapan Represif Non Yutisial adalah upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau penguji.

3) Represif Yustisial

Tahapan Represif Yutisial adalah upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan sebagai langkah terakhir dalam penegakkan hukum ketenagakerjaan.

³² Pasal 9A Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

2. *Maslahah*

a. Pengertian

Mashlahah (dalam bahasa Arab: مصلحة) berasal dari akar kata *shalaha* (صلح) yang berarti "baik," yaitu kebalikan dari "buruk" atau "rusak." Kata ini merupakan *mashdar* dari *shalâh* (صلاح), yang memiliki makna "manfaat" atau "terhindar dari kerusakan."³³

Secara bahasa, *mashlahah* diartikan sebagai “tindakan-tindakan yang mengarahkan pada kebaikan bagi manusia.” Dalam pengertian umum, istilah ini mencakup segala hal yang memberikan manfaat bagi manusia, baik dalam bentuk menarik keuntungan atau kebahagiaan, maupun dalam bentuk menolak kerugian atau kerusakan. Oleh karena itu, segala sesuatu yang membawa manfaat dapat disebut sebagai *mashlahah*. Konsep ini mencakup dua dimensi, yaitu usaha untuk memperoleh kebaikan dan upaya menghindari keburukan.³⁴

Dengan demikian, Maslahah merupakan suatu bentuk kemaslahatan yang tidak memiliki landasan dalil secara eksplisit, namun juga tidak bertentangan dengan ketentuan syariat. Ketika muncul suatu peristiwa yang tidak diatur dalam syariat dan tidak memiliki ‘illat yang ditetapkan secara jelas oleh syara’, tetapi ditemukan kesesuaian dengan prinsip hukum syariat karena

³³ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, jilid 2 cet.6 (Jakarta: Kencana, 2011), 345

³⁴ Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, 345

mengandung unsur pencegahan terhadap mudarat atau mengandung kemanfaatan, maka peristiwa tersebut disebut sebagai masalah. Inti dari masalah adalah melindungi dari kemudarat dan menjaga kebermanfaatan.³⁵

Definisi *mashlahah* menurut para ulama sebagai berikut:

1) Al-Khawarizmi

Menurut Al-Khawarizmi adalah :

المُحَافَظَةُ عَلَى مَقْصُودِ الشَّرْعِ وَدَرْءُ الْمَقَاصِدِ عَنِ الْخَلَلِ

Artinya: “Memelihara tujuan syara’ (dalam menetapkan hukum) dengan cara menghindarkan kerusakan dari manusia.”

Definisi dari Al-Khawarizmi memiliki kesamaan dengan definisi Al-Ghazali karena menolak kerusakan dan menarik kemanfaatan.³⁶

2) Al-Ghazali

Menurut Al-Ghazali adalah sesuatu yang mendatangkan manfaat dan menghindari kerusakan untuk menjaga tujuan syara’.

المُحَافَظَةُ عَلَى مَقْصُودِ الشَّرْعِ

³⁵ Rahmad Syafi’i, *Ilmu Ushul Fiqh* (Bandung: CV Pustaka setia, 1999), 117.

³⁶ Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, 345

Artinya: “Memelihara tujuan syara’ (dalam menetapkan hukum)”.

Tujuan syara’ yang dalam menetapkan hukum ada lima hal pokok, yaitu:

- a) Agama (*al-dīn*)
- b) Jiwa (*al-nafs*)
- c) Akal (*al-‘aql*)
- d) Keturunan (*al-nasl*)
- e) Harta (*al-māl*)³⁷

b. Macam-macam Maslahah

Mashlahah dalam syariat tidak hanya dinilai dari pertimbangan akal atau manfaat duniawi, tetapi juga harus selaras dengan tujuan syara’ dalam menetapkan hukum, yakni menjaga lima prinsip dasar kehidupan. Contohnya, larangan minum minuman keras mengandung mashlahah karena mencegah kerusakan akal, yang sejalan dengan tujuan syariat untuk melindungi akal sebagai bagian dari lima prinsip pokok tersebut.

Kekuatan mashlahah dapat ditinjau dari tujuan syariat dalam menetapkan hukum, baik yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan lima prinsip dasar kehidupan manusia, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Selain

³⁷ Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, 346

itu, kekuatan tersebut juga dapat diukur berdasarkan tingkat kebutuhan dan tuntutan manusia terhadap kelima aspek tersebut.³⁸

1) Dilihat dari kekuatannya sebagai *hujjah* dalam dasar penetapan hukum, mashlahah terbagi menjadi tiga jenis, yaitu: mashlahah dharuriyah, mashlahah hajiyah, dan mashlahah tahsiniyah.

a) *Mashlahah Dharûriyah* adalah dalah kebutuhan pokok yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Jika salah satu dari lima prinsip dasar agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta hilang, maka kehidupan kehilangan maknanya. Segala usaha untuk menjaganya merupakan *mashlahah dharuriyah*, dan setiap perbuatan yang merusaknya adalah keburukan yang dilarang oleh Allah, seperti larangan murtad, membunuh, minum khamr, berzina, dan mencuri.

b) *Mashlahah Hâjiyah* adalah kemaslahatan yang kebutuhan manusia terhadapnya tidak berada pada tingkat yang mendesak (dharûrî). Kemaslahatannya tidak langsung terkait dengan pemenuhan kebutuhan pokok yang lima (dharûrî), tetapi secara tidak langsung dapat mendukung pemenuhan tersebut, seperti dalam hal

³⁸ Syarifuddin, *Ushul Fiqh* , 348

memberikan kemudahan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun jika tidak terpenuhi, tidak akan langsung merusak lima unsur pokok tersebut, namun dapat berdampak buruk secara tidak langsung. Contoh dari *Mashlahah Hajiyyah* adalah seperti belajar ilmu agama untuk menegakkan agamanya dan bekerja untuk kelangsungan hidupnya. Semua itu adalah perbuatan baik atau *Mashlahah* dalam tingkat *haji*. Dan sebaliknya contoh perbuatan yang mengurangi atau merusak kelima kebutuhan pokok yaitu seperti menghina agama sehingga berdampak pada memelihara agama.

- c) *Mashlahah Tahsiniyah* adalah kemaslahatan yang kebutuhannya tidak sampai pada tingkat dharûrî maupun hâjiy, tetapi tetap diperlukan untuk menyempurnakan dan memperindah kehidupan manusia. Kemaslahatan ini juga berkaitan dengan lima kebutuhan pokok manusia.

Ketiga bentuk masalah tersebut menunjukkan tingkatan kekuatan secara berurutan. Masalah yang paling kuat adalah dharûriyah, disusul oleh hâjiyah, dan terakhir tahsîniyah. Bahkan dalam kategori dharûriyah sendiri terdapat tingkatan, yaitu: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Perbedaan tingkatan ini menjadi penting ketika terjadi konflik kepentingan, sehingga

yang lebih tinggi tingkatannya harus diutamakan dharûri lebih didahulukan daripada hâji, dan hâji lebih didahulukan daripada tahsîni.

- 2) Karena adanya kesesuaian dan kesejalan antara penilaian baik oleh akal dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum, maka dari sudut pandang upaya mencari dan menetapkan hukum, mashlahah ini juga disebut sebagai *munâsib*, yaitu kesesuaian antara mashlahah dan tujuan hukum. Dalam konteks *munâsib* ini, dilihat dari apakah pembuat hukum (Syâri') memperhatikan mashlahah tersebut atau tidak, maka mashlahah terbagi menjadi tiga jenis yaitu:³⁹

- a) *Mashlahah Al-Mu'tabarah* adalah Yaitu mashlahah yang diperhatikan oleh Syâri'. Artinya, terdapat petunjuk dari Syâri', baik secara langsung maupun tidak langsung, yang menunjukkan adanya mashlahah yang dijadikan dasar dalam penetapan suatu hukum.
- b) *Mashlahah Al-Mulghab* adalah Mashlahah yang ditolak artinya mashlahah yang dinilai baik oleh akal, namun tidak diakui oleh syara' karena terdapat petunjuk yang menolaknya. Meskipun secara akal sejalan dengan tujuan syara', hukum yang ditetapkan berbeda.

³⁹ Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, 351

Contohnya, orang kaya yang melanggar dengan menyetubuhi istrinya di siang hari Ramadhan sebaiknya, menurut akal, diberi sanksi puasa dua bulan untuk memberi efek jera. Namun, syara' justru menetapkan sanksi memerdekakan budak, meski dianggap kurang efektif bagi orang kaya.

- c) *Mashlahah Al-Mursalah* adalah *Mashlahah* ini juga dikenal dengan istilah *Istishlah*, yaitu sesuatu yang dianggap baik oleh akal dan sejalan dengan tujuan syara' dalam penetapan hukum, namun tidak terdapat petunjuk dari syara' yang secara eksplisit memperhatikannya maupun yang menolaknya. Para ulama sepakat menerima *mashlahah mu'tabarah*, begitu pula mereka sepakat menolak *mashlahah mulghah*. Adapun penggunaan metode *mashlahah mursalah* dalam ijtihad menjadi topik perdebatan panjang di kalangan para ulama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris atau penelitian lapangan. Metode yuridis empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menitikberatkan pada analisis dan kajian mengenai penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat.⁴⁰ Dengan kata lain, penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang sumber data utamanya diperoleh secara langsung dari masyarakat atau melalui data primer. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi nyata yang berlangsung di masyarakat, kemudian data yang relevan dikumpulkan dan dianalisis untuk mengidentifikasi serta menemukan jawaban atas rumusan masalah. Fokus penelitian ini adalah mengkaji pelaksanaan pengawasan oleh DisnakerTrans Provinsi Jawa Timur terhadap Wajib Lapori Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) di wilayah Jawa Timur.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, dengan data yang disajikan secara deskriptif kualitatif. Pendekatan yuridis sosiologis memiliki beberapa karakteristik, yaitu: pertama, fokus kajiannya terletak pada penerapan hukum dalam masyarakat, bukan semata-mata pada hukum tertulis atau peraturan perundang-undangan. Kedua, logika yang

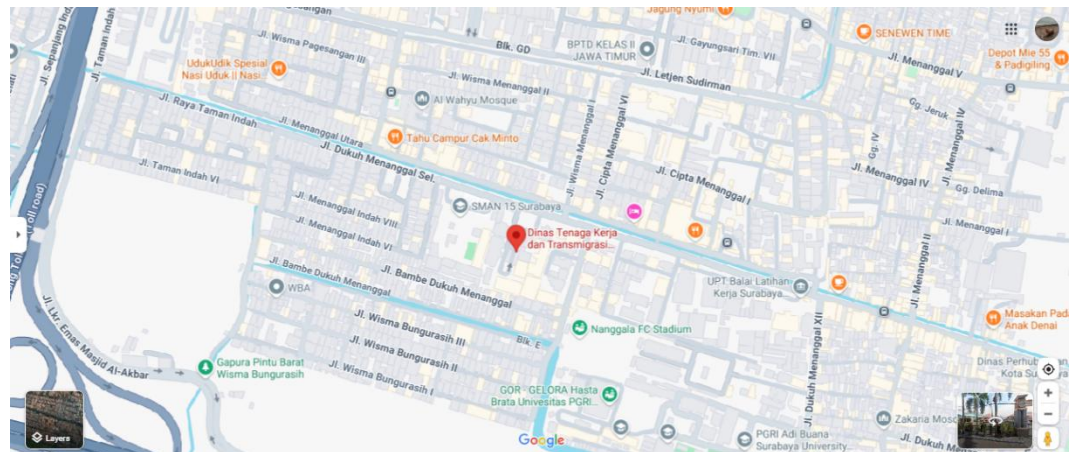
⁴⁰ M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Metodologi Penelitian Hukum*, Mataram University Press, 1st ed., vol. 1 (Mataram-NTB: Mataram University Press, 2020), 89.

digunakan bersifat *posteriori*, yakni pengetahuan yang diperoleh berdasarkan bukti empiris. Ketiga, validitas penelitian ini didasarkan pada fakta-fakta hukum yang nyata di lapangan.⁴¹ Pendekatan penelitian yuridis sosiologis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan oleh DisnakerTrans Provinsi Jawa Timur terhadap Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) di wilayah Jawa Timur.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi atau tempat dimana situasi social tersebut akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan lokasi pada Bidang Pengawasan, yang merupakan salah satu bidang yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang memiliki Alamat di Jl. Dukuh Menanggal No.124-126, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60234. Peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitian di Disnakertrans Prov. Jatim.

⁴¹ Dr. Muhammad Chairul Huda, S.HI, M.H., Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis) (Jawa Tengah: The Mahfud Ridwan institute 2021), 21



Gambar 1.1 : Lokasi Kantor Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

D. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara. Dalam penelitian ini, data primer mencakup informasi yang didapatkan dari wawancara yang dilakukan terhadap pegawai di bidang pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini antara lain Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenaga Kerjaan Di Perusahaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun

1981 tentang Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapori Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan, dan Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapori Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan, dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan data dan merupakan langkah yang umum dilakukan dalam penelitian agar tertata dan sistematis.

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data primer yang dilakukan dengan memperoleh informasi langsung dari responden

di tempat penelitian.⁴² Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan subjek penelitian yang berkaitan dengan isu yang diangkat dalam penelitian ini. Data yang diperoleh melalui wawancara tersebut digunakan sebagai data primer. Oleh karena itu, peneliti mewawancarai narasumber secara langsung guna memperoleh informasi, sehingga data yang dikumpulkan mencerminkan fenomena yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Bapak Agus Purwanto, Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan di bidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dan menganalisis dokumen yang disusun oleh subjek penelitian maupun oleh pihak lain.⁴³ Dengan menggunakan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi penting yang telah tercatat secara resmi untuk mendukung hasil penelitian. Dokumentasi yang menjadi catatan peristiwa selama penelitian meliputi gambar (foto) serta Melalui teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi penting yang telah terdokumentasi secara resmi guna mendukung temuan

⁴² Dr. Muhaimin, SH., Metodologi Penelitian Hukum

⁴³ Andi Prastowo, Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Perspektif Rancangan Penelitian) (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016),200.

penelitian. Dokumentasi ini mencakup catatan peristiwa selama proses penelitian, seperti foto dan rekaman audio yang berkaitan dengan isu penelitian dan kondisi di lapangan. Selain itu, teknik dokumentasi juga dilakukan dengan cara mendokumentasikan peraturan perundang-undangan yang relevan, guna memberikan dasar hukum terhadap permasalahan yang diteliti.

F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini antara lain adalah :

1. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan dalam konteks ini berarti meninjau ulang data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber, untuk memastikan keakuratannya dan agar data tersebut dapat dipertanggungjawabkan dalam penelitian. Pada tahap ini, penulis menelaah hasil wawancara, jawaban dari informan, serta memilih foto, dokumen, dan catatan lainnya dengan tujuan memperbaiki kata atau kalimat, menghapus informasi yang dianggap tidak relevan, menambahkan keterangan yang diperlukan, dan melakukan penyesuaian lainnya.⁴⁴ Pada tahap ini penulis memeriksa data dari mendengarkan hasil wawancara dengan pihak

⁴⁴ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 238.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur lalu menyusun ulang kata atau kalimat yang perlu digunakan.

2. Klasifikasi

Menyortir data yang diperoleh dari narasumber dan menyesuaikannya dengan keperluan penelitian. Pada tahap ini, penulis mengelompokkan jawaban dan data berdasarkan variabel masing-masing. Selanjutnya, data diklasifikasikan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengelompokan ini, pemahaman terhadap data menjadi lebih mudah karena karakteristik data yang menonjol dapat terlihat dengan jelas.⁴⁵ Penulis pada tahap ini menggolongkan hasil wawancara dari pihak pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sesuai dengan rumusan masalah.

3. Verifikasi

Verifikasi merupakan proses meninjau ulang data yang telah dikumpulkan dengan mencocokkannya terhadap fakta di lapangan, dengan tujuan memastikan ketepatan dan keakuratan data yang diteliti. Verifikasi adalah proses meninjau ulang data yang telah diperoleh guna memastikan keabsahan atau validitas data tersebut.⁴⁶ Pada tahap ini penulis melakukan verifikasi data dengan

⁴⁵ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 240.

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta CV, 2010), 248.

mendengarkan hasil wawancara lalu mencocokkan dengan hasil wawancara yang ditulis untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh.

4. Analisis

Analisis merupakan proses dimana data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teori yang relevan, untuk memperoleh jawaban atas masalah yang sedang diteliti.⁴⁷ Pada tahap ini, penulis menganalisis data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terkait implementasi pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan mengacu pada teori pengawasan serta teori *masalah* sebagaimana telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, dan dibandingkan dengan norma hukum positif yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4

⁴⁷ Muhaemin, Metode Penelitian Hukum (Mataram: Mataram University Press, 2020), 102.

Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapori Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan, dan Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapori Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan..

5. Kesimpulan

Kesimpulan adalah bagian penutup dimana peneliti merangkum hasil penelitian dengan menyajikan informasi dalam kalimat yang terstruktur, konsisten, logis, dan tidak saling bertentangan. Tujuannya adalah untuk memudahkan pembaca dalam memahami dan menginterpretasikan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

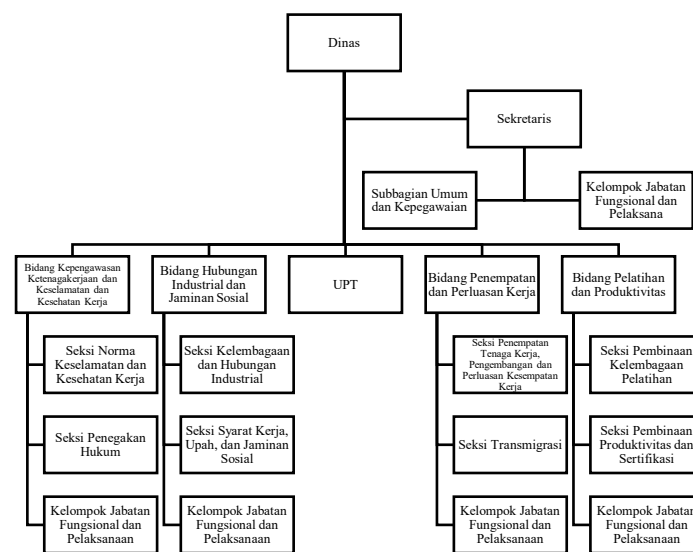
Dinas tenaga kerja mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan.⁴⁸ Dalam menjalankan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki visi yaitu dukung visi kepala daerah dalam Terwujudnya masyarakat Jawa Timur yang adil, sejahtera, unggul dan berakhlak dengan tata kelola pemerintah yang partisipatoris inklusif melalui kerja bersama dan semangat gotong royong. Untuk misi yaitu mendukung misi kepala daerah nomor dua, yaitu terciptanya kesejahteraan yang berkeadilan sosial, pemenuhan kebutuhan dasar, terutama kesehatan dan pendidikan, penyedia lapangan kerja dengan memperhatikan kelompok rentan.⁴⁹ Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur disusun berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 72 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tenaga

⁴⁸ Pasal 97 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas

⁴⁹ Visi dan misi, *Disnakertrans Provinsi Jawa Timur*, diakses 29 April 2025, <https://disnakertrans.jatimprov.go.id/profil/visi-misi>

Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, berikut adalah struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur:⁵⁰

Gambar 1.2 : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur



Sumber: Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 72 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur membentuk Koordinator Wilayah Pengawasan Ketenagakerjaan (Korwil dan Subkorwil) di wilayah Provinsi Jawa Timur, sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan

⁵⁰ Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas

Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Nomor: 500.15.20/65/108.5/2024 tanggal 7 Februari 2024 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Dinas Nomor: 560/609/108.05/2023 mengenai Koordinator Wilayah Pengawasan Ketenagakerjaan (Korwil dan Subkorwil) di Provinsi Jawa Timur. Pengawasan Ketenagakerjaan di wilayah Provinsi Jawa Timur mencakup 38 (tiga puluh delapan) Kabupaten/Kota, yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam 6 (enam) Koordinator Wilayah (Korwil), yaitu: Korwil I – Surabaya, Korwil II – Malang, Korwil III – Madiun, Korwil IV – Bojonegoro, Korwil V – Jember, dan Korwil VI – Madura. Rincian lokasi kerja serta jumlah personel pada masing-masing Korwil disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Data Jumlah Pegawai Subkorwil Peyelenggara Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur per 31 Desember 2023

Koordinator Wilayah	Wilayah	Jumlah Pegawai
Wilayah 1	Surabaya	15
	Sidoarjo	14
	Gresik	7
	Pasuruan	13
	Mojokerto	11
Wilayah 2	Malang	18
	Blitar	5
	Tulungagung	4
Wilayah 3	Madiun	4
	Ngawi	3
	Ponorogo	4
	Kediri	4
Wilayah 4	Bojonegoro	3
	Tuban	3
	Lamongan	2
	Jombang	5

	Nganjuk	4
Wilayah 5	Jember	2
	Banyuwangi	6
	Probolinggo	5
	Sumenep	1
Wilayah 6	Bangkalan	3
	Pamekasan	1
Total		130

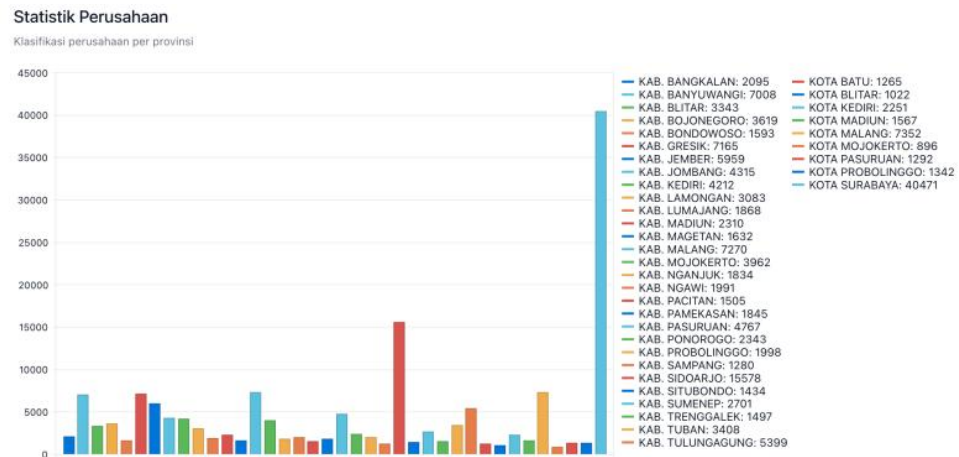
Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Gambar 1.3: Peta Pembagian Koordinator Wilayah (Korwil) Pengawasan Ketenagakerjaan di Jawa Timur



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Gambar 1.4: Statistik Perusahaan Per Provinsi Jawa Timur 2025



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, diketahui bahwa pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur dilaksanakan melalui pembentukan enam Koordinator Wilayah (Korwil), yakni: Korwil I – Surabaya, Korwil II – Malang, Korwil III – Madiun, Korwil IV – Bojonegoro, Korwil V – Jember, dan Korwil VI – Madura. Setiap Koordinator Wilayah membawahi beberapa daerah kabupaten/kota dengan jumlah personel pengawas ketenagakerjaan yang bervariasi.

B. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Kepatuhan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Bagi Perusahaan

Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan di tingkat internasional kini telah berkembang, tidak hanya mengandalkan pendekatan represif melalui inspeksi oleh pengawas ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup pendekatan

preventif dengan mendorong peran serta dan kapasitas perusahaan dalam memenuhi standar ketenagakerjaan. Pendekatan ini dikenal sebagai Private Compliance Initiative (PCI). Berbagai pengalaman negara menunjukkan bahwa hanya mengandalkan inspeksi konvensional belum cukup efektif untuk meningkatkan tingkat kepatuhan pelaku usaha dan industri terhadap norma ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan berbasis inspeksi perlu dilengkapi dengan upaya mendorong perusahaan agar secara mandiri melakukan pengawasan internal terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Selain itu, sistem pengawasan ketenagakerjaan harus mampu menumbuhkan kesadaran bahwa kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan merupakan kebutuhan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, bukan semata-mata kewajiban hukum atau beban administratif.⁵¹

Sistem pengawasan ketenagakerjaan perlu membangun kesadaran bahwa penerapan norma ketenagakerjaan adalah bagian penting dari strategi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, bukan sekadar kewajiban hukum atau beban administratif. Upaya pengembangan sistem ini sejalan dengan Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Bidang Industri dan Perdagangan, yang telah disahkan

⁵¹ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Penyewaan Dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan Dan Penunjang Usaha Lainnya Golongan Pokok Aktivitas Ketenagakerjaan Bidang Kader Norma Ketenagakerjaan.

melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003.⁵² Ketentuan tersebut kemudian diperjelas dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 mengenai Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang telah diubah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020. Seluruh regulasi ini bertujuan untuk memastikan transparansi, akuntabilitas kinerja, serta keseragaman dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) adalah kewajiban hukum bagi setiap pengusaha sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981. Pada pasal 6 dan 7 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 menyebutkan bahwa memajibkan bagi setiap pengusaha untuk melaporkan data ketenagakerjaan perusahaan utama atau cabang kepada pemerintah dalam waktu 30 hari setelah perusahaan berdiri, dijalankan kembali, dipindahkan serta dilakukan kembali setiap satu tahun sekali.⁵³

Dalam pelaporan perusahaan melalui Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLKP), informasi yang disampaikan mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan di dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 4

⁵² Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Ilo Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi Ilo No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan).

⁵³ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan

Permenaker Nomor 18 Tahun 2017, yang menyebut bahwa laporan tersebut wajib memuat data sebagai berikut:⁵⁴

1. Identitas Perusahaan
 - a. Nama Perusahaan;
 - b. Alamat kantor;
 - c. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
 - d. Nomor izin Usaha; dan
 - e. Jenis bidang usaha atau sektor industri.
2. Keadaan Tenaga Kerja
 - a. Jumlah pekerja laki-laki dan perempuan;
 - b. Tingkat pendidikan tenaga kerja;
 - c. Usia pekerja;
 - d. Status pernikahan tenaga kerja; dan
 - e. Status kewarganegaraan tenaga kerja.
3. Hubungan kerja
4. Perlindungan Tenaga Kerja
5. Kesempatan kerja

Dengan adanya ketentuan yang disebutkan di atas, maka akan diperoleh laporan data yang mencerminkan perkembangan kondisi ketenagakerjaan di setiap perusahaan, yang selanjutnya laporan ini digunakan oleh pemerintah

⁵⁴ Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan.

daerah dan pusat untuk selanjutnya akan digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan tingkat nasional, provinsi, dan tingkat daerah.⁵⁵

Pelaporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 sudah terintegrasi secara elektronik dengan One Single Submission (OSS). melalui OSS perusahaan akan mendapatkan Nomor Induk Berusaha (NIB) yang sekaligus berfungsi sebagai pengganti Nomor Tanda Daftar Perusahaan (TDP) dan secara otomatis meregistrasikan perusahaan ke dalam sistem WLKP Online. Tidak hanya itu, sistem WLKP juga tela Tersinkronisasi dengan Dukcapil, khususnya dalam hal verifikasi Nomor Induk Kependudukan (NIK) untuk legalitas pemilik atau pengurus perusahaan Terhubung dengan BPJS Ketenagakerjaan, melalui validasi Nomor Pendaftaran Perusahaan (NPP) guna memastikan bahwa perusahaan telah mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.⁵⁶

Perusahaan baru yang telah lebih dulu mendaftar melalui www.oss.go.id akan secara otomatis tercatat dalam sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) secara daring. Selanjutnya, perusahaan dapat mengakses tautan yang dikirim melalui email untuk membuat akun di

⁵⁵ Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan.

⁵⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan

Sisnaker. Sementara itu, perusahaan yang telah mendaftar di OSS sebelum diberlakukannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019, dapat langsung membuat akun di situs WLKP. Setelah terdaftar di OSS, perusahaan akan memperoleh Nomor Induk Berusaha (NIB) yang berfungsi sebagai pengganti Nomor Tanda Daftar Perusahaan (TDP).⁵⁷ Setiap perusahaan memiliki tanggung jawab untuk melaporkan data ketenagakerjaan di perusahaannya setiap tahun. Pelaporan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) dalam jaringan setiap tahunnya bertujuan untuk menghindari sanksi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan, khususnya Pasal 10 Ayat (1), yang menyatakan bahwa pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1), dan Pasal 13 dapat dikenai pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda maksimal sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah).⁵⁸

Bentuk pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada perusahaan kategori kecil, sedang dan besar diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang

⁵⁷ Pusat Teknologi Informasi Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Buku Panduan Penggunaan Aplikasi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan, Jakarta, 2017 hlm.2.

⁵⁸ Pasal 10 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu preventif-edukatif, represif non yustisial, dan represif yustisial.⁵⁹ Sebelum memasuki tahapan pelaksanaan, kegiatan pengawasan didahului oleh proses perencanaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 8 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016. Perencanaan ini terdiri dari dua jenis dokumen utama, yaitu:

1. Rencana Kerja Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Rencana kerja unit kerja disusun oleh pimpinan unit pengawasan secara tahunan, dengan mempertimbangkan kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, dan geografis wilayah masing-masing. Dalam rencana ini wajib termuat kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Dokumen ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal paling lambat 30 hari sebelum tahun berjalan berakhir.⁶⁰

2. Rencana Kerja Pengawas Ketenagakerjaan.

Rencana kerja pengawas individu disusun secara bulanan, dan wajib disesuaikan dengan rencana kerja unit kerja yang menaunginya. Rencana ini minimal mencakup lima perusahaan untuk diperiksa dan delapan objek pengujian K3 bagi pengawas spesialis. Rencana kerja tersebut disampaikan kepada pimpinan unit kerja paling lambat tanggal

⁵⁹ Pasal 9A Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

⁶⁰ Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

25 bulan berjalan dan diteruskan kepada Direktur Jenderal paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya.⁶¹

Sesuai dengan wawancara dengan Bapak Agus Purwanto Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan di bidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berikut penjelasannya:

”Dalam melaksanakan tugas dan fungsi seorang Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun Rencana Kerja yang menggunakan paramater tertentu untuk menentukan perusahaan yang dilakukan pembinaan, pemeriksaan, atau pengujian dan penindakan pada bulan tersebut.”⁶²

Dapat dilihat dari hasil wawancara tersebut bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mematuhi dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 8 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016.

Setelah tahapan perencanaan, pengawasan dilanjutkan ke pelaksanaan yang terdiri dari tiga fase:

a. Tahapan Preventif Edukatif

Tahapan Preventif Edukatif adalah kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan untuk mencegah terjadinya pelanggaran Norma Ketenagakerjaan dan bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.⁶³ Selaras

⁶¹ Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

⁶² Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025)

⁶³ Pasal 17 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

dengan hasil wawancara dengan Bapak Agus Purwanto selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan di Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.⁶⁴

”Berdasarkan Pemernaker 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kepatuhan Perusahaan terhadap WLKP yaitu melaksanakan Pembinaan, yang dapat dilakukan melalui kegiatan seperti penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan. Selain itu, perlu diketahui bahwa beberapa instansi/lembaga/perusahaan juga mensyaratkan WLKP menjadi dokumen yang harus dimiliki perusahaan agar dapat bekerjasama atau mengurus perijinan tertentu”.

b. Tahapan Represif Non Yutisial

Tahapan Represif Non Yutisial adalah upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau penguji. Berikut penjelasan dari Bapak Agus Purwanto terkait jika terdapat temuan perusahaan yang belum atau tidak melakukan WLKP:

” Terhadap hasil temuan pemeriksaan apabila Perusahaan diketahui belum melaporkan kondisi ketenagakerjaan pada WLKP Online maka, berdasarkan Pasal 30 Permenaker Nomor 1 Tahun 2020, maka Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan.”⁶⁵

”Ketika pada saat pemeriksaan ditemukan ada yang belum WLKP, Pengawas Ketenagakerjaan memberitahukan tata cara pengisian

⁶⁴ Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025)

⁶⁵ Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025).

WLKP yang selanjutnya secara administrasi diterbitkan Nota Pemeriksaan 1 dan dilanjut Nota Pemeriksaan 2 apabila tidak dilaksanakannya Nota Pemeriksaan 1”.⁶⁶

Nota Pemeriksaan I wajib ditindaklanjuti dalam kurun waktu yang dianggap layak dan wajar, yaitu paling lama 30 (tiga puluh) hari kalender terhitung sejak tanggal diterimanya nota tersebut oleh perusahaan.⁶⁷ Apabila dalam jangka waktu tersebut Nota Pemeriksaan I tidak dilaksanakan, maka pengawas ketenagakerjaan yang melaksanakan pemeriksaan berkewajiban untuk menerbitkan Nota Pemeriksaan II. Selanjutnya, Nota Pemeriksaan II diberikan dengan jangka waktu pelaksanaan yang juga dinilai patut dan wajar, yaitu paling lama 14 (empat belas) hari kalender sejak nota tersebut diterima oleh pihak perusahaan.⁶⁸ Apabila Nota Pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan wajib melaporkannya kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Selanjutnya, pimpinan unit kerja dapat memerintahkan untuk dilakukan penyidikan atas ketidakpatuhan yang disertai ancaman sanksi, mengambil tindakan hukum sesuai dengan kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta menerbitkan rekomendasi kepada pejabat yang

⁶⁶ Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025).

⁶⁷ Pasal 30 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

⁶⁸ Pasal 31 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

berwenang guna melakukan tindakan hukum sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁹ Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Agus Purwanto selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan di bidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur:

”Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan hanya sampai pada menerbitkan rekomendasi pengenaan sanksi administratif berdasarkan aturan yang berlaku. Dimana, rekomendasi tersebut dilaporkan kepada Gubernur untuk diteruskan kepada Kepala Daerah dimana perusahaan tersebut berada untuk penerapan sanksinya.”⁷⁰

c. Tahapan Represif Yutisial

Tahapan Represif Yutisial adalah upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan sebagai langkah terakhir dalam penegakkan hukum ketenagakerjaan.⁷¹ Pada tahap ini, setelah dilakukan pembinaan dan pemeriksaan terhadap perusahaan terkait kewajiban Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor

⁶⁹ Pasal 33 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

⁷⁰ Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025).

⁷¹ Pasal 47 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

33 Tahun 2016. Apabila perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan akan menyampaikan laporan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut tidak juga memenuhi kewajibannya meskipun telah diberikan Nota Pemeriksaan I dan Nota Pemeriksaan II.⁷² Berdasarkan laporan tersebut, Setelah menerima laporan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dapat mengambil langkah-langkah sesuai kewenangannya, yaitu:⁷³

- 1) memerintahkan dilakukannya tindakan penyidikan apabila ketidakpatuhan perusahaan mengandung unsur pidana;
- 2) mengambil tindakan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) serta menerbitkan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk melakukan tindakan hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Sesuai pada Pasal 47 Ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, penyidikan dilakukan oleh PPNS

⁷² Pasal 33 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

⁷³ Pasal 33 Ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan untuk melaksanakan penyidikan lanjutan terhadap perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan ancaman sanksi pidana kurungan sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1), dan Pasal 13 dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling lama tiga bulan atau denda paling banyak sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah).⁷⁴ Pada tahun ini tidak ada perusahaan yang sampai pada tahap penyelidikan ke Pegawai Penyidik Negeri Sipil (PPNS) sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Agus Purwanto selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan di Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, yang menyatakan:

” Tidak ada, karena terhadap perusahaan yang belum melakukan WLKP setelah dilakukan pembinaan dan diketahui, perusahaan segera untuk melakukan pelaporan kondisi ketenagakerjaan melalui WLKP online”.⁷⁵

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah berupaya melaksanakan tugasnya dalam menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan tugas tersebut

⁷⁴ Pasal 10 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan

⁷⁵ Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025)

mengacu pada pedoman atau petunjuk pelaksanaan Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan terkait pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan dan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Namun demikian, masih terdapat perusahaan yang belum melaksanakan pelaporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan dalam jaringan karena berbagai alasan sebagai berikut:

1. Apabila dicermati dari jumlah personel pengawas dan data jumlah perusahaan yang ada pada masing-masing daerah, terdapat ketimpangan yang signifikan antara beban kerja dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan pada data Tabel 2.2 Data Jumlah Pegawai Subkorwil Peyelenggara Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur per 31 Desember 2023, total jumlah pegawai pengawas yang tersebar di seluruh subkorwil hanya berjumlah 130 orang. Padahal, pada data Gambar 1.4: Statistik Perusahaan Per Provinsi Jawa Timur 2025 statistik tersebut menunjukkan bahwa jumlah perusahaan di Provinsi Jawa Timur mencapai lebih dari 160.000 perusahaan, dengan dominasi tertinggi di Kota Surabaya sebanyak 40.471 perusahaan, disusul Kabupaten Sidoarjo sebanyak 15.578 perusahaan, dan Kabupaten Gresik sebanyak 11.765 perusahaan.

Jika mengacu pada pasal 8 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang berbunyi "Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf b paling sedikit 5 (lima) Perusahaan setiap bulan".⁷⁶ Pada peraturan tersebut menyebutkan bahwa satu orang pengawas minimal lima perusahaan dalam satu bulan, jika diambil contoh di kota Surabaya dilihat pada data Gambar 1.4: Statistik Perusahaan Per Provinsi Jawa Timur 2025 Kota Surabaya yang memiliki jumlah perusahaan terbanyak di Jawa Timur, yaitu sebanyak 40.471 perusahaan dan jumlah personel pengawas ketenagakerjaan yang ditugaskan di wilayah surabaya sebanyak 15 orang. Jika satu orang pengawas idealnya mampu menangani 5 perusahaan per bulan, maka dalam satu tahun (12 bulan) satu pengawas maksimal dapat menangani 60 perusahaan. Artinya, 15 pengawas hanya mampu mengawasi sekitar 900 perusahaan dalam setahun ($15 \times 60 = 900$ perusahaan).

Dengan demikian, untuk menjangkau seluruh 40.471 perusahaan di Surabaya, dibutuhkan harusnya sekitar 675 orang pengawas ($40.471 \div 60 \approx 675$), atau setidaknya pengawasan terhadap seluruh perusahaan hanya akan selesai dalam kurun waktu lebih dari 45 tahun jika hanya mengandalkan 15 pengawas yang ada saat ini dengan memakai minimal

⁷⁶ Pasal 8 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

5 perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang sangat besar antara kebutuhan ideal jumlah pengawas dan realitas jumlah personel yang tersedia, sehingga pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan menjadi sangat terbatas dan tidak dapat menjangkau seluruh entitas usaha secara maksimal. Dampaknya, tingkat pelaksanaan norma ketenagakerjaan dan kewajiban administratif seperti Wajib Laporan Ketenagakerjaan (WLKP) di Kota Surabaya menjadi sangat berpotensi rendah karena minimnya intervensi langsung dari pihak pengawas. Permasalahan ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis bersama Bapak Agus Purwanto, selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan di Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, yang menyatakan:

“Secara jumlah, Pengawas Ketenagakerjaan akan kesulitan mencapai jumlah yang ideal, karena jumlah perusahaan yang terus bertambah tidak diimbangi dengan pemenuhan jumlah pengawas yang memadai.”⁷⁷

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menyadari adanya keterbatasan kapasitas pengawasan, khususnya dalam hal jumlah personel pengawas ketenagakerjaan. Pertambahan jumlah perusahaan setiap tahunnya tidak dibarengi dengan penambahan jumlah pengawas secara proporsional, sehingga upaya pengawasan yang dilakukan menjadi tidak efektif secara menyeluruh. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap tingkat

⁷⁷ Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025)

kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pelaporan ketenagakerjaan (WLKP). Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (s.d. Triwulan I Tahun 2025), jumlah perusahaan yang terdaftar WLKP Online di Provinsi Jawa Timur sebanyak 331.486 perusahaan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 30.377 perusahaan tercatat sebagai "Tidak Teridentifikasi", yaitu perusahaan yang belum atau tidak melaporkan informasi tenaga kerja secara lengkap.⁷⁸ Dengan kondisi seperti ini, pengawasan terhadap pemenuhan norma ketenagakerjaan, termasuk kewajiban Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP), sangat berpotensi tidak terlaksana secara optimal. Hal ini dapat berimplikasi pada rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk aspek perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemenuhan hak normatif lainnya.

2. Alasan yang paling umum ditemui dari belum dilaksanakannya pelaporan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan oleh sejumlah perusahaan adalah karena ketidaktahuan atau kurangnya pemahaman pihak perusahaan terhadap regulasi yang mengatur kewajiban tersebut. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Agus Purwanto selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan di Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, yang menyatakan:

⁷⁸ Pengawas Ketenagakerjaan dan K3, "Data Perusahaan yang Terdaftar di WLKP Online, s.d. Triwulan I Tahun 2025," *satudata Ketenagakerjaan*, 12 April 2025, diakses 4 Mei 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2688>

” Alasan paling umum adalah ketidaktahuan perusahaan terkait regulasi tersebut”⁷⁹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak perusahaan yang belum menyadari bahwa pelaporan ketenagakerjaan merupakan kewajiban yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketidaktahuan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain minimnya sosialisasi dari instansi pemerintah terkait, kurangnya akses terhadap informasi mengenai ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta rendahnya kesadaran dan inisiatif perusahaan untuk secara aktif mencari dan memperbarui informasi mengenai kewajiban administratif yang harus mereka penuhi.

C. Pengawasan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Jawa Timur ditinjau Menurut Perspektif *Maslahah*

Mashlahah dalam syariat tidak hanya dinilai dari pertimbangan akal atau manfaat duniawi, tetapi juga harus selaras dengan tujuan syara’ dalam menetapkan hukum, yakni menjaga lima prinsip dasar kehidupan. Contohnya, larangan minum minuman keras mengandung *mashlahah* karena mencegah kerusakan akal, yang sejalan dengan tujuan syariat untuk melindungi akal sebagai bagian dari lima prinsip pokok tersebut.

Kekuatan *mashlahah* dapat ditinjau dari tujuan syariat dalam menetapkan hukum, baik yang berhubungan secara langsung maupun tidak

⁷⁹ Bapak Agus Purwanto, wawancara, (Surabaya, 28 April 2025)

langsung dengan lima prinsip dasar kehidupan manusia, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Selain itu, kekuatan tersebut juga dapat diukur berdasarkan tingkat kebutuhan dan tuntutan manusia terhadap kelima aspek tersebut.

1) Dilihat dari kekuatannya sebagai hujjah dalam dasar penetapan hukum, *mashlahah* terbagi menjadi tiga jenis, yaitu: *mashlahah dharuriyah*, *mashlahah hajiyyah*, dan *mashlahah tahsiniyah*.

- a) *Mashlahah Dharûriyah* adalah dalah kebutuhan pokok yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Jika salah satu dari lima prinsip dasar agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta hilang, maka kehidupan kehilangan maknanya. Segala usaha untuk menjaganya merupakan *mashlahah dharuriyah*, dan setiap perbuatan yang merusaknya adalah keburukan yang dilarang oleh Allah, seperti larangan murtad, membunuh, minum khamr, berzina, dan mencuri.
- b) *Mashlahah Hâjiyyah* adalah kemaslahatan yang kebutuhan manusia terhadapnya tidak berada pada tingkat yang mendesak (*dharûrî*). Kemaslahatannya tidak langsung terkait dengan pemenuhan kebutuhan pokok yang lima (*dharûrî*), tetapi secara tidak langsung dapat mendukung pemenuhan tersebut, seperti dalam hal memberikan kemudahan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun jika tidak terpenuhi, tidak akan langsung merusak lima unsur pokok tersebut, namun dapat berdampak buruk secara tidak langsung. Contoh dari *Mashlahah Hajiyyah* adalah seperti belajar

ilmu agama untuk menegakkan agamanya dan bekerja untuk kelangsungan hidupnya. Semua itu adalah perbuatan baik atau *Mashlahah* dalam tingkat haji. Dan sebaliknya contoh perbuatan yang mengurangi atau merusak kelima kebutuhan pokok yaitu seperti menghina agama sehingga berdampak pada memelihara agama.

- c) *Mashlahah Tahsiniyah* adalah kemaslahatan yang kebutuhannya tidak sampai pada tingkat *dharûrî* maupun *hâji*, tetapi tetap diperlukan untuk menyempurnakan dan memperindah kehidupan manusia. Kemaslahatan ini juga berkaitan dengan lima kebutuhan pokok manusia.

Ketiga bentuk *maslahah* tersebut menunjukkan tingkatan kekuatan secara berurutan. *Maslahah* yang paling kuat adalah *dharûriyah*, disusul oleh *hâjiyah*, dan terakhir *tahsîniyah*. Bahkan dalam kategori *dharûriyah* sendiri terdapat tingkatan, yaitu: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Perbedaan tingkatan ini menjadi penting ketika terjadi konflik kepentingan, sehingga yang lebih tinggi tingkatannya harus diutamakan dharûrî lebih didahulukan daripada hâji, dan hâji lebih didahulukan daripada tahsîni.

- 2) Karena adanya kesesuaian dan kesejajaran antara penilaian baik oleh akal dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum, maka dari sudut pandang upaya mencari dan menetapkan hukum, *mashlahah* ini juga disebut sebagai munâsib, yaitu kesesuaian antara *mashlahah* dan tujuan hukum. Dalam konteks munâsib ini, dilihat dari apakah pembuat hukum

(Syâri') memperhatikan mashlahah tersebut atau tidak, maka mashlahah terbagi menjadi tiga jenis yaitu:

- a) Mashlahah Al-Mu'tabarah adalah Yaitu mashlahah yang diperhatikan oleh Syâri'. Artinya, terdapat petunjuk dari Syâri', baik secara langsung maupun tidak langsung, yang menunjukkan adanya mashlahah yang dijadikan dasar dalam penetapan suatu hukum.
- b) Mashlahah Al-Mulghab adalah Mashlahah yang ditolak artinya mashlahah yang dinilai baik oleh akal, namun tidak diakui oleh syara' karena terdapat petunjuk yang menolaknya. Meskipun secara akal sejalan dengan tujuan syara', hukum yang ditetapkan berbeda. Contohnya, orang kaya yang melanggar dengan menyetubuhi istrinya di siang hari Ramadhan sebaiknya, menurut akal, diberi sanksi puasa dua bulan untuk memberi efek jera. Namun, syara' justru menetapkan sanksi memerdekakan budak, meski dianggap kurang efektif bagi orang kaya.
- c) Mashlahah Al-Mursalah adalah Mashlahah ini juga dikenal dengan istilah Istishlah, yaitu sesuatu yang dianggap baik oleh akal dan sejalan dengan tujuan syara' dalam penetapan hukum, namun tidak terdapat petunjuk dari syara' yang secara eksplisit memperhatikannya maupun yang menolaknya. Para ulama sepakat menerima mashlahah mu'tabarah, begitu pula mereka sepakat menolak mashlahah mulghah. Adapun penggunaan metode

mashlahah mursalah dalam ijtihad menjadi topik perdebatan panjang di kalangan para ulama.

Berdasarkan pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur jika dikaji dengan menggunakan *Mashlahah* dari sudut pandang kekuatannya sebagai *hujjah* dalam menentukan hukum seluruh bentuk pengawasan sebagai berikut: pertama, ditinjau dari *Mashlahah Dharûriyah*. *Maslahah Dharûriyah* adalah bentuk kemaslahatan yang berkaitan dengan lima prinsip pokok dalam *maqāṣid al-syarī'ah*, yaitu menjaga agama (*ḥifẓ al-dīn*), jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), akal (*ḥifẓ al-'aql*), keturunan (*ḥifẓ al-nasl*), dan harta (*ḥifẓ al-māl*). Dalam konteks ini, pengawasan WLKP berperan penting terutama dalam menjaga jiwa dan harta. Dari aspek *ḥifẓ al-nafs* (menjaga jiwa), pengawasan WLKP memungkinkan pemerintah untuk mengakses data aktual terkait kondisi ketenagakerjaan di perusahaan, seperti jumlah pekerja, jam kerja, sistem kerja, dan standar keselamatan kerja. Informasi ini krusial untuk mengidentifikasi potensi pelanggaran hak-hak pekerja yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan mereka. Tanpa pengawasan dan data yang valid, perusahaan berpotensi mengabaikan aspek keselamatan kerja, yang pada akhirnya dapat mengancam nyawa para pekerja. Oleh karena itu, upaya pengawasan ini secara langsung sejalan dengan syariat dalam menjaga keberlangsungan hidup manusia dari bahaya dan kerusakan. Selanjutnya dari aspek *ḥifẓ al-māl* (menjaga harta), WLKP menjadi instrumen penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja

seperti gaji/upah, tunjangan, jaminan sosial, dan hak pesangon. Pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan memastikan bahwa perusahaan tidak melakukan pemotongan upah yang tidak sah atau penahanan gaji, yang merupakan bentuk pengambilan harta secara zalim. Dengan demikian, WLKP berfungsi sebagai alat kendali dan perlindungan terhadap potensi pelanggaran yang merugikan aspek finansial pekerja. Dalam konteks ini, pengawasan WLKP berperan penting terutama dalam menjaga jiwa dan harta. maka melalui pengawasan WLKP dapat dikategorikan sebagai upaya untuk menjaga lima pokok terutama pada aspek menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan menjaga harta (*hifz al-mâl*). Menjaga jiwa karena pemerintah dapat mengetahui secara akurat kondisi ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan, termasuk jumlah tenaga kerja, jenis pekerjaan, jam kerja, dan kondisi keselamatan kerja. Data ini menjadi dasar untuk mencegah adanya praktik kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan tujuan syariat untuk menjaga jiwa manusia dari kerusakan dan kebinasaan. Menjaga harta karena Melalui WLKP, hak-hak normatif pekerja seperti upah, tunjangan, dan jaminan sosial bisa lebih terpantau dan terlindungi. Ini penting agar tidak terjadi pelanggaran hak yang dapat merugikan harta para pekerja.

Kedua, ditinjau dari *Mashlahah Hâjiyah*. Masalah *hâjiyah* adalah bentuk kemaslahatan yang tidak bersifat mendesak seperti *dharûriyah*, namun sangat membantu dalam menghilangkan kesulitan dan memberikan

kemudahan dalam menjalani kehidupan. Dalam hal ini, pengawasan WLKP termasuk dalam kategori masalah *hâjiyah* karena memberikan kemudahan administratif bagi perusahaan dan negara. Pemerintah telah mengintegrasikan sistem pelaporan WLKP dengan sistem digital seperti OSS, NIB, Dukcapil, dan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini memudahkan perusahaan dalam melakukan pelaporan tanpa harus melalui prosedur birokrasi yang panjang dan rumit. Bagi pengusaha, ini menjadi bentuk kemudahan dalam menjalankan kewajiban hukum secara efisien dan hemat waktu. Dari sisi pengawasan, penerapan tahapan pengawasan yang bertahap dimulai dari preventif edukatif, represif non-yustisial, hingga represif yustisial menunjukkan bahwa sistem yang dibangun oleh Disnakertrans telah mempertimbangkan aspek kemudahan dan pembinaan bagi perusahaan. Artinya, pengawasan tidak langsung menghukum, tetapi memberi kesempatan perbaikan, yang mencerminkan nilai *masalah* dalam bentuk kasih sayang dan pertimbangan rasional.

Ketiga, ditinjau dari *Mashlahah Tahsiniyah*. Masalah tahsîniyah berkaitan dengan nilai-nilai penyempurna kehidupan yang tidak mendesak namun penting untuk menciptakan tatanan sosial yang harmonis, tertib, dan bermartabat. Dalam konteks ini, pengawasan WLKP mendorong perusahaan untuk menerapkan prinsip administrasi yang tertib, transparan, dan akuntabel. Dengan adanya kewajiban pelaporan rutin, perusahaan terdorong untuk menata sistem ketenagakerjaannya secara profesional. Hal ini menciptakan citra perusahaan yang baik, mendorong praktik ketenagakerjaan yang adil, dan menumbuhkan budaya kepatuhan terhadap hukum. Kondisi ini tentu menjadi nilai tambah yang memperindah dan menyempurnakan tatanan

kehidupan bermasyarakat sesuai dengan *maqāṣid al-syarī'ah*. Pengawasan WLKP juga berdampak pada peningkatan profesionalitas dan integritas perusahaan. Dengan adanya kewajiban pelaporan, perusahaan terdorong untuk tertib administrasi ketenagakerjaan, menyusun perusahaan yang adil dan transparan, dan menyediakan data yang akurat dan bertanggung jawab. Pengawasan ketenagakerjaan dilihat dari apakah pembuat hukum (Syâri') memperhatikan mashlahah tersebut atau tidak, Wajib Laporan Ketenagakerjaan adalah bentuk *masalah mursalah* yang tidak disebutkan eksplisit dalam dalil syar'i, tetapi ditetapkan melalui ijtihad untuk melindungi kepentingan umum (*mashalih 'ammah*). Dalam konteks industri modern, keberadaan sistem pelaporan ini tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga negara sebagai penyusun kebijakan dan pengusaha sebagai pihak yang butuh kepastian hukum.

Pengawasan WLKP dapat dikategorikan sebagai *masalah mursalah*, yaitu bentuk kemaslahatan yang tidak dijelaskan secara eksplisit dalam dalil syar'i, namun sejalan dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Tidak terdapat nas al-Qur'an maupun hadis yang secara langsung membahas sistem pelaporan ketenagakerjaan, namun tujuan dari pelaporan ini yakni perlindungan jiwa, harta, keadilan, dan keteraturan sosial jelas bersesuaian dengan *maqāṣid al-syarī'ah*. Para ulama sepakat bahwa *masalah mursalah* dapat dijadikan dasar ijtihad dalam menetapkan hukum selama tidak bertentangan dengan dalil syar'i yang ada. Oleh sebab itu, kebijakan WLKP dan pengawasan terhadapnya merupakan bentuk ijtihad

modern yang sah dan relevan dalam rangka melindungi kepentingan publik (masalah ‘ammah), baik bagi pekerja, negara, maupun dunia usaha. Sistem pelaporan ini pada akhirnya membantu pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan proporsional.

Namun, dalam kenyataannya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur belum sepenuhnya menerapkan prinsip *mashlahah* secara ideal karena banyak perusahaan yang belum melaksanakan WLKP karena minimnya pengawasan langsung dan keterbatasan jumlah pengawas yang menyebabkan tidak semua perusahaan mendapatkan tindakan pengawasan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan Wajib Lapor Ketenagakerjaan belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala, seperti terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, minimnya pemanfaatan teknologi informasi, dan rendahnya kesadaran hukum dari perusahaan. Meskipun Disnakertrans telah melakukan pengawasan melalui pembinaan dan pemeriksaan, belum ada efek jera yang kuat terhadap perusahaan yang tidak patuh.
2. Dalam perspektif masalah, pengawasan terhadap pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan sangat penting untuk menjaga kemaslahatan umum. Pelaporan yang akurat dan berkala dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dan adil, sehingga hak-hak tenaga kerja dapat terlindungi dengan baik. Kewajiban ini selaras dengan prinsip-prinsip syariah dalam menjaga jiwa (hifzh al-nafs), harta (hifzh al-mal), dan kemaslahatan publik (masalah ‘ammah), serta mencegah terjadinya mudarat akibat ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum.

B. Saran

1. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, diharapkan dapat meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal guna mempermudah proses pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan.
2. Untuk perusahaan, diharapkan lebih proaktif dan patuh dalam melaksanakan kewajiban pelaporan ketenagakerjaan, karena pelaporan tersebut merupakan wujud tanggung jawab sosial sekaligus bagian dari kepatuhan hukum yang mendukung terciptanya iklim ketenagakerjaan yang sehat.
3. Untuk pemerintah pusat, diharapkan memberikan dukungan regulasi yang lebih kuat dan insentif tertentu bagi perusahaan yang patuh terhadap kewajiban pelaporan, serta memberlakukan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran guna menciptakan efek jera.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mengkaji lebih lanjut mengenai efektivitas sistem pelaporan online dan kendala spesifik yang dihadapi oleh perusahaan dalam memenuhi kewajiban tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undang

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Ilo Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi Ilo No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan).

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan.

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.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Buku

Amir Syarifuddin, Ushul Fiqh, jilid 2 cet. 6 (Jakarta: Kencana, 2011).

Rahmawati Sururama dan Rizki Amalia, Pengawasan Pemerintah (Bandung: Cendekia Press, 2020).

Yusri Munaf, Hukum Administrasi Negara (Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing, 2015).

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Bandung: Alfabeta CV, 2010).

M.Hum Dr. Muhaimin, SH., Metodologi Penelitian Hukum, Mataram University Press, 1st ed., vol. 1 (Mataram-NTB: Mataram University Press, 2020).

Dr. Muhammad Chairul Huda, S.HI, M.H., Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis) (Jawa Tengah: The Mahfud Ridwan Institute, 2021).

Andi Prastowo, Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).

Jurnal

Neni Vesna Madjid, Indah Monalisa, "Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Oleh Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat," UNES LAW REVIEW, no. 5 (2023): 639, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i3>.

Shofawati dan Arinto Nugroho, "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya," *Jurnal Ilmu Hukum*, no. 1 (2021): 1-8, <https://doi.org/10.2674/novum.v4i3.24238>.

Herdiawan, Rio Arif Pratama, dan Rahmatullah Ayu Hasmiati, "Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)," *MAGISTRA Law Review* 6, no. 1 (2025): 32-43, <https://doi.org/10.56444/malrev.v6i01.5409>.

Skripsi

Neni Vesna Madjid, Indah Monalisa, "Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Oleh Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat," *UNES LAW REVIEW*, no. 5 (2023): 639, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i3>.

Shofawati dan Arinto Nugroho, "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya," *Jurnal Ilmu Hukum*, no. 1 (2021): 1-8, <https://doi.org/10.2674/novum.v4i3.24238>.

Herdiawan, Rio Arif Pratama, dan Rahmatullah Ayu Hasmiati, "Implementasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan pada Industri Perbankan (Studi Kasus Kota Samarinda)," *MAGISTRA Law Review* 6, no. 1 (2025): 32-43, <https://doi.org/10.56444/malrev.v6i01.5409>.

Website

Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, "Perusahaan yang terdaftar di WLKP Online, s.d. Bulan Februari Tahun 2025," satu data kemnaker, 7 Maret 2025, diakses 11 Maret 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2654>.

Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, "Data Perusahaan yang Terdaftar di WLKP Online, s.d. Triwulan I Tahun 2025," satu data Ketenagakerjaan, 12 April 2025, diakses 4 Mei 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2688>.

Visi dan Misi, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, diakses 29 April 2025, <https://disnakertrans.jatimprov.go.id/profil/visi-misi>

LAMPIRAN

A. Daftar Pertanyaan Wawancara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah regulasi yang ada saat ini sudah cukup mendukung efektivitas pengawasan? Atau justru ada kekosongan hukum/teknis tertentu?
2. Apakah Disnakertrans memiliki prioritas atau kriteria tertentu dalam memilih perusahaan mana yang diawasi lebih dahulu?
3. Menurut Bapak/Ibu, solusi apa yang paling efektif untuk meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap WLKP di Jawa Timur?
4. Bagaimana langkah Disnakertrans jika ditemukan perusahaan yang belum atau tidak melakukan WLKP?
5. Apakah ada perusahaan yang sudah kena sanksi pidana kurungan atau denda sesuai UU nomor 7 tahun 1981?
6. Apakah ada perusahaan yang sudah kena sanksi administratif sesuai Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016?
7. Apa saja alasan umum dari perusahaan yang belum melaporkan ketenagakerjaannya?
8. Apa kendala utama yang dihadapi oleh tim pengawas dalam mengawasi pelaksanaan WLKP?
9. Bagaimana kondisi sumber daya manusia (jumlah dan kompetensi) dalam bidang pengawasan di Disnakertrans Jatim?

10. Menurut Bapak/Ibu, apa langkah konkret yang harus diambil pemerintah untuk meningkatkan efektivitas pengawasan WLKP?

B. Dokumentasi Wawancara



C. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : 262 /F.Sy.1/TL.01/02/2025
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Malang, 17 Maret 2025

Kepada Yth.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Jl. Dukuh Menanggal Sel. No.124-126, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya,
Jawa Timur 60234

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Rafiy Maulana
NIM : 210202110151
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :

Implementasi Pengawasan Wajib Laport Ketenagakerjaan Bagi Perusahaan Di Jawa Timur
(Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)
, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



Mengetahui,
n. Dekan
akil Dekan Bidang Akademik,
Menul Mahmudi



Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3. Kabag. Tata Usaha



D. Surat Perizinan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
SEKRETARIAT

Jln. Dukuh Menanggal 124-126, Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60234
Tlp (031) 8290005, Laman disnakertrans.jatimprov.go.id, Pos-el disnakertrans@jatimprov.go.id

NOTA DINAS

Yth : Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
Dari : Sekretaris
Tembusan : Kepala Disnakertrans Prov. Jatim
Tanggal : 21 April 2025
Nomor : 100.3.12/150/108.1/2025
Sifat : Biasa / Terbuka
Lampiran : -
Hal : Penempatan Penelitian

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Nomor : 262/F.Sy.1/TL.01/02/2025 tanggal 17 Maret 2025 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa terdapat mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian/pengambilan data pada Unit Kerja Saudara atas nama

N a m a : **Muhammad Rafiy Maulana**
Fakultas : Syariah
Pekerjaan : Mahasiswa
Institusi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Adapun Penelitian yang bersangkutan dengan Judul **Implementasi Pengawasan Wajib Lapor Ketenagakerjaan bagi Perusahaan di Jawa Timur (Studi di Disnakertrans Prov. Jatim)** dilaksanakan mulai 21 April 2025 s/d 21 Mei 2025 bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Jl. Dukuh Menanggal 124-126 Surabaya dengan tetap memperhatikan protokol pencegahan penyebaran COVID-19 sebagaimana Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor: 800/5507.5/204.3/2020 tanggal 30 Juni 2020, yakni dengan menggunakan masker, social distancing dan menerapkan Pola Hidup Bersih dan Sehat dengan mencuci tangan.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami sampaikan terima kasih

Sekretaris



Agus Gunawan, S.H.,M.H
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP 196812031988031004

Tembusan :
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 Jln. Dukuh Menanggal 124-126, Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60234
 Tlp (031) 8290005, Laman disnakertrans.jatimprov.go.id, Pos-el disnakertrans@jatimprov.go.id

Surabaya, 21 April 2025

Nomor : 100.3.12/604/108. 1/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam
 Negeri Maulana Malik Ibrahim

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Nomor : 262/F.Sy.1/TL.01/02/2025 tanggal 17 Maret 2025 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami **tidak keberatan dan memberikan ijin** untuk melaksanakan pra penelitian kepada mahasiswa sebagai berikut

N a m a : **Muhammad Rafiy Maulana**
 Fakultas : Syariah
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Institusi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Adapun Penelitian yang bersangkutan dengan Judul "**Implementasi Pengawasan Wajib Laport Ketenagakerjaan bagi Perusahaan di Jawa Timur (Studi di Disnakertrans Prov. Jatim)**" dilaksanakan mulai 21 April 2025 s/d 21 Mei 2025 bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Jl. Dukuh Menanggal 124-126 Surabaya dengan tetap memperhatikan protokol pencegahan penyebaran COVID-19 sebagaimana Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor: 800/5507.5/204.3/2020 tanggal 30 Juni 2020, yakni dengan menggunakan masker, social distancing dan menerapkan Pola Hidup Bersih dan Sehat dengan mencuci tangan.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

a.n. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
 Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
 Sekretaris,



Agus Gunawan, S.H.,M.H
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP 196812031988031004

Tembusan :
 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	:	Muhammad Rafiy Maulana
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir	:	Gunung Sitoli/11 September 2003
Agama	:	Islam
Perguruan Tinggi	:	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Alamat Rumah	:	Jl. Watu Gilang No.27 Ketawanggede, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145
Nomor Handphone	:	0881037359068
Email	:	muhammadrafiymaulana079@gmail.com