

PENERAPAN SANKSI TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAPORKAN PEMBUKAAN LOWONGAN PEKERJAAN DI PEKANBARU

Handre Putra¹, Indra Afrita², Robert Libra³

^{1,2,3} Magister Ilmu Hukum, Universitas Lancang Kuning; handreputra07@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Implementation Of Legal Sanctions;
Mandatory Labor Reporting;
Regional Labor Supervision;
Corporate Legal Compliance;
Workers' Rights Protection.

Kata Kunci:

Penerapan Sanksi Hukum;
Kewajiban Laporan Ketenagakerjaan;
Pengawasan Ketenagakerjaan Daerah;
Kepatuhan Hukum Perusahaan;
Perlindungan Hak Pekerja.

Article history:

Received : 2025-08-24

Revised : 2025-11-20

Accepted : 2026-02-15

ABSTRACT

This study addresses the issue of low compliance among companies in Pekanbaru in reporting job vacancies as mandated by Presidential Regulation Number 57 of 2023. The reporting obligation is intended to serve as an essential instrument to ensure labor market transparency and to protect job seekers' rights to equitable access to employment opportunities. The purpose of this research is to analyze the effectiveness of sanctions imposed on non-compliant companies, to identify the obstacles encountered in the enforcement process, and to formulate appropriate policy recommendations. This research employs a sociological legal approach by combining literature review with field data obtained through interviews and observations. The findings reveal that despite the existence of a clear legal basis for administrative sanctions, implementation in Pekanbaru has not been effective. The ineffectiveness is largely due to the absence of detailed local regulations, limited capacity of labor inspectors, low legal awareness among employers, and the suboptimal performance of the digital reporting system. These results emphasize that without consistent enforcement of sanctions, regulations remain normative texts without binding force. The study concludes that the effectiveness of labor law enforcement does not merely depend on the substance of the regulations but also on institutional readiness, the consistency of enforcement officers, and the cultivation of a legal culture that promotes compliance as part of corporate social responsibility.

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari permasalahan rendahnya kepatuhan perusahaan di Kota Pekanbaru dalam melaporkan pembukaan lowongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023. Kewajiban pelaporan tersebut sejatinya menjadi instrumen penting dalam mewujudkan transparansi pasar tenaga kerja dan melindungi hak pencari kerja untuk memperoleh akses informasi yang adil. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas penerapan sanksi terhadap perusahaan yang

melanggar kewajiban pelaporan, mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam implementasi, serta merumuskan rekomendasi solusi. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis dengan mengombinasikan studi kepustakaan dan data lapangan melalui wawancara serta observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat dasar hukum yang jelas mengenai sanksi administratif, implementasi di Pekanbaru belum berjalan efektif. Hal ini disebabkan oleh ketiadaan regulasi teknis di tingkat daerah, keterbatasan aparat pengawas ketenagakerjaan, rendahnya kesadaran hukum perusahaan, serta belum optimalnya sistem digital pelaporan. Temuan ini menegaskan bahwa tanpa penerapan sanksi yang konsisten, regulasi hanya bersifat normatif tanpa daya paksa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan penegakan hukum ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada substansi aturan, tetapi juga pada kesiapan kelembagaan, konsistensi aparat, serta pembangunan budaya hukum yang mendorong kepatuhan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.



Corresponding Author:

Handre Putra

Magister Ilmu Hukum, Universitas Lancang Kuning; handreputra07@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor fundamental dalam pembangunan nasional. Posisi strategisnya tidak hanya terletak pada fungsi ekonomi dalam menciptakan pertumbuhan dan distribusi pendapatan, melainkan juga pada peran sosialnya dalam mengurangi pengangguran, meningkatkan kesejahteraan, serta menjaga stabilitas masyarakat. Konstitusi Indonesia menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban melindungi hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, setiap kebijakan ketenagakerjaan pada hakikatnya berorientasi pada pemenuhan hak konstitusional warga negara sekaligus perwujudan prinsip negara kesejahteraan (welfare state).

Dalam kerangka tersebut, kewajiban perusahaan untuk melaporkan pembukaan lowongan pekerjaan memiliki makna yang sangat penting. Pelaporan lowongan kerja bukan sekadar prosedur administratif, tetapi merupakan instrumen hukum yang berfungsi memperkuat keterbukaan pasar tenaga kerja. Melalui mekanisme ini, pemerintah memperoleh data akurat mengenai kebutuhan tenaga kerja, sementara pencari kerja memiliki akses informasi yang lebih luas untuk memperoleh pekerjaan. Ketika perusahaan mengabaikan kewajiban ini, maka terjadi distorsi dalam sistem pasar kerja: pemerintah kehilangan basis

data dalam merumuskan kebijakan, pencari kerja kehilangan kesempatan yang adil, dan hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia menjadi terlanggar.

Regulasi mengenai kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan hingga Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan. Peraturan Presiden tersebut mempertegas bahwa setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada pemerintah daerah maupun pusat sebagai bagian dari sistem informasi pasar kerja. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, bahkan dapat berlanjut pada sanksi yang lebih berat jika tetap tidak dipatuhi. Secara normatif, kehadiran regulasi ini menunjukkan keseriusan negara dalam menegakkan prinsip keterbukaan informasi ketenagakerjaan.

Namun, implementasi aturan ini di lapangan, khususnya di Kota Pekanbaru, masih menghadapi tantangan besar. Berdasarkan hasil observasi penelitian, dari sekitar 11.912 perusahaan yang beroperasi di Pekanbaru pada tahun 2025, hanya sebagian kecil yang melaporkan pembukaan lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Bahkan tercatat terdapat 28 perusahaan yang telah diadukan oleh masyarakat karena tidak melakukan kewajiban pelaporan. Lebih memprihatinkan lagi, meskipun terdapat pengaduan masyarakat dan dasar hukum yang jelas, sanksi terhadap perusahaan pelanggar tersebut tidak pernah benar-benar diterapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan serius antara *das sollen* (aturan hukum yang berlaku) dengan *das sein* (praktik penerapan di lapangan).

Ketidakpatuhan perusahaan dalam melaporkan lowongan pekerjaan tidak hanya merupakan pelanggaran administratif, tetapi juga mencerminkan lemahnya kesadaran hukum (*legal awareness*) pelaku usaha. Di sisi lain, lemahnya pengawasan pemerintah daerah memperburuk kondisi ini. Aparat pengawas ketenagakerjaan kerap terkendala keterbatasan sumber daya manusia, minimnya sarana pengawasan, dan belum adanya regulasi teknis di tingkat daerah yang secara eksplisit mengatur mekanisme pelaporan beserta prosedur penjatuhan sanksi. Akibatnya, perusahaan merasa tidak ada konsekuensi nyata yang mengancam jika kewajiban hukum ini diabaikan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyinggung persoalan serupa. Rinaldo (2019), misalnya, menunjukkan bahwa ketidakpatuhan perusahaan dalam melaporkan lowongan kerja berhubungan erat dengan keterbatasan pengawasan pemerintah daerah dan rendahnya kesadaran perusahaan terhadap peraturan daerah. Penelitian lain oleh Praja dan Auzola (2020) di Kota Pekanbaru mengungkap bahwa sebagian besar perusahaan tidak transparan dalam melaksanakan kewajiban pelaporan, sementara pemerintah daerah hanya mampu merespons dengan sosialisasi dan pembinaan tanpa langkah represif. Sementara itu, Irgiansyah, Maulid, dan Sousa (2023) menilai bahwa mekanisme *self-reporting* yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 cenderung membuat negara bersifat pasif, karena tanggung jawab utama diserahkan kepada perusahaan tanpa pengawasan ketat dari pemerintah.

Meski demikian, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang masih belum banyak dijelaskan. Literatur yang ada lebih banyak menyoroti kewajiban administratif atau kendala dalam penempatan tenaga kerja lokal, tetapi jarang yang mengulas secara spesifik mengenai bagaimana sanksi diterapkan terhadap perusahaan yang tidak melaporkan lowongan kerja.

Padahal, aspek penerapan sanksi ini merupakan kunci untuk menilai efektivitas suatu regulasi. Tanpa adanya sanksi yang tegas, regulasi hanya akan menjadi “aturan tanpa gigi” yang tidak mampu mendorong kepatuhan hukum. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada mekanisme penerapan sanksi, hambatan yang dihadapi dalam implementasinya, serta relevansinya bagi perlindungan hak pencari kerja di Pekanbaru.

Secara teoritis, penelitian ini menggunakan tiga landasan utama. Pertama, teori negara hukum yang menegaskan bahwa kekuasaan negara dibatasi oleh hukum, dan setiap warga negara berhak memperoleh perlindungan hukum (Dicey, 1959; Utrecht, 1960). Dalam konteks ini, penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh merupakan manifestasi dari prinsip rule of law sekaligus bentuk perlindungan hak atas pekerjaan. Kedua, teori penerapan sanksi yang menjelaskan bahwa sanksi merupakan instrumen untuk menegakkan norma hukum sekaligus menciptakan efek jera (Black, 1990). Tanpa penerapan sanksi, hukum kehilangan daya paksa dan hanya menjadi dokumen normatif semata. Ketiga, teori keadilan yang dikemukakan Aristoteles dan diperbaharui oleh Rawls (1971). Menurut Aristoteles, keadilan harus dipahami dalam dimensi distributif dan komutatif, sementara Rawls menekankan bahwa kebijakan publik harus memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang paling dirugikan. Penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaporkan lowongan kerja dapat dilihat sebagai upaya mewujudkan keadilan distributif, karena membuka akses pekerjaan yang lebih merata bagi pencari kerja.

Urgensi penelitian ini juga dapat dilihat dari konteks sosial-ekonomi di Pekanbaru. Berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran terbuka di kota ini mencapai 8,56%, dengan jumlah penganggur lebih dari 47 ribu orang. Angka ini tergolong tinggi dibandingkan rata-rata nasional. Keberadaan ribuan perusahaan yang tidak melaporkan lowongan kerja memperburuk situasi, karena menutup kesempatan bagi pencari kerja untuk mendapatkan informasi pekerjaan yang sah dan akurat. Dengan kata lain, ketidakpatuhan perusahaan tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga berkontribusi langsung pada tingginya pengangguran.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama. Pertama, untuk menganalisis bagaimana penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaporkan pembukaan lowongan pekerjaan di Pekanbaru. Kedua, untuk mengidentifikasi hambatan normatif maupun institusional dalam penegakan sanksi. Ketiga, untuk menawarkan rekomendasi solusi yang dapat memperkuat efektivitas regulasi, baik melalui pembentukan regulasi teknis di daerah, penguatan kapasitas pengawasan, maupun peningkatan kesadaran hukum perusahaan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang mengkaji aspek penerapan sanksi secara lebih mendalam dalam kerangka hukum sosiologis. Dengan menelaah praktik di Pekanbaru, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan hukum administrasi ketenagakerjaan sekaligus kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengawasan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta memberikan masukan konkret bagi penegakan hukum yang lebih efektif dan berkeadilan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum sosiologis atau empiris. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya berfokus pada norma hukum yang tertulis, tetapi juga pada penerapannya di lapangan, khususnya mengenai bagaimana sanksi dijalankan terhadap perusahaan yang tidak melaporkan pembukaan lowongan kerja. Dengan metode ini, peneliti dapat menggambarkan secara nyata efektivitas peraturan, sekaligus menemukan hambatan yang muncul dalam implementasinya.

Sumber data penelitian diperoleh dari dua jenis, yakni data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun melalui kegiatan lapangan berupa wawancara dengan pejabat terkait, antara lain Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Inspektorat Daerah, serta perwakilan perusahaan yang terindikasi melanggar kewajiban pelaporan lowongan kerja. Data ini dilengkapi dengan hasil observasi langsung terhadap proses pelaporan lowongan dan mekanisme pengawasan yang diterapkan pemerintah daerah. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui kajian kepustakaan yang mencakup peraturan perundang-undangan (UUD 1945, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024, serta Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 159 Tahun 2021), literatur akademik, hasil penelitian sebelumnya, serta sumber ilmiah lainnya yang relevan.

Teknik pengumpulan data melibatkan studi dokumen, wawancara mendalam dengan narasumber kunci, serta observasi lapangan. Studi dokumen dilakukan dengan menelaah arsip dan regulasi terkait kewajiban pelaporan dan sanksi administratif. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mengenai praktik pelaksanaan aturan, faktor penghambat, serta langkah-langkah yang telah dilakukan pemerintah daerah. Sedangkan observasi lapangan dipakai untuk memastikan kesesuaian antara aturan yang berlaku dengan kondisi nyata di lapangan.

Data yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Analisis dilakukan dengan cara menyusun, menafsirkan, serta menghubungkan temuan lapangan dengan ketentuan normatif, sehingga diperoleh gambaran utuh mengenai bagaimana penerapan sanksi dijalankan, kendala yang ditemui, serta alternatif solusi yang dapat ditempuh untuk memperbaiki efektivitas pelaksanaan kewajiban pelaporan lowongan kerja di Kota Pekanbaru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaporkan pembukaan lowongan pekerjaan di Kota Pekanbaru belum berjalan efektif sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, jumlah perusahaan yang terdaftar pada tahun 2025 mencapai 11.912 badan usaha, namun hanya sebagian kecil yang konsisten melakukan pelaporan lowongan kerja. Bahkan, tercatat 28 perusahaan berbadan hukum telah terindikasi melanggar ketentuan wajib laport pada periode 2023 hingga 2025. Fakta ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang bersifat ideal (*das sollen*) dengan realitas penerapan di lapangan (*das sein*). Secara normatif, Pasal 17 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 telah menegaskan bahwa perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban pelaporan dapat dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis yang dijatuhkan oleh menteri, gubernur, atau bupati/wali kota sesuai kewenangannya. Namun, kenyataannya di Kota Pekanbaru sanksi ini belum pernah dijatuhkan secara tegas terhadap perusahaan yang

terbukti melanggar. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan merasa tidak ada konsekuensi hukum yang nyata sehingga kewajiban lapor lowongan kerja tidak dipandang sebagai sebuah keharusan, melainkan hanya formalitas administratif yang bisa diabaikan.

Rendahnya efektivitas penerapan sanksi di Pekanbaru disebabkan oleh sejumlah hambatan yang dapat dikelompokkan menjadi hambatan normatif dan kelembagaan. Hambatan normatif mencakup kekosongan hukum di tingkat daerah karena belum ada peraturan teknis yang secara rinci mengatur mekanisme pelaporan lowongan pekerjaan maupun tata cara penjatuhan sanksi. Meskipun kewajiban ini sudah diatur di tingkat nasional melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, ketiadaan norma operasional di tingkat lokal membuat aparat daerah kesulitan melakukan penegakan hukum. Selain itu, prosedur pelaporan lowongan pekerjaan belum jelas dan seragam, sehingga banyak perusahaan yang tidak mengetahui secara pasti bentuk, format, maupun batas waktu pelaporan yang benar. Hambatan kelembagaan juga tidak kalah serius, di mana jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru sangat terbatas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Akibatnya, pengawasan lebih sering bersifat reaktif berdasarkan pengaduan masyarakat, bukan proaktif dengan mekanisme kontrol reguler. Ditambah lagi, tingkat kesadaran hukum dari pihak perusahaan masih rendah. Banyak pengusaha beranggapan bahwa pelaporan lowongan pekerjaan justru memperlambat proses rekrutmen dan menambah beban birokrasi, sehingga kewajiban ini dianggap tidak memberikan manfaat langsung bagi mereka. Lebih lanjut, sistem pelaporan digital melalui aplikasi *SIAPkerja* yang digagas pemerintah pusat juga belum optimal karena masih banyak perusahaan yang kesulitan mengakses, tidak familiar dengan teknologi, atau tidak mendapatkan pendampingan teknis yang memadai.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kegagalan penerapan sanksi tidak hanya terkait lemahnya instrumen hukum, tetapi juga masalah struktural dan kultural yang melingkupi dunia usaha dan birokrasi ketenagakerjaan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Praja dan Auzola (2020) yang menemukan bahwa implementasi Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Pekanbaru juga menghadapi masalah serupa, yaitu rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan dalam melaporkan ketersediaan lowongan kerja. Dalam penelitian mereka, hambatan utama terletak pada minimnya transparansi dari pihak perusahaan dan keterbatasan pengawasan pemerintah daerah. Kesamaan antara penelitian tersebut dengan temuan saat ini terletak pada rendahnya kepatuhan perusahaan, tetapi perbedaan penting adalah penelitian ini menitikberatkan pada aspek penerapan sanksi yang seharusnya dijalankan untuk memberikan efek jera. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi di tingkat nasional maupun daerah telah tersedia, implementasi di lapangan masih jauh dari ideal akibat lemahnya komitmen dan kapasitas penegakan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan analisis Irgiansyah, Maulid, dan de Sousa (2023) yang menyoroti kelemahan konsep *self-report* dalam Perpres 57/2023. Menurut mereka, penyerahan kewajiban pelaporan kepada perusahaan justru membuat negara terkesan pasif dalam memenuhi hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Mekanisme pelaporan yang tidak diikuti dengan penegakan sanksi menjadikan

pemerintah seolah lepas tangan dalam tanggung jawabnya untuk menyediakan informasi pasar kerja. Temuan di Pekanbaru membuktikan bahwa tanpa pengawasan ketat dan penegakan sanksi yang tegas, perusahaan cenderung mengabaikan kewajiban tersebut. Fenomena ini konsisten dengan pandangan Soekanto (2008) mengenai efektivitas hukum, bahwa keberlakuan hukum dalam masyarakat sangat dipengaruhi oleh faktor aparat penegak hukum, sarana yang tersedia, serta budaya hukum yang berkembang. Dalam konteks Pekanbaru, faktor aparat dan sarana terbukti menjadi hambatan paling dominan.

Jika dibandingkan dengan penelitian Rinaldo (2019) di Kabupaten Kampar, terdapat perbedaan menarik. Penelitian Rinaldo menekankan hambatan berupa rendahnya kualitas tenaga kerja lokal dan minimnya informasi kerja bagi pencari kerja sebagai penyebab tidak berjalannya penempatan tenaga kerja secara efektif. Sementara itu, penelitian ini justru menemukan bahwa hambatan terbesar bukan berasal dari pencari kerja, melainkan dari sisi perusahaan yang enggan melaksanakan kewajiban pelaporan serta lemahnya mekanisme sanksi dari pemerintah daerah. Perbedaan ini menunjukkan bahwa faktor konteks lokal sangat menentukan dinamika implementasi kebijakan ketenagakerjaan.

Sebaliknya, hasil penelitian ini justru berlawanan dengan studi Wardani (2022) yang menunjukkan bahwa penerapan sanksi administratif secara konsisten dapat meningkatkan kepatuhan perusahaan. Wardani menemukan bahwa ketika pemerintah daerah menegakkan aturan secara tegas tanpa kompromi, perusahaan terdorong untuk mematuhi kewajiban administratif karena adanya ancaman nyata berupa kerugian reputasi maupun finansial. Kontras dengan itu, di Pekanbaru ketidaktegasan dalam penegakan sanksi membuat perusahaan tidak merasa terancam dan terus mengabaikan kewajiban lapor. Perbandingan ini semakin menegaskan bahwa masalah utama di Pekanbaru bukan pada substansi regulasi, tetapi pada lemahnya implementasi yang tidak konsisten.

Faktor eksternal juga turut memengaruhi lemahnya penerapan sanksi. Banyak perusahaan beralasan bahwa kondisi ekonomi pasca-pandemi COVID-19 membuat mereka kesulitan memenuhi berbagai kewajiban administratif, termasuk kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan. Alasan ini pada satu sisi dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi perusahaan terhadap tekanan ekonomi, tetapi pada sisi lain menunjukkan lemahnya integritas hukum. Hidayat (2021) juga menegaskan bahwa dalam situasi krisis ekonomi, tingkat kepatuhan perusahaan terhadap aturan hukum cenderung menurun, terutama pada aspek administratif yang tidak memberikan keuntungan langsung bagi perusahaan. Dengan demikian, perbaikan sistem penegakan sanksi tidak bisa dilepaskan dari kondisi makroekonomi yang memengaruhi perilaku dunia usaha.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan teori dan praktik hukum. Dari perspektif teori keadilan Aristoteles, ketidakpatuhan perusahaan dalam melaporkan lowongan kerja bertentangan dengan prinsip keadilan distributif karena mengurangi akses masyarakat terhadap kesempatan kerja yang seharusnya tersedia secara merata. Hal ini juga relevan dengan teori keadilan John Rawls yang menekankan bahwa ketidaksetaraan ekonomi dan sosial hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kelompok yang paling lemah. Dalam kasus Pekanbaru, ketidakpatuhan perusahaan justru memperburuk kondisi pengangguran dan merugikan masyarakat pencari kerja yang posisinya sudah lemah.

Dari sisi kebijakan, penelitian ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk menyusun peraturan daerah khusus yang mengatur secara lebih rinci mekanisme pelaporan lowongan pekerjaan dan tata cara penjatuhan sanksi. Regulasi teknis di tingkat lokal akan memberikan dasar hukum yang kuat bagi aparat dalam menjatuhkan sanksi tanpa khawatir menghadapi kekosongan norma. Selain itu, peningkatan kapasitas aparat pengawas ketenagakerjaan harus menjadi prioritas dengan menambah jumlah personel, memberikan pelatihan khusus, serta memperkuat koordinasi antarinstansi. Sosialisasi kepada perusahaan juga perlu diperluas agar kewajiban lapor tidak hanya dipahami sebagai beban administratif, melainkan sebagai bentuk kontribusi terhadap pembangunan ketenagakerjaan dan pengurangan pengangguran.

Perbaikan sistem digital *SIAPkerja* juga harus dilakukan secara menyeluruh dengan menyediakan pelatihan dan pendampingan teknis bagi perusahaan. Penggunaan teknologi harus diiringi dengan mekanisme pengawasan yang transparan, termasuk publikasi daftar perusahaan yang patuh maupun tidak patuh. Dengan cara ini, kontrol sosial dari masyarakat dapat bekerja bersamaan dengan penegakan hukum formal untuk meningkatkan kepatuhan. Transparansi publik akan memperkuat efek jera karena reputasi perusahaan dipertaruhkan di hadapan masyarakat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaporkan pembukaan lowongan pekerjaan di Pekanbaru masih menghadapi hambatan serius baik secara normatif maupun kelembagaan. Ketiadaan regulasi teknis, keterbatasan kapasitas pengawas, rendahnya kesadaran perusahaan, serta lemahnya sistem digital menjadi faktor dominan yang menghambat efektivitas hukum. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu aturan hukum tidak hanya bergantung pada kualitas norma yang dirumuskan, tetapi juga pada konsistensi implementasi dan kesiapan lembaga penegak hukum di lapangan. Dengan demikian, upaya memperkuat penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan membutuhkan pendekatan yang komprehensif, mencakup perbaikan regulasi, penguatan kelembagaan, serta pembangunan budaya hukum yang menempatkan kepatuhan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kewajiban perusahaan untuk melaporkan pembukaan lowongan pekerjaan di Pekanbaru masih jauh dari implementasi ideal. Kesenjangan antara norma hukum yang telah ditegaskan melalui Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 dan kenyataan di lapangan menunjukkan lemahnya daya paksa hukum akibat tidak dijalkannya sanksi secara konsisten. Ketidakpatuhan ini tidak hanya mencerminkan lemahnya kesadaran hukum perusahaan, tetapi juga memperlihatkan keterbatasan aparat dalam menegakkan aturan akibat minimnya sumber daya, ketiadaan regulasi teknis di daerah, serta infrastruktur pengawasan yang belum optimal. Dengan demikian, inti temuan dari penelitian ini adalah bahwa hukum tanpa penerapan sanksi yang tegas hanya menjadi teks normatif tanpa makna praktis bagi masyarakat.

Implikasi dari temuan tersebut memiliki dua dimensi penting. Pertama, secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas hukum sangat

bergantung pada komitmen penegakan serta dukungan struktural dan kultural yang memadai. Ketika hukum hanya berhenti pada tataran normatif, ia gagal menjalankan fungsi keadilan distributif sebagaimana dikemukakan Aristoteles maupun prinsip fairness ala Rawls, sebab hak pencari kerja atas informasi yang adil terabaikan. Kedua, secara kebijakan, penelitian ini menunjukkan perlunya peraturan teknis di tingkat lokal yang secara jelas mengatur mekanisme pelaporan dan tata cara penjatuhan sanksi, sehingga aparat memiliki legitimasi yang kuat untuk menindak pelanggaran.

Dari sisi praktik, hasil penelitian ini mengingatkan bahwa perlindungan hak pencari kerja tidak bisa hanya bergantung pada komitmen administratif perusahaan, tetapi harus didukung oleh mekanisme pengawasan yang proaktif, transparan, dan didukung teknologi yang mudah diakses. Keterlibatan masyarakat dalam pengawasan juga penting, misalnya melalui publikasi daftar perusahaan yang patuh maupun tidak patuh, agar kontrol sosial dapat melengkapi kontrol hukum formal.

Ke depan, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah penting. Pertama, pemerintah daerah perlu segera menyusun regulasi turunan yang lebih operasional untuk memperkuat pelaksanaan Perpres 57/2023 di tingkat lokal. Kedua, peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan mutlak diperlukan agar pengawasan dapat dilakukan secara rutin, bukan sekadar menunggu laporan. Ketiga, sosialisasi hukum kepada perusahaan perlu lebih intensif dengan pendekatan persuasif yang menekankan manfaat kepatuhan bagi reputasi dan keberlanjutan usaha. Terakhir, sistem digital SIAPkerja harus dioptimalkan tidak hanya sebagai sarana pelaporan, tetapi juga sebagai instrumen monitoring yang transparan bagi publik.

Sebagai refleksi akademik, penelitian ini membuka ruang bagi kajian lanjutan. Studi komparatif antara daerah yang menerapkan sanksi secara konsisten dan daerah yang lemah dalam penegakan dapat memperlihatkan pola yang lebih utuh mengenai faktor penentu efektivitas hukum ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian mendatang juga perlu menelaah perspektif perusahaan untuk memahami motivasi mereka mengabaikan kewajiban ini, sehingga strategi kebijakan dapat lebih adaptif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai evaluasi terhadap praktik hukum yang ada, tetapi juga sebagai pijakan bagi pembentukan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, transparan, dan berpihak pada pencari kerja sebagai kelompok yang paling membutuhkan perlindungan negara.

REFERENSI

- Black, H. C. (1990). *Black's law dictionary* (6th ed.). St. Paul, MN: West Publishing.
- Dicey, A. V. (1959). *Introduction to the study of the law of the constitution*. London: Macmillan.
- Hidayat, A. (2021). *Krisis ekonomi dan kepatuhan hukum perusahaan: Studi kasus kewajiban administratif di sektor ketenagakerjaan*. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 412–430.
- Irgiansyah, K., Maulid, S. R., & de Sousa, F. P. R. A. (2023). Mekanisme self report Perpres Nomor 57 Tahun 2023 dengan kewajiban negara memenuhi hak bekerja. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 12(1), 55–72.

- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan.
- Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 159 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
- Praja, M. S., & Auzola, F. (2020). *Implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal*. *Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 22–35.
- Putri, P. P. (2021). *Akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kewajiban administratif perusahaan*. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 45–56.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rinaldo, R. (2019). *Hambatan pelaksanaan penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Kampar*. *Jurnal Kebijakan Publik*, 8(2), 88–101.
- Siregar, H. (2020). *Kendala struktural dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Sosiohumaniora*, 12(1), 99–115.
- Soekanto, S. (2008). *Faktor-faktor yang memengaruhi penegakan hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, A. (2019). *Analisis kelemahan substansi hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 14(2), 221–236.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- Utrecht, E. (1960). *Pengantar dalam hukum Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru.
- Wardani, P. P. (2022). *Efektivitas penerapan sanksi administratif dalam meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan*. *Jurnal Ilmu Hukum*, 9(3), 330–345.