

IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 28 TAHUN 2014 DI KABUPATEN KULON PROGO

Hardjanto (1), Tri Nugroho (2)

(1) Prodi Magister Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta

(2) Prodi Magister Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta

Email Korespondensi: harjantogja15@gmail.com

Abstrak: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 telah melakukan upaya agar perusahaan yang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP) membuat PP. Pada tahun 2020 dari 104 perusahaan yang wajib membuat PP baru 29 yang membuat PP, dan 14 perusahaan yang membuat PKB. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dan kendala-kendala yang dihadapi. Jenis penelitian ini adalah kualitatif-deskriptif yang hasilnya berupa kata-kata, gambar bukan dalam bentuk angka-angka, maka proses pengambilan data dilakukan dengan pengamatan di lapangan, menggali realitas dari informan secara mendetail dan menyeluruh terkait setiap interaksi yang terjadi di antara informan melalui wawancara mendalam, selanjutnya peneliti menuangkan temuannya dan mendeskripsikan Penelitian menggunakan model implementasi kebijakan dari George C Edward III dengan faktor yang mempengaruhi: Komunikasi, Sumber daya, Disposisi, dan struktur Birokrasi. Hasil penelitian: 1) Komunikasi, dilakukan melalui sosialisasi, konsultasi dan pembinaan, namun belum semua pengusaha menjalankan kewajibannya membuat PP (faktor penghambat; 2) Sumber Daya, Pejabat Fungsional Mediator sebagai ujung tombak implementasi dibutuhkan 2 baru ada 1 orang (faktor penghambat); 3) Disposisi, sikap implementor sangat mendukung implementasi yang selalu mengingatkan pengusaha untuk membuat PP/PKB (faktor pendukung); 4) Struktur birokrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo telah menyusun Standar Operation System (SOP) Pengesahan PP dan SOP Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (faktor pendukung).

Kata kunci; Implementasi; pendukung; penghambat.

Abstract: The Department of Manpower and Transmigration of Kulon Progo Regency In implementing the Regulation of the Minister of Manpower Number 28 of 2014 has made efforts so that companies that are obliged to make Company Regulations (PP) make PP. In 2020, of the 104 companies that are required to make new PPs, 29 are making PPs, and 14 companies are making CLAs. The purpose of this study is to describe the efforts of the Manpower and Transmigration Office of Kulon Progo Regency in the Implementation of the Minister of Manpower Regulation Number 28 of 2014 and the obstacles faced. This type of research is qualitative-descriptive whose results are in the form of words, pictures not in the form of numbers, then the data collection process is carried out by observing in the field, exploring the reality of the informants in detail and thoroughly regarding every interaction that occurs between informants through interviews in depth, then the researcher pours out his findings and describes. The research uses the policy implementation model of George C Edward III with influencing factors: Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic structure. The results of the study: 1) Communication, carried out through socialization, consultation and coaching, but not all entrepreneurs carry out their obligations to make PP (inhibiting factor); 2) Resources, Functional Mediator Officials as the spearhead of implementation, only 2 are needed, only 1 person (inhibiting factor); 3) Disposition, the attitude of the implementor is very supportive of implementation which always reminds entrepreneurs to make PP/PKB (supporting factor); 4) The bureaucratic structure of the Manpower and Transmigration Office of Kulon Progo Regency has developed a Standard Operation System (SOP) for Approving PP and SOP for Registration of Collective Labor Agreements (supporting factors).

Keywords: Implementation; supporters; barriers.

Informasi Artikel: Disubmit: 26-06-2020; Direvisi 26-07-2020; Disetujui: 2021-08-26



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pengusaha dan pekerja/buruh memiliki kepentingan yang sama yaitu memajukan perusahaan. Perusahaan yang maju akan memberikan keuntungan yang besar bagi pengusaha/ pekerja/buruh, Peningkatan kesejahteraan akan menciptakan ketenangan dan ketenteraman kerja dalam proses produksi barang dan jasa, sehingga turut serta meningkatkan produktivitas kerja bagi setiap pekerja/buruh. Keadaan yang demikian tentunya akan mampu tercapai manakala pengusaha maupun pekerja/buruh mengetahui secara pasti apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dalam upaya menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, diperlukan pedoman bagi pekerja/pengusaha untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pedoman tersebut adalah PP atau PKB yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Menurut Anomim dalam Khakim, Abdul (2017:124) manfaat PP adalah:

- a) mencegah terjadinya permasalahan di perusahaan san sebagai pedoman penyelesaian permasalahan.
- b) baik bagi pekerja dan pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami tentang hak dan kewajibannya masing-masing.
- c) sebagai pedoman dalam peningkatan syarat kerja melalui perundingan PKB antara SP/SB dan pengusaha.

Sedangkan manfaat PKB menurut Anomim dalam Khakim, Abdul (2017:138) adalah:

- a. adanya kepastian hak dan kewajiban
 - 1) dengan PKB akan tercipta suatu kepastian hukum dalam segala hal yang berhubungan dengan hubungan industrial anantara pekerja dan pengusaha;
 - 2) PKB memberikan kepastian terlaksananya keyentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. menciptakan semangat kerja,
 - 1) PKB dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;
 - 2) PKB dapat menciptakan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkan dari berbagai ketidakjelasan dalam hubungan kerja.
- c. mendorong peningkatan produktivitas kerja
 - 1) mengurangi hambatan-hambatan dalam proses produksi karena melalui PKB akan dapat menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha yang dinamis dan kompetitif
 - 2) PKB juga dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja, dengan PKB masalah perselisihan akan dapat dikurangi.

Belum dibuatnya PP/PKB di perusahaan akan menimbulkan masalah baik bagi Pemerintah Daerah, pengusaha maupun pekerja. Bagi Pemerintah Daerah akan berdampak pada kurang optimalnya kontrol dari Pemerintah Daerah dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja serta pada saat terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja penyelesaiannya harus merujuk pada aturan yang lebih tinggi. Bagi pengusaha apabila perusahaan tidak membuat PP/PKB, maka kurangnya perlindungan hak-haknya pengusaha yaitu pelaksanaan proses produksi dan keberlangsungan perusahaan, serta tindakan merugikan perusahaan. Bagi pekerja apabila perusahaan tidak membuat PP/PKB, maka kurangnya perlindungan dan kepastian akan hak-haknya sebagai pekerja serta kemungkinan timbulnya kesewenang-wenangan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 di Kabupaten Kulon Progo” .



Implementasi Kebijakan

Penelitian ini menggunakan model Implementasi kebijakan menurut pandangan George C. Edward III dalam Subarsono (2015:90-92) bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel yakni: komunikasi, Sumberdaya; disposisi; dan struktur birokrasi.

1) Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

2) Sumberdaya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah factor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

3) Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

4) Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (standard operating procedures atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Pembuatan dan Pengesahan PP:

Perusahaan yang wajib membuat PP (PP), adalah perusahaan yang mempunyai kriteria sebagai berikut :

- 1) Mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. Jumlah sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang tersebut menjadi penentu apakah sebuah perusahaan telah dikenai kewajiban membuat PP atau tidak, tanpa perlu memperhatikan faktor-faktor lain semisal jumlah modal, omzet, bonafid atau tidak, dan lain sebagainya.
- 2) Perusahaan tersebut tidak memiliki PKB (PKB).

Menurut Meyers dan Olber dalam Khakim, Abdul (2017:123) PP adalah ketentuan tentang syarat kerja yang dibuat oleh majikan untuk semua pegawai atau suatu golongan tertentu.

PP dibuat oleh pengusaha dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PP yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Pengusaha yang wajib membuat PP menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 2 ayat (1) adalah Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, sedangkan Pasal 4 ayat (1) menyebutkan bahwa: "PP dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan."

Materi atau isi di dalamnya PP tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memberi perlindungan hak dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Materi atau isi PP menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014, Pasal 2 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- 1) hak dan kewajiban pengusaha;



- 2) hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- 3) syarat kerja;
- 4) tata tertib perusahaan;
- 5) jangka waktu berlakunya PP; dan
- 6) hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang undangan.

Pengesahan PP diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 7, yaitu bahwa pengesahan PP dilakukan oleh:

- 1) Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (“SKPD”) bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah kabupaten/kota;
- 2) Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi;
- 3) Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“Direktur Jenderal”), untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu provinsi.

Masa berlakunya PP paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran PKB

PKB menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (2) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perundingan PKB tersebut harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak. Perundingan PKB dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan PKB ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 15 memberikan pengertian bahwa: “Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKB yang telah disepakati, ditandatangani oleh direksi atau pimpinan perusahaan, ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan dengan masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani atau diatur lain dalam PKB.

Isi PKB menurut Pasal 24 sekurang-kurangnya harus memuat:

- 1) nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- 2) nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- 3) nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- 4) hak dan kewajiban pengusaha;
- 5) hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- 6) jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
- 7) tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Pendaftaran PKB diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 30, yang berbunyi “Pengusaha mendaftarkan PKB kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.” Pendaftaran PKB tersebut dimaksudkan: 1) sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan; 2) sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB. Pengajuan pendaftaran PKB harus melampirkan naskah PKB yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh diatas meterai cukup. Pendaftaran PKB menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 31 dilakukan oleh:

- 1) Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
- 2) Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- 3) Direktur Jenderal, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2015:3) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari informan melalui wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dan aturan perundang-undangan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif-deskriptif yaitu penelitian yang hasilnya berupa kata-kata, gambar bukan dalam bentuk angka-angka, maka proses pengambilan data dilakukan dengan pengamatan di lapangan, menggali realitas dari informan secara mendetail dan menyeluruh terkait setiap interaksi yang terjadi di antara informan melalui wawancara mendalam, selanjutnya peneliti menuangkan temuannya dan mendeskripsikan Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014.

Obyek penelitian ini adalah upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014. Lokasi penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: purposive adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi informan sebagai berikut: a) Pegawai (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo: 4 orang; b) Pengusaha/pemilik perusahaan : 4 orang; dan Pekerja/buruh /Serikat Pekerja/Serikat Buruh : 4 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: a) Pengamatan; yaitu penelitian dengan melaksanakan pengamatan secara langsung di lokasi mengenai kegiatan yang berkaitan dengan upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014; b) Wawancara; yaitu melaksanakan wawancara kepada subyek penelitian yang mempunyai ketugasan berkaitan terhadap subyek penelitian yang mempunyai ketugasan berkaitan dengan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014; dan c) Dokumentasi; yakni mengumpulkan data berupa dokumen penting berkaitan dengan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014. Teknik analisis data: a) reduksi data; b) Display data; dan c) Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data perusahaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo pada tahun 2020 ada 314 perusahaan. Dari jumlah tersebut 104 perusahaan merupakan perusahaan yang wajib membuat PP dan 15 perusahaan yang sudah memiliki serikat pekerja/serikat buruh. Dari 104 yang wajib membuat PP baru 29 perusahaan yang telah membuat PP. Sedangkan Perusahaan yang sudah membuat PKB sejumlah 14 perusahaan dari 15 perusahaan yang sudah memiliki serikat pekerja/serikat. Sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014, terdapat beberapa pengusaha yang tidak membuat PP sehingga perlu upaya dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo untuk melakukan pembinaan. Penelitian ini membahas Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dan kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi dengan cara melihat model implementasi menurut George C. Edwards III), di mana terdapat empatfaktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu : (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) stuktur birokrasi.

Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 di Kabupaten Kulon Progo.

Hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dan perusahaan-perusahaan dapat peneliti ringkaskan sebagai berikut:



Komunikasi;

Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 kepada pengusaha/pekerja/serikat pekerja agar dipahami dan ditaati, dilaksanakan dengan cara sosialisasi; konsultasi; dan pembinaan.

- 1) Sosialisasi;Penyaluran komunikasi (transmisi) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo kepada para pengusaha/pekerja yaitu dengan kegiatan sosialisasi. Sosialisasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB di Kabupaten Kulon Progo oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan cara tatap muka mengundang para pengusaha dan pekerja sesuai waktu yang telah dijadwalkan. Sosialisasi dengan menghadirkan narasumber yang kompeten terkait dengan pembuatan PP dan PKB. Tujuan sosialisasi agar para pengusaha dan pekerja memahami tentang aturan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB, dengan tujuan agar para pengusaha/pekerja patuh aturan dan segera membuat PP dan PKB.
- 2) Pembinaan Penyaluran komunikasi (transmisi) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo kepada para pengusaha/pekerja selain dengan kegiatan sosialisasi juga dilakukan pembinaan. Pembinaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dengan cara melakukan pembinaan ke perusahaan-perusahaan terkait dengan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB, dengan pembinaan menjadi salah satu pendorong bagi pengusaha untuk segera membuat PP/PKB.
- 3) Konsultasi Konsultasi dilakukan oleh pengusha terhadap materi drat PP yang disusun sebelum mengajukan permohonan pengesahan. Konsultasi dilakukan untuk sinkronisasi materi yang akan diatur untuk mempermudah tahap pengajuan pengesahan. Konsultasi dari para pengusaha dilakukan secara langsung maupun dengan elektronik (Email/WhatsApp).

Sumber daya;

sumber daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yang berkaitan dalam implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB di Kabupaten Kulon Progo terdiri dari staf, informasi, wewenang dan fasilitas.

- 1) Staf; Sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh staf yang tidak mencukupi, memadahi ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementator saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri. Staf yang terlibat dalam implementasi terdiri dari beberapa aparatur sipil negara (ASN) yang ada di bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, yaitu: 1 Kepala Bidang, 2 Kepala Seksi, 1 pejabat Fungsional Mediator dan 1 orang staf. Dari jumlah sumber daya aparatur yang ada di Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja baru 1 orang yang telah mengikuti pelatihan tentang pembuatan PP/PKB yaitu pejabat Fungsional Mediator sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014.
- 2) Informasi dalam implementasi kebijakan mempunyai dua bentuk yaitu : pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementator harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan di saat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan. Kedua informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementator harus mengetahui apakah orang lain yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum. Informasi yang diperoleh dan dipakai sebagai pedoman bagi Dinas dalam implementasi pembuatan dan pengesahan PP serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian Kerjasama adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- 3) Kewenangan harus bersifat normal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Kewenangan yang diberikan kepada Dinas sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 yaitu mengesahkan PP dan pendaftaran PKB.
- 4) Fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementator mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Fasilitas dalam mendukung implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 berupa: sumber dana (anggaran) yang berasal dari APBD Kabupaten dimana jumlahnya belum cukup memadai, serta sarana prasarana kantor yang masih terbatas untuk mendukung hasil kerja yang optimal.

Disposisi;

Sikap implementor pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo terdiri dari: efek disposisi, pengaturan birokrasi dan insentif.

- 1) Efek disposisi, sikap implementor pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam menjalankan tugasnya berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB dan sesuai kebijakan pimpinan.
- 2) pengaturan birokrasi, implementor Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 penunjukan dan pengangkatan dalam birokrasi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati) dengan mendasarkan pada Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi dan Tugas serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 3) Insentif diberikan untuk memotivasi kepada implementor yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yaitu dengan memberikan tunjangan kinerja yang berasal dari dana APBD Kabupaten yang diterimakan setiap bulannya. Insentif tersebut berbentuk reward kinerja ASN secara umum, namun untuk insentif implementor Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB secara khusus belum ada.

Struktur Birokrasi;

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi dan Tugas Serta Tata Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam mendukung implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo sudah disusun SOP tentang Pengesahan PP dan Pendaftaran PKB. Berdasarkan 4 faktor yang mempengaruhi Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tersebut di atas, maka peneliti nyatakan faktor-faktor yang mendukung maupun yang menghambat, sebagai berikut:

- a. Faktor yang mendukung: 1) disposisi atau sikap implementor; dan 2) Struktur birokrasi
- b. Faktor yang menghambat: 1) Komunikasi; dan 2) Sumber daya.

Kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014

Dari hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dan perusahaan-perusahaan, maka dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

- a. Komunikasi; dalam pelaksanaan sosialisasi beberapa pengusaha yang diundang tidak hadir atau hanya mewakilkan pihak HRD, sehingga informasi tidak sampai langsung kepada pengusaha.atau kurang lengkapnya informasi yang sampai kepada pengusaha. Selain itu kegiatan konsultasi juga kurang dimanfaatkan oleh pengusaha atau konsultasi hanya



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

dilakukan oleh HRD, bahkan kegiatan monitoring yang dilakukan oleh Dinas jarang sekali ketemu dengan pengusaha langsung sehingga informasi yang di sampaikan tidak diterima oleh pengusaha langsung.

- b. Sumber daya; kurangnya jumlah implementor yang kompeten dan keterbatasan anggaran untuk kegiatan serta terbatasnya sarana prasarana kantor.
- c. Disposisi; adanya penempatan/pengangkatan staf berasal dari luar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga belum paham tugasnya dan perlu waktu untuk belajar serta penyesuaian pekerjaan.
- d. Struktur Birokrasi; dalam permohonan pengesahan PP dan pendaftaran PKB masih terdapat perusahaan yang tidak mengikuti SOP yang ada.

KESIMPULAN

Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dapat peneliti simpulkan sebagai berikut: Komunikasi; penyebarluasan tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo kepada pengusaha dan pekerja melalui sosialisasi, konsultasi dan pembinaan walaupun hasilnya belum semua pengusaha memahami dan menjalankan kewajibannya untuk membuat PP. Sumber Daya; Sumber daya manusia maupun finansial yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo masih kekurangan. Implementor Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 di Kabupaten Kulon Progo masih belum sesuai dengan kebutuhan . Pejabat Fungsional Mediator yang berdasarkan analisis beban kerja dibutuhkan 2 orang baru terisi 1 orang, serta anggaran yang masih terbatas untuk pelaksanaan kegiatan. Disposisi; Sikap implementor di Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 menjalankan tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan dan perintah pimpinan. Penunjukan dan pengangkatan dalam birokrasi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati) dengan mendasarkan pada Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 59 Tahun 2016. Struktur Birokrasi; Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 telah dilakukan dengan disusunnya Standar Operation System (SOP) Pengesahan PP dan SOP Pendaftaran PKB.

Kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dapat peneliti simpulkan sebagai berikut: Komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo kepada perusahaan berupa sosialisasi, konsultasi dan pembinaan sebagian tidak dilakukan oleh pengusaha sendiri tetapi hanya mewakili HRD. Sumber Daya, Pejabat Fungsional Mediator sebagai ujung tombak implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 di Kabupaten Kulon Progo yang berdasarkan analisis beban kerja masih kekurangan 1 orang. Disposisi, Penempatan/pengangkatan staf yang tidak kompeten karena yang berasal dari luar Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo. Struktur Birokrasi, belum semua pengusaha mengerti SOP implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014.

Saran dalam penelitian ini upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dapat peneliti sarankan sebagai berikut: Komunikasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo untuk ditingkatkan dan langsung dengan pengusaha. Segera pemenuhan kekurangan Sumber Daya manusia sesuai analisis beban kerja dan penambahan anggaran. Penunjukan dan pengangkatan kepada para implementor terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 sesuai dengan kemampuan, kapabilitas dan kompetensinya. Pelaksanaan pelayanan pengesahan PP dan pendaftaran PKB sesuai SOP. Kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014. Dalam mengatasi kendala tersebut dapat peneliti sarankan sebagai berikut: Komunikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo kepada perusahaan dilakukan langsung dengan pengusaha. Mengisi kekurangan Pejabat Fungsional



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Mediator dengan menambah 1 orang Pejabat Fungsional Mediator. Mengikutkan implementor dalam Pendidikan dan pelatihan keahlian berkaitan dengan Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014. Menginformasikan SOP pengesahan PP dan SOP pendaftaran PKB ke perusahaan-perusahaan.

REFERENSI

- Awan Y. Abdoellah dan Yudi Rusfiana, 2016. Teori dan Analisis Kebijakan Publik. Bandung : Alfabeta.
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2015. Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta : Gaya Media.
- Jamal, 2015. Paradigma Penelitian Kualitatif,. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Jeane Elisabeth Langkai, 2020. Kebijakan Publik. Malang : Seribu Bintang.
- Najma Amira Adullah (2017), Universitas Airlangga, Sanksi bagi perusahaan yang tidak memiliki PP atau PKB, <http://repository.unair.ac.id/61426/> Diunduh tanggal 5 Desember 2020.
- Putri Silvia Puspitasari dan Sonhaji, Solechan (2015), Diponegoro Law Review Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, Pelaksanaan PP di CV Mekar Jaya Sentosa,
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/10783> Diunduh tanggal 5 Desember 2020.
- Subarsono, AG. 2015. Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Republik Indonesia, 2000. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131.
- Republik Indonesia, 2003. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39
- Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2014. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB. Berita Negara Republik Indonesia Nomor 2099
- Pemerintah Kabupaten Kulon Progo, 2014. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Lembaran Daerah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016 Nomor 14.
- Pemerintah Kabupaten Kulon Progo. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi dan Tugas serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lembaran Daerah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016 Nomor 61.

