

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TATA CARA PEMBUATAN DAN
PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN DI KOTA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarana
S-1 Ilmu Administrasi Publik**



Oleh :

Putri Rosalina

0701181621181

Konsentrasi Kebijakan Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TATA CARA PEMBUATAN
DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN DI KOTA
PALEMBANG

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik

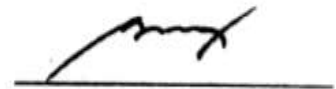
Oleh :

PUTRI ROSALINA
07011181621181

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001



Pembimbing II

Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001




HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi dengan judul *"Implementasi Kebijakan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahaan Peraturan Perusahaan di Kota Palembang"* telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 25 Oktober 2020.

Inderalaya, 30 November 2020

Ketua

1. Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001


.....

Anggota

2. Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001


.....

3. Dr. Nengyanti, M.Hum.
NIP. 196704121992032002


.....

4. Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911191998032001


.....

Mengetahui,
Dekan FISIP

Prof. Dr. Kiyas Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

Motto :

JUJUR dan BERDAMAI

“Putri Rosalina”

Ku Persembahkan Kepada :

- ***Kedua Orangtuaku Tercinta dan Tersayang, Ibu Linda Wati***
- ***Adik-adikku tersayang,***
- ***Untuk sanak saudara,***
- ***Sahabat-sahabatku***
- ***Almamater Kebanggaanku Universitas Sriwijaya***

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "*Implementasi kebijakan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan di Kota Palembang*". Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan merupakan tanggung jawab pengusaha, yang dalam proses pembuatannya harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari pekerja/buruh. Latar Belakang Penelitian ini adalah adanya perusahaan yang membuat peraturan perusahaan tidak sesuai dengan undang-undang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yang menggunakan metode penelitian kualitatif, jenis data yang digunakan data sekunder dan data primer. Penelitian ini menggunakan teori Van Hord dan Van Metter. Dari hasil penelitian penulis mendapatkan beberapa penemuan, diantaranya mengetahui apa saja tujuan serta manfaat dari Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan dan Pekerja/Buruh dan juga gambaran bagaimana peraturan perusahaan di jalankan di sebuah perusahaan serta penanganan masalah setelah pra pengesahan peraturan perusahaan baik bagi perusahaan maupun pekerja/buruh, serta masih banyak perusahaan yang tidak membuat peraturan perusahaan yang seharusnya menjadi pedoman dalam lingkungan kerja. Solusi yang diberikan adanya pelatihan bagi perusahaan yang belum memahami dan denda bagi perusahaan yang tidak membuat peraturan perusahaan.

Kata Kunci : Peraturan Perusahaan, Pengesahan, Implementasi

Pembimbing I



Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001

Pembimbing II



Dra. Martina, MSi
NIP. 196603051993022001

Indralaya, 2020

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 19810827 200912 1002

ABSTRACT

This study is entitled "Implementation of policies for the Making and Ratification of Company Regulations in Palembang City." Company regulations are regulations that are made in writing by a company that contains work conditions and company regulations. Entrepreneurs who employ workers / laborers at least 10 (ten) people are obliged to make company regulations Making company regulations is the responsibility of the entrepreneur, which in the process of making it must take into account the suggestions and considerations of the workers / laborers Background This research is that there are companies that make company regulations not in accordance with the Manpower Law. This research is descriptive, which uses qualitative research methods, the type of data used is secondary data and primary data. This study uses the Van Hord and Van Metter theory. From the results of the research the authors get several findings, including knowing what are the objectives and benefits, from Company Regulations for Companies and Workers / Laborers and also a description of how company regulations are implemented in a company and handling problems after pre-legalization of company regulations for both companies and workers / laborers, and there are still many companies that do not make company regulations which should be a guideline in work environment. The solution provided is training for companies that do not understand and penalties for companies that do not make company regulations.

Keywords: *Company Regulations, endorsement, implementation.*

Advisor I



Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001

Advisor II



Dra. Martina, MSi
NIP. 196603051993022001

Indralaya, 2020

Chairman of the Departement of Public Administration

Faculty of Social and Political Sciences

Sriwijaya University



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 19810827 200912 1002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya jualah masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **Implementasi Kebijakan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan di Kota Palembang**. Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menepuh ujian sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. **ALLAH SWT**, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran selama penelitian hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** sebagai Utusan Allah yang telah memberikan petunjuk dalam menjalani kehidupan.
3. **Kedua Orang Tua** sebagai orang yang tak pernah letih memberikan dukungan selama perkuliahan dan mendoakan anaknya dapat sukses dunia akhirat. Terima kasih atas do'a, bantuan, dan dukungannya baik yang bersifat moril maupun materil selama ini.
4. **Prof. Dr. KGS. M. Sobri, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. **Bapak Zailani Surya Marpaung S.Sos.,MPA** selaku Ketua Jurusan Ilmu Admnistrasi Negara.
6. **Bapak Drs. Mardianto, M.Si** sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu sabar dalam membimbing, mendukung, dan mengarahkan penulisan.
7. **Ibu Dra. Martina, M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ketulusan hati membimbing, dan mengarahkan penulisan.
8. **Dosen-dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.** Terima Kasih atas segala arahan, wawasan, serta pengetahuan yang telah diberikan sepenuh hati.
9. **Bapak Edison S.Sos M.Si** sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir
10. **Bapak Afick Afrizal SH. MH** sebagai Kepala Seksi bidang Seksi Syarat Kerja sekaligus pembimbing teknis.
11. Seluruh keluarga **Green House Squad** yang selalu mendukung dan memberi Support.
12. Seluruh kerabat dan sahabat penulis yang mendukung proses pembuatan Skripsi ini.

Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayahNya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini Apabila masih ada kekeliruan dalam penulisannya, penulis menerima kritik dan saran yang membangun.

Atas segala perhatian dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih.

Inderalaya, Agustus 2020

Putri Rosalina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kebijakan Publik	12
2. Konsep Implementasi Kebijakan.....	20
B. Model-Model Implementasi Kebijakan	21
1. Model Implementasi George C. Edward III	21
2. Model Implementasi Merilee S. Grindle	23
3. Model Implementasi Van Meter dan Van Hord	23
4. Model Implementasi G. Shabbir dan Dennis A. Roninelli.....	24
5. Model Implementasi David L. Weimer dan Aidan R. Vining.....	24
6. Model Implementasi Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabastier	25
C. Peraturan Perusahaan	29
D. Hubungan Industrial	30
E. Teori yang Digunakan.....	31
F. Penelitian Terdahulu.....	33
G. Kerangka Teori	34
H. Kerangka Pemikiran.	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Aspek Penelitian	39
C. Fokus Penelitian.....	40
D. Unit Analisi Data	43

E. Jenis dan Sumber Data	43
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Teknik Penentuan Informan	44
H. Teknik Analisis Data	45
I. Teknik Keabsahan Data	46
BAB IV PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
1. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	47
2. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	49
3. Kedudukan dan Tupoksi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	50
4. Uraian Tugas dan Fungsi	57
5. Unit Pelaksana Teknis	66
6. Kelompok Jabatan Fungsional.....	66
7. Sumber Daya Manusia.....	59
B. Hasil dan Pembahasan	68
1. Ukuran Kebijakan dan Sasaran Kebijakan	68
2. Sumber – Sumber Kebijakan	70
3. Komunikasi Antar Organisasi.....	75
4. Karakteristik Agen Pelaksana	77
5. Kondisi Sosial Pelaksana Kebijakan.....	80
6. Disposisi Implementor.....	83
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I : Penelitian Terdahulu	33
Tabel II : Fokus Penelitian.....	40
Tabel III : Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan.....	67
Tabel IV : Keadaan Pegawai Honorer	68
Tabel V : Jumlah Pegawai Fungsional Ketenagakerjaan	68
Tabel VI : Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel VII : Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan	71
Tabel VIII : Daftar Inventaris Bidang Syaker DISNAKER	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar I : Kerangka Teori Implementasi Kebijakan	36
Gambar II : Bagan Kerangka Pemikiran	38
Gambar III : Struktur Organisasi DISNAKER.....	58
Gambar IV: Ruang Seksi Syarat Kerja.....	73
Gambar V : Ruang Mediasi DISNAKER.....	74
Gambar VI : Mediasi antara Perusahaan dan Pekerja	76
Gambar VII : Struktur Bidang Seksi Syarat Kerja	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014

Lampiran 2: Pedoman Wawancara

Lampiran 3: Dokumentasi Wawancara di Masa Pandemi Covid-19

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk hidup, artinya yang tidak dapat terpisah antara jiwa dan raga. Sebagai makhluk sosial seorang individu tidak dapat berdiri sendiri, saling membutuhkan satu dengan yang lainnya dan saling berhubungan sosial ditengah kehidupan masyarakat . Hubungan yang baik pun sangat dibutuhkan dalam hal membentuk kerjasama antara pengusaha dan pekerja, yang disebut dengan hubungan industrial.

Hubungan Industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari- hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil- hasil perusahaan tersebut, karena masyarakat pun tidak dapat melaksanakan kegiatannya sendiri-sendiri.

Hubungan antara peraturan perusahaan dalam konteks hubungan industrial saling berkaitan. Dalam Bab XI, Pasal 102, menjelaskan :

1. Dalam melaksanakan hubungan Industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis,

mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

3. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dari penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa Hubungan Industrial sangat penting dalam Peraturan Perusahaan untuk melakukan penindakan kepada pelaku pelanggaran demi terciptanya kemitraan dan kerjasama yang baik.

Dijelaskan dalam pasal 103. Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja/ buruh
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga kerja sama bipartit
4. Lembaga kerja sama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerja bersama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Setelah kita mengetahui delapan hal dari sarana Hubungan Industrial diatas, penulis memfokuskan akan membahas lebih lanjut mengenai peraturan perusahaan dalam point kelima. Hubungan Industrial sangat penting di Indonesia, dalam penerapan dunia kerja, hubungan industrial mendorong terciptanya ketenangan berusaha dan bekerja, peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta keterampilan tenaga kerja. Hubungan industrial yang

baik akan mempermudah setiap pihak mencapai tujuannya. Kondisi ini efektif untuk meningkatkan produktivitas serta dapat mensupport ekonomi Negara.

Peraturan Perusahaan merupakan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang- undang sebagaimana mestinya. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan dibuat untuk menjadi pegangan bagi perusahaan maupun karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing- masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan karyawan, dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha perusahaan. Dalam Hal ini Pemerintah telah mengaturnya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang cara pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Bab II, Pasal (2) ayat (1) mengatakan : Pengusaha yang mengerjakan pekerja/ buruh sekurang- kurangnya 10 orang wajib membuat Peraturan Perusahaan. Kemudian dilanjutkan dalam Pasal (5) mengatakan : Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab XI, Bagian Keenam, Pasal 108 menjelaskan :

1. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang- kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau yang ditunjuk.
2. Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Dilanjutkan dalam Pasal 109 menjelaskan : ‘ Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.’ Kemudian dilanjutkan dalam Pasal 110, menjelaskan :

1. Peraturan perusahaan disusun memperhatikan saran dan pertimbangan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
2. Dalam hal ini perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat 1 adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat 1 adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan diatas dapat kita katakan bahwa komunikasi antara pihak perusahaan dan pekerja/buruh perlu dilaksanakan dengan baik, seagaimana kita ketahui salah satunya dengan adanya Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh perusahaan maka, hak- hak dan kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan dapat berjalan baik sesuai Undang- Undang.

Untuk mengetahui bagaimana cara dalam pembuatan peraturan perusahaan dapat kita lihat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014. Bab II , bagian kesatu tentang Tata cara Pembuatan Peraturan Perusahaan . pasal 2, yaitu:

1. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang- kurangnya 10 orang wajib membuat PP.
2. Sekurang- kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
 - b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
 - c. Syarat kerja
 - d. Tata tertib perusahaan
 - e. Jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan
 - f. Hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.
3. Syarat kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 huruf c memuat hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan yang lebih baik dari peraturan perundang-undangan, dan rincian pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
 4. Syarat kerja sebagaimana dimaksud ayat 2 huruf c memuat hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan yang lebih baik dari peraturan perundang-undangan, dan rincian pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
 5. Dalam hal Peraturan Perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundang-undangan maka Peraturan Perusahaan tersebut mengatur lebih baik atau minimal sama dengan ketentuan dalam peraturan-perundang-undangan.

Adapun tujuan dan manfaat peraturan perusahaan adalah :

1. Dengan peraturan perusahaan yang masa berlakunya 2 tahun dan setiap dua tahun harus diajukan persetujuan kepada departemen tenaga kerja.
2. Dengan adanya peraturan perusahaan minimal akan diperoleh kepastian adanya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
3. Peraturan perusahaan akan mendorong terbentuknya kesepakatan kerja bersama sesuai dengan maksud Permen No.2 Tahun 1978
4. Setelah peraturan disahkan oleh departemen tenaga kerja maka perusahaan wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan.

5. Pada perusahaan yang telah mempunyai kesepakatan kerja bersama tidak dapat menggantinya dengan peraturan perusahaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014, bagian kedua tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan, Pasal 7, menjelaskan :

1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan Oleh:

a. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 wilayah kabupaten/ kota.

b. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 kabupaten/ kota dalam 1 provinsi.

c. Direktur Jenderal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat mendelegasikan kewenangan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada direktur yang menyelenggarakan urusan di bidang persyaratan kerja.

2. Direktur Jenderal sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c dapat mendelegasikan kewenangan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Direktur yang menyelenggarakan urusan di bidang persyaratan kerja.

Salah satu perusahaan yang membuat peraturan perusahaan dengan baik adalah Hotel Santika Premiere Cabang Palembang adalah salah satu grup hotel di Indonesia dan dikelola oleh PT. Grahawita Santika. Hotel Santika Premiere merupakan tempat penginapan yang mempunyai brand valuenya yaitu “Indonesia *Home*” dan motto pelayanannya, yaitu “*Hospitality from the heart*”. Hotel Santika Premiere selalu menonjolkan nilai kebudayaan Indonesia, termasuk sisi keramah-tamahanya terhadap seluruh tamunya. Dan juga sudah memiliki lebih dari 10 karyawan bahkan sudah termasuk perusahaan besar, maka dari itu Perusahaan ini wajib membuat Peraturan Perusahaan yang sesuai dengan UU No.32 Tahun

2003. Peraturan Perusahaan yang dibuat Hotel Santika Premiere tersebut sudah dikoreksi oleh Disnaker dan telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, maka Peraturan Perusahaan ini sudah dilakukan pengesahan oleh pihak Disnaker.

Jadi, dapat dikatakan setelah Peraturan Perusahaan diserahkan ke instansi yang berwenang seperti Dinas Ketenagakerjaan, maka Peraturan Perusahaan akan diperiksa terlebih dahulu apakah Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh perusahaan sudah sesuai dengan Undang-Undang. Sama halnya dengan Hotel Santika Premiere setelah perusahaan ini memberikan Peraturan Perusahaan ke Pihak Dinas Ketenagakerjaan, maka akan dikoreksi terlebih dahulu oleh pihak yang berwenang ketika sudah sesuai dengan Perundang-Undangan maka Peraturan Perusahaan akan disahkan, tetapi jika tidak sesuai maka akan dikembalikan lagi ke pihak perusahaan untuk diperbaiki. Karena, masih ada perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan belum baik dan belum sesuai undang-undang yaitu perusahaan CV. Vizta Jaya. Perusahaan CV. Vizta Jaya sudah membuat Peraturan Perusahaan untuk diterapkan untuk Perusahaannya agar Peraturan Perusahaan tersebut dapat berlaku maka CV. Vizta Jaya memberikan Peraturan Perusahaan yang sudah dibuat diberikan ke Disnaker, tetapi ternyata Peraturan Perusahaannya yang telah dibuat oleh CV. Vizta Jaya belum dapat disahkan oleh pihak Disnaker karena masih banyak kesalahan pada Peraturan Perusahaan yang dibuat. Dan tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dari data di atas dapat kita lihat bagaimana keseriusan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dalam memberikan solusi terkait Peraturan Perusahaan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan, sehingga dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang menetapkan kebijakan bagi perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memperbaiki agar Peraturan Perusahaan dapat disahkan dan dapat terjalinya proses kerjasama yang baik.

Jadi, Peraturan Perusahaan ini merupakan pembahasan dan masalah penting di setiap Dinas Ketenagakerjaan termasuk di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sendiri. Setiap hari Disnaker Kota Palembang hampir mendapatkan empat sampai lima pengaduan terkait masalah peraturan perusahaan ini, idealnya sesuai dengan Peraturan Perusahaan UU Nomor 13 Tahun 2003 sudah seharusnya setiap pengusaha yang ingin mendirikan perusahaan wajib hukumnya perusahaan itu melapor kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Sehingga pihak Disnaker khususnya bagian Seksi syarat kerja bisa mengetahui apakah Peraturan Perusahaan yang telah dibuat perusahaan itu memenuhi atau tidak ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Saat ini jumlah perusahaan yang telah membuat Peraturan Perusahaan di Kota Palembang Pada Tahun 2019 berjumlah 142, sedangkan jumlah perusahaan di Kota Palembang berdasarkan data Wajib Lapor Online ada 475 Perusahaan. Artinya masih sangat sedikit Perusahaan yang memenuhi aturan.

Faktanya masih banyak perusahaan yang tidak mengindahkan kewajiban dalam membuat peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama ini, diketahui berdasarkan data wajib lapor online 2019 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan ada 475 perusahaan yang berdiri dan melapor, tetapi hanya ada 142 perusahaan yang membuat dan memiliki Peraturan Perusahaan terdata di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Salah satu perusahaan besar dan sudah memiliki lebih dari 10 karyawan tapi tidak membuat Peraturan Perusahaan adalah Perusahaan Rumah Makan Pagi Sore, padahal jika berdasarkan Undang-Undang Rumah Makan Pagi Sore ini wajib halnya untuk membuat Peraturan Perusahaan. Berdasarkan catatan Disnaker Kota Palembang masih ada juga perusahaan yang berdiri di Ibukota Sumatera Selatan ini yang tidak melapor dalam mendirikan perusahaan hingga perusahaan itu beroperasi. Dan perusahaan yang telah membuat Peraturan Perusahaan tetapi tidak sesuai dengan Undang-Undang dan perlu di

perbaiki adalah perusahaan CV. Vizta Jaya. Peraturan Perusahaan yang dibuat Perusahaan CV. Vizta Jaya belum bisa disahkan oleh Disnaker karena isi peraturanya banyak tidak sesuai Undang-undang seperti, CV. Vizta Jaya membuat peraturan “Kerja Lembur pada dasarnya atas dasar sukarela” sedangkan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan “Kerja Lembur dilaksanakan melalui surat perintah lembur yang dikeluarkan atasan.” Selain itu, banyak juga perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan hanya menguntungkan pihak perusahaan sendiri. Seperti, ada juga permasalahan perusahaan yang sengaja atau lalai mengakibatkan keterlambatan membayar Upah Pekerja/Buruh dan seharusnya setiap Pekerja/Buruh harus memiliki Jaminan Sosial Kesehatan. Seperti misalnya, ada seorang Pekerja/Buruh melapor ke pihak Disnaker bahwa hak mereka sebagai Pekerja/Buruh tidak diberikan oleh Perusahaan seperti gaji, atau BPJS Kesehatan, maka nantinya pihak yang berwenang dalam hal ini Disnaker akan memanggil pihak perusahaan untuk dimintai keterangan apakah hal itu benar, setelah itu akan dilakukan mediasi antara Pekerja/Buruh dan pihak Perusahaan disini pihak Disnaker akan membimbing dan jadi penengah dari mediasi tersebut dan memberikan solusi, jika tidak seperti ini maka Pekerja/Buruh tidak akan dapat memperjuangkan haknya. Saat Peraturan Perusahaan yang di ajukan oleh perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Undang- undang maka disinilah tugas Dinas Ketenagakerjaan untuk mengoreksi dan memperbaiki Peraturan Perusahaan sebelum Peraturan Perusahaan tersebut di sahkan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan khususnya bidang seksi syarat kerja. Adanya wajib lapor yang dilakukan secara *online* itu bertujuan untuk memonitoring atau melakukan pengawasan perusahaan dalam menerima tenaga kerja. Serta pembayaran hak atas tenaga kerja. Hal ini diatur dalam Undang- undang Nomor 13 tahun 2003.

Jadi dapat diketahui bahwa real masyarakat kita ini peran dari Peraturan Perusahaan mengatur prilaku dan pedoman prilaku di lingkungan kerja. Pedoman prilaku itu belum tentu

semuanya dilaksanakan oleh karyawan maupun manajemen perusahaan. Pedoman perilaku itu ialah yang dituangkan di dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang diambil dari aturan ketenagakerjaan dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mulai dari persyaratan kerja, disiplin kerja, kesejahteraan kerja dan gaji pekerja.

Untuk Peraturan Perusahaan banyak dibuat oleh manajemen Perusahaan berwenang 95% bahkan 100% dikonsepsi oleh manajemen, beda hal dengan Perjanjian Kerja Bersama isinya kurang lebih sama tetapi itu merupakan hasil dari manajemen dan buruh atau serikat pekerja di perusahaan tersebut yang sesuai dengan perundang-undangan.

Berdasarkan data diatas, maka dapat dikatakan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama merupakan perilaku dalam lingkungan bagi perusahaan, mempengaruhi produktifitas pekerja, kesejahteraan pekerja dan juga masalah keberlangsungan perusahaan. Semakin bagus kualitas Peraturan Perusahaan dalam penerapannya maka akan semakin bagus juga harapan perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu fokus penelitian pada implementasi kebijakan dipilih karena hal ini merupakan proses yang fundamental bagi pembentukan sebuah kebijakan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis akan mengkaji dan meneliti hal tersebut dengan judul **“Implementasi Kebijakan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan di Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah **“ Bagaimana Implementasi Kebijakan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan di Kota Palembang?.”**

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah ;

1. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik dan dapat menjadi referensi bagi penelitian mahasiswa lainnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan proses perumusan kebijakan, khususnya mengenai implementasi kebijakan tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.
2. Secara praktis, dapat memberikan masukan kepada *stakeholder*, memberikan sumbangan Pemikiran khususnya dalam hal peraturan undang- undang serta peraturan perusahaan. Serta dapat meningkatkan terjalinya kerja sama dalam lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Agustino, Leo, 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung.

Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gadjah Mada Universty Press, Yokyakarta.

Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik*. Gorontalo: Anggota

IKAPI

Moleong, Lexy J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosakarya, Bandung.

Pasalog, Harbani.2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Taufiqurakhman. 2004. *Kebijakan Pulik*, Jakarta Pusat.

Subarsono, AG. 2016. “*Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi)*”.

Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sulistio, Eko Budi. 2013. *Kebijakan Publik (Public Policy)*. Buku Ajar Kebijakan Publik.

Bandar Lampung. FISIP Universitas Lampung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Aministrasi*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2008. *Memahani Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.

Widodo, Joko, 2001. *Implementasi Kebijakan*, Pustaka Pelajar. Bandung.

UNDANG-UNDANG

Peraturan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2004

JURNAL DAN SKRIPSI

Rusdianto.2018. *Formulasi Kebijakan Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Jalur*

Pendidikan Non Formal Madrasah Diniyah di Kabupaten Ogan Ilir Tahun

2017.Skripsi.Palembang: Universitas sriwijaya.

Rafinzar, Rahmat.2018.*Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ibadah Haji Di Kantor*

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2017.Laporan

KKA. Palembang: Universitas sriwijaya.

INTERNET

[https://id.m.wikiedia.org/wiki/Peraturan Pemerintah \(Indonesia\)](https://id.m.wikiedia.org/wiki/Peraturan_Pemerintah_(Indonesia)) di akses pada tanggal 19-6-2019 pukul 08.12

<http://www.rmolsumsel.com/read/216/02/03/44883/Disnaker-Ingatkan-Perusahaan-yang-Tak-Penuhi-ketentuan-ketentuan-UU-Ketenagakerjaan-> di akses pada tanggal 21-06-2019 pukul 07.48