

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2016 TENTANG
TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI PEKERJA/BURUH DI
PERUSAHAAN (STUDI DI KOTA PEKANBARU)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S.1) Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**AGUNG WIJAYA
NPM :147310754**

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR KEASLIAN NASKAH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	17
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	19
1. Tujuan penelitian.....	19
2. Kegunaan Penelitian.....	19
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Studi Kepustakaan.....	21
B. Kerangka Pemikiran.....	47
C. Konsep Operasional.....	48
D. Operasional Variabel.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	51
B. Informan dan Key Informan.....	52
C. Jenis dan Sumber Data.....	53

D. Teknik Pengumpulan Data.....	54
E. Teknik Analisa Data.....	55
F. Lokasi Penelitian.....	55
G. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	56

BAB IV DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	58
B. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	74

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Narasumber.....	75
B. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.....	77
1. Komunikasi.....	77
a. Melakukan Sosialisasi dan menyampaikan Informasi kepada perusahaan yang ada di kota Pekanbaru melalui iklan dan media masa mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.....	79
2. Sumber Daya.....	85
a. Staf atau Pelaksana Tersedia.....	86
b. Insentif.....	89
c. Fasilitas.....	90
3. Disposisi.....	94
a. Petugas bekerja sesuai dengan aturan.....	95

b. Layak dan Tegas.....	96
c. Bertanggung Jawab.....	98
4. Struktur Birokrasi.....	99
a. Institusi/Badan.....	100
b. Sanksi dan Pengawasan.....	100
C. Hasil Peneliti dalam Wawancara Mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru).....	102
D. Hambatan-Hambatan.....	104
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR TABEL

Tabel

halaman

I.1.	Jumlah Laporan Pengaduan THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2016 di Kota Pekanbaru.	13
I.2.	Laporan Pengaduan THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2017 di Kota Pekanbaru.	14
I.3.	Laporan Pengaduan THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2018 di Kota Pekanbaru.	15
II.1.	Operasional Variabel	49
III.1.	Jumlah populasi dan sampel penelitian	55
III.2.	Jadwal Dan Waktu Kegiatan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

- II.1 Kerangka Pikiran Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya Keagamaan bagi pekerja/buruh Di perusahaan (Studi Kota Pekanbaru)..... 46



SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Seminar Usulan Penelitian yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Wijaya
NPM : 147310754
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul UP : implementasi peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (studi di Kota Pekanbaru)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian seminar usulan penelitian ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa naska UP ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat nya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas dan universitas.
3. Bahwa apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar usulan penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan fakultas dan universitas serta hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak mana pun juga.

Pekanbaru, 07 Oktober 2019

Pelaku pernyataan




Agung Wijaya

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2016 TENTANG
TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI PEKERJA/BURUH DI
PERUSAHAAN (STUDI DI KOTA PEKANBARU)**

ABSTRAK

AGUNG WIJAYA

Kata Kunci : Implementasi, Peraturan Menteri, Tunjangan Hari Raya, Pekerja/Buruh.

Negara Republik Indonesia adalah Negara Hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang dalam perjalanan dan perkembangannya telah menghasilkan Pemerintahan dan Pembangunan yang pesat dalam kehidupan nasional untuk berbangsa dan bernegara. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan untuk menindaklanjuti peraturan tersebut kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. THR Keagamaan adalah Pendapatan Non Upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Permenaker Nomor 6 tahun 2016 Tentang THR dan mengetahui hambatan-hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi Kota Pekanbaru). Indikator Penelitian dalam penelitian ini menggunakan teori Edward III, meliputi : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Sesuai dengan permasalahan maka tipe penelitian ini adalah Kualitatif dengan Metode Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya Kurang Terimplementasi. Faktor penghambatan dari pelaksanaan Permenaker ini yaitu tidak baiknya komunikasi seperti masih sedikitnya petugas pelaksana yang melakukan sosialisasi ke perusahaan dan masih kurangnya pemahaman dari pihak perusahaan sehingga masih adanya karyawan yang mengadu ke posko Dinas Tenaga Kerja terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru).

**REGULATION IMPLEMENTATION LABOR MINISTRY OF REPUBLIC
INDONESIA NUMBER 6 IN 2016 ABOUT RELIGION FRINGE
BENEFITS FOR LABORS IN THE COMPANY (RESEARCH AT
PEKANBARU)**

ABSTRACT

AGUNG WIJAYA

Key Word : Implementation, Ministry, Regulation, Fringe Benefit, Labors

Republic of Indonesia is a state of law based on Pancasila. During of the journey produced Government regulation number 78 in 2015 about regarding wages and labor ministry of Republic Indonesia was issue regulations about fringe benefits (THR) for laborers in a company. Fringe benefits is non wage incomes that company must to paid on their religious day. This research to knowing about Regulation Implementation based and obstacles encountered. Indicators of this research is Edward III theory, that is Communication, Resource, Disposition and Bureaucratic Structure. This research is qualitative with descriptive methods. The results of this research the poorly implemented. A reason why because a communication was bad, as an example there are only a few officers conducting socialization. That why there's a lot complain to ministry of labor about Fringe benefits (THR).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Negara Republik Indonesia adalah Negara Hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang dalam perjalanannya dan perkembangannya telah menghasilkan Pemerintahan dan Pembangunan yang pesat dalam kehidupan nasional untuk berbangsa dan bernegara. Indonesia mempunyai Visi masa depan sebagai fokus tujuan pembangunan pemerintahan yang baik. Pemerintahan yang baik dapat dikatakan sebagai pemerintahan yang menghormati kedaulatan rakyat, memiliki tugas pokok yang mencakup:

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,
2. Memajukan kesejahteraan umum,
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa,
4. Melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial,

Terselenggaranya pemerintahan yang baik merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat guna mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara.

Negara adalah persekutuan yang sempurna dari pada orang-orang yang merdeka untuk memperoleh perlindungan¹ n.Persekutuan persekutuan di dunia

memberikan kebebasan pada Negara-negara untuk membentuk sebuah organisasi yang mampu menjadi penampung aspirasi aspirasi dari kelompok pengikut. Dalam Undang-Undang dasar 1945 Negara Indonesia ditegaskan sebagai sebuah Negara yang berbentuk kesatuan (adanya persekutuan). Latar belakang penyatuan Negara yakni wilayah territorial dan warga yang mendiami suatu pulau ingin memiliki sebuah kewarga negaraan yang jelas serta mendapat perlindungan hukum yang pasti dari pengakuan sebuah Negara.

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas Daerah Provinsi dan Daerah Provinsi itu dibagi atas Daerah Kabupaten dan Kota. Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota mempunyai Pemerintahan Daerah. Daerah provinsi merupakan wilayah administratif yang menjadi wilayah kerja bagi Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan wilayah kerja bagi Gubernur dan menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah Daerah Provinsi. Daerah Kabupaten/Kota merupakan wilayah administratif yang menjadi wilayah kerja bagi Bupati/Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah daerah Kabupaten/Kota.

Dalam UU No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menekankan kepada otonomi yang nyata dan bertanggung jawab. Otonomi yang nyata adalah kebebasan daerah untuk menyelenggarakan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat dalam bidang tertentu yang secara nyata ada dan diperlukan secara tumbuh, hidup dan berkembang di daerah. Otonomi yang bertanggung jawab adalah berupa perwujudan pertanggungjawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah dalam bentuk wujud dan tugas dan kewajiban

yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan diberikannya otonomi tersebut, berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, berkembangnya kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi, sejalan, antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan dengan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah lainnya. Hubungan tersebut meliputi hubungan wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam, dan sumber daya lainnya. Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya dilaksanakan secara adil dan selaras. Hubungan tersebut menimbulkan hubungan administrasi dan kewilayahan antar susunan Pemerintahan.

Dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Urusan wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh pemerintah daerah, provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota, yang diberikan dengan pelayanan dasar, meliputi:

1. Pendidikan
2. Kesehatan
3. Pekerjaan umum dan penataan ruang
4. Perumahan rakyat dan kawasan permukiman
5. Ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat dan

6. Sosial

Urusan pemerintahan yang wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar diselenggarakan oleh pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota, meliputi:

1. **Tenaga kerja**
2. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
3. Pangan
4. Pertanahan
5. Lingkungan hidup
6. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
7. Pemberdayaan masyarakat dan desa
8. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana
9. Perhubungan
10. Komunikasi dan informatika
11. Koperasi, usaha kecil dan menengah
12. Penanaman
13. Penanaman modal usaha
14. Kepemudaan dan olahraga
15. Statistic
16. Persandian
17. Kebudayaan
18. Perpustakaan

19. Kearsipan

Selanjutnya pasal 12 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Urusan Pilihan adalah urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan, yang meliputi:

1. Kelautan dan perikanan
2. Pertanian
3. Kehutanan
4. Energi dan sumber daya mineral
5. Pariwisata
6. Industri
7. Perdagangan, dan
8. Ketransmigrasian

Dengan dikeluarkannya undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dikatakan bahwa pemberian otonomi seluas-luasnya kepada daerah untuk mempercepat terwujudnya peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Mengingat kondisi geografis yang sangat luas, maka untuk efektivitas dan efesiesnsi pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota, presiden sebagai penanggung jawab akhir pemerintahan secara keseluruhan melimpahkan kewenangannya kepada Gubernur untuk bertindak atas nama pemerintah pusat. Untuk melakukan

pembinaan dan pengawasan kepada daerah kabupaten/kota agar melaksanakan otonominya dalam koridor NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, maka hubungan Gubernur dengan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bersifat hierarkis.

Tujuan dari desentralisasi tersebut perlu adanya keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab yang diserahkan kepada pemerintah daerah dengan sumber pendanaan untuk melaksanakan kewenangan dan harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai dalam mengelola keuangan daerah tersebut. Kemampuan mengelola keuangan adalah merupakan salah satu indikator penting untuk mengukur tingkat keberhasilan Otonomi Daerah

Dalam penyelenggaraannya Pemerintah Indonesia dalam rangka untuk mencapai kesamarataan hak dan kewajiban masyarakat serta untuk kesejahteraan sosial hingga ke Daerah tersebut, lalu diberikan hak, wewenang, dan kewajiban kepada Pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan Otonom dan urusan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem NKRI yang dituangkan dalam UU Pemerintahan Daerah (UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah). Disusun dan disahkannya UU Pemerintahan Daerah dalam tujuannya diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah.

Daerah merupakan salah satu cerminan keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintah pusat dalam melaksanakan fungsi pembangunan, pelayanan dan pemberdayaan. Dalam rangka penyelenggaraan Pemerintah Daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, saat ini Pemerintah Daerah, mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu Daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebagai salah satu wujud Pemerintahan Daerah, Kota Pekanbaru dengan luas 632,27 Km² dengan 12 Kecamatan dan 58 Kelurahan. Pekanbaru sebagai ibu kota Provinsi Riau turut serta dalam melaksanakan semangat Otonomi Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 dan Undang-Undang Pemerintahan Daerah.

Secara Geografis Kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah Kabupaten/Kota :

1. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
3. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
4. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru yang merupakan Ibu Kota Provinsi Riau memiliki potensi unggulan dan perkembangan yang cukup pesat terutama pertumbuhan sektor ekonomi yang bermuara pada menjamurnya perusahaan yang bergerak di berbagai sektor dalam dunia persaingan terbuka pada Era Globalisasi seperti sekarang ini

dengan harapan mampu menyerap tenaga kerja yang kompeten dikhususkan warga Kota Pekanbaru yang berdampak pada meningkatnya ekonomi. Melihat tingginya tingkat kebutuhan tenaga kerja membuat banyaknya peluang pengusaha dan pihak swasta lainnya untuk mengambil peruntungan di Kota Pekanbaru.

Dalam menjalankan tugasnya Dinas Ketenagakerjaan sebagai organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjalankan urusan Pemerintahan Kongkuren, yaitu urusan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah Kabupaten/Kota dan menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah serta didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional.

Dalam operasionalisasi nya bidang ketenagakerjaan ini telah diserahkan pada salah satu Instansi Pemerintahan, yaitu Dinas Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki tugas pokok dan fungsi diantaranya :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
3. Penyusunan rencana kerja, pemantauan dan evaluasi;
4. Pembinaan dan pelaporan;
5. Penyelenggaraan urusan penatausahaan dinas;
6. Pelaksanaan tugas tugas lain.

Sejalan dengan penjelasan diatas maka untuk menindaklanjuti Tenaga kerja yang ada di Indonesia Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Salah satu bentuk penghasilan yang layak sebagaimana diatas, selain daripada upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh juga diberikan dalam bentuk pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, bonus, uang pengganti fasilitas kerja dan/atau uang servis pada usaha tertentu.

Pendapatan non upah merupakan penerimaan pekerja/buruh dari pemberi kerja dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang Negara Republik Indonesia hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 4 ayat (2) Huruf b.

- (1) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.
- (2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. pendapatan non Upah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan untuk menindaklanjuti peraturan tersebut kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan tunjangan hari raya keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah Pendapatan Non Upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan, Hari raya keagamaan yang dimaksud adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja/buruh yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja/buruh yang beragama Kristen Katholik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja/buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi pekerja/buruh yang beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi pekerja/buruh yang beragama Konghucu.

Selanjutnya dijelaskan pada pasal 2 ayat (1) yaitu pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan Kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) bulan secara terus menerus atau lebih, THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Adapun ketentuan yang ditetapkan mengenai besaran dan tata cara pemberian THR keagamaan yaitu:

1. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah.
2. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan masa kerja 12 bulan x 1 (satu) bulan upah.

Kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dengan membayar tunjangan keagamaan hari raya malah justru lalai dibayarkan oleh perusahaan hal ini jelas telah melanggar peraturan yang telah di keluarkan oleh Kementrian Tenaga Kerja padahal perusahaan tersebut sudah berdiri cukup lama di Kota Pekanbaru.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sebagai Instansi yang bertanggung jawab atas pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak membayar THR kepada karyawannya mencatat bahwa proses pembayaran tunjangan hari raya untuk Pekerja di Kota Pekanbaru belum sepenuhnya terselesaikan bahkan Pada Tahun 2018 terdapat enam laporan pengaduan perihal tidak diberikan THR dan dua Laporan belum terselesaikan (Sumber: Situsriau.com)

Hal ini jelas menjadi tugas yang harus diselesaikan oleh pihak yang diberikan wewenang dalam mengurus ketenagakerjaan yang ada di Kota Pekanbaru mengingat Tunjangan Hari Raya sudah diatur dalam Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016. Melihat umur dari peraturan ini sendiri sudah berlaku sejak tiga tahun yang lalu sejak diberlakukannya hingga saat ini yang seharusnya perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru sudah taat akan aturan yang ada namun pada realita yang ada masih adanya Perusahaan- Perusahaan di Kota Pekanbaru yang melanggar aturan dengan tidak membayar Tunjangan Hari raya yang selanjutnya disebut (THR) Kepada karyawanya.

Tabel I.1.Laporan Pengaduan THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2016 di Kota Pekanbaru.

No	Nama Pelapor	Nama Perusahaan
1	Sutrisno	Karyawan PT.CSM Indorent
2	Heri Yanto	Karyawan PT. Delta Dana Mandiri
3	Ari Saputra	Karyawan Klink Pratama Sari Husada
4	Ruby Arginta dan Perdy	Karyawan PT. CMI (Cakrawala Matra Indonesia, Penempatan pada Red Planet Hotel
5	Serikat Buruh Sejahtera Riau (SBSR)	Kebun Sawit Melebug
6	Fomi Sembiring	Karyawan PT. HM. Sampurna
7	Syafriyandi	Karyawan PT Cahaya Indah Sang Surya
8	Bayu	Karyawan PT indo Sehat Sempurna
9	M. Yusuf Mairifan	Karyawan PT. Samudra Mandiri Dumai
10	Suryadi dan Rubby	Karyawan PT. Cakrawala Matra Indonesia
11	5 Orang Cs Karyawan A.N Junaili	Karyawan PT. MIG (Multi Inti Guna)
12	Yulianto Azwin	Karyawan PT.Colony
13	12 Orang Tenaga Kerja A.N Safarrudin	Karyawan PT. Wira Beton Mix
14	Endang	Karyawan C.V Yestoya
14	Gira Pratama, Rapiwan (Security)	PT.CMI (Cakrawala Matra Indonesia)
15	Rido dan Rezki Nur	Karyawan CCBS
16	Edy Sahputra dan Afriando	Karyawan PT. Petro Arthaido

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat mengenai pengaduan laporan Tunjangan hari raya (THR) pada tahun 2016 di Kota Pekanbaru yang diterima oleh

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru lewat posko pengaduan THR yang setiap tahunnya dibuka guna menampung aspirasi para pekerja yang hak nya tidak dibayar oleh perusahaan berupa THR yang diterima menjelang hari raya keagamaan , pada tahun 2016 terdapat 16 laporan terkait THR yang tidak dibayarkan tepatnya pada tahun pertama Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016 diberlakukan, selanjutnya dapat dilihat rician tabel pada tahun 2017 di tahun kedua Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016 diberlakukan.

Tabel I.2. Laporan Pengaduan THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2017 di Kota Pekanbaru.

No	Nama Pelapor	Nama Perusahaan
1	Liana Roha	Karyawan PT. Malindo Karya Lestari
2	10 Orang Karyawan A.N Hery Dkk	Karyawan PT. Valdo
3	Romli	Karyawan SPBU Jl. Hang Tuah Ujung
4	Noviardi	PT. Pekan Perkasa Berlian Motor
5	Ardiansyah Putra	Karyawan Riau Abdi Sentosa
6	Diana	Karyawan Roti Pisang Bakar Ghifari
7	Ricki Mansur dan Andi Mesbon	Karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor
8	Dodi	Karyawan PT, Daihatsu
7	Framhilman	Karyawan PT, Pengelola Suka Ramai
8	Abdul Munaf	Karyawan Yayasan Al- Hisa
9	Cartika Sitompul	PT. Carefastindo , CS di Sadira Plaza
10	Anisa (Security)	Karyawan PT, Careguard penempatan di Sadira Plaza
11	8 OranG Karyawan, A.N Afdal Cs	Karyawan Hotel Camabayo/ Ex. Zaira
12	Yuni Alfani	Karyawan Global Edukasi Mandiri
13	7 Orang Karyawan A.N Hasan Cs	Karyawan Hotel Akasia

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018

Dilihat dari tabel laporan pengaduan THR di Kota Pekanbaru pada tahun 2017 mengalami penurunan , jika pada tahun 2016 terdapat 16 laporan pada tahun

2017 terdapat 13 laporan yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada saat menjelang hari raya keagamaan.

Tabel I.3. Laporan Pengaduan THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2018 di Kota Pekanbaru.

No	Nama Pelapor	Nama Perusahaan
1	Sri Madeli	Karyawan PT. Amaninda Makmur
2	Danhil	Karyawan PT. De Penyet
3	Auza Dan Hadi	CV. Jaya Abadi Berkah
4	Adi Wijaya, CS	Karyawan PT. Marco Boga / Marcoffee Bistro
5	Andika Sukrio	Karyawan CV. Mitra Tirta Nusantara
6	Perdana M. Murni	Karyawan Usaha Bersama Auto Parts
7	Suhendra	Karyawan PT. Borelang Sejahtera Prima
8	Rafizki Novvilco, Cs	Karyawan PT. Bentara Sinergies Multi Finance

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018

Selanjutnya berdasarkan Tabel diatas pada tahun 2018 masih terdapat 8 laporan ke posko pengaduan THR yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru , meski mengalami penurunan pada setiap tahunnya namun secara presentasi belum megalami penurunan yang signifikan padahal sudah 3 tahun sejak diberlakukanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016 namun sampai saat ini pelaksanaanya belum maksimal, hal itu dapat dilihat dari masih adanya perusahaan yang tidak membayar THR kepada karyawannya menjelang hari raya keagamaan di Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada Pengaduan Laporan Tahun 2018 di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berjumlah 8 Pengaduan , Alasan mengapa peneliti tertarik untuk mendalami penelitian pada Tahun 2018 di karenakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016 sendiri sudah

diberlakukan sejak 3 Tahun yang lalu namun terlihat dilapangan sampai saat ini pelaksanaannya belum optimal dan dirasa harus diperhatikan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru.

Dari informasi diatas maka penulis melihat fenomena dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru)pelaksanaannya ditemukan yakni:

1. Masih kurangnya komunikasi dan sumber daya yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai pihak pelaksana yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengawasi perusahaan yang ada di kota pekaanbaru terhadap jalannya peraturan mengenai kewajiban membayar THR dan soaialisai mengenai kewajiban perusahaan untuk membayar tunjangan hari raya (THR), kurangnya pemahaman perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru tentang kewajiban membayar hak pekerja berupa THR (Tunjangan Hari Raya) menjelang hari raya keagamaan di nilai karena kurangnya komunikasi dan sumber daya , baik dari sumber daya manusia yang masih minim sehingga pengawasan yang sifatnya dilakukan secara menurunkan tim pelaksana untuk turun langsung menjadi terkendala dikarenakan masuh minimnya staf atau sumber daya manusia yang tersedia dan faktor sumber pendanaan dikarenakan untuk melakukan sosialisasi diperlukan pendanaan yang cukup besar unruk mengumpulkan para pengusaha untuk diberikan

pemahaman dan informasi mengenai kewajiban membayar hak pekerja berupa THR dan mengingat Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016.

2. Masih lemahnya disposi dan struktur birokrasi dikarenakan masih adanya petugas pelaksana yang masih belum tegas menindak perusahaan-perusahaan yang tidak mematuhi aturan serta sanksi yang diberlakukan kepada perusahaan yang melanggar Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 yaitu hanya berupa pemberitahuan langsung kepada perusahaan untuk segera membayar THR karyawan yang bersangkutan atau pelapor tanpa adanya tindakan tegas dari pihak pelaksana yaitu Dinas Tenaga Kerja jika tidak juga dibayarkan juga perusahaan hanya dikenakan denda administrative yaitu berupa denda sebesar 5% dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu pengusaha untuk membayar , hal ini dinilai tidak membuat perusahaan jera.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk menjadikan sebuah penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru)”

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari gejala-gejala dan pembahasan yang ditemukan serta yang telah di paparkan pada latar belakang di atas maka dapat diuraikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu Kota Pekanbaru sebagai daerah yang melaksanakan otonomi daerah dinilai masih belum maksimal dalam mengimplementasikan Peraturan

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dikhususkan pada kewajiban membayar hak pekerja berupa THR (Tunjangan Hari Raya) menjelang hari raya keagamaan, hal ini dapat dilihat dari data yang dipaparkan diatas yaitu pada tahun 2016 terdapat 16 laporan pengaduan Karyawan yang tidak dibayarkan THR nya oleh perusahaan lalu pada tahun 2017 terdapat 13 laporan pengaduan dan pada tahun 2018 terdapat 8 pengaduan yang diterima oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui posko yang dibuka menjelang hari raya keagamaan , hal ini membuktikan bahwa peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan belum terimplementasi dengan baik di Kota Pekanbaru sementara peraturan ini sendiri sudah 3 tahun diberlakukannya , namun pelaksanaan nya belum optimal, kesalahan utama pun diduga terletak pada kurangnya sosialisasi dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan kesadaran para perusahaan untuk membayarkan hak pekerjanya berupa THR yang diwajibkan dibayar kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan serta lemahnya sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar Peraturan Menteri No 6 tahun 2016 yaitu untuk tahap awal berupa teguran setelah itu tidak adanya tindak lanjut yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Dari uraian diatas dan yang telah dipaparkan dalam latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan pokok yaitu: Bagaimanakah Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang

Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Sudi Kota Pekanbaru)

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Sudi Kota Pekanbaru)
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Sudi Kota Pekanbaru)

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Guna akademis, hasil penelitian ini di harapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dalam kasus yang sama di masa mendatang.

2. Guna praktis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melaksanakan peraturan menteri No 6 Tahun 2016.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN

A. STUDI KEPUSTAKAAN

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan suatu penelitian dengan judul “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Sudi Kota Pekanbaru)” maka penulis akan menggunakan beberapa konsep teoritis yang menurut penulis erat kaitannya dengan pemecahan masalah yang dihadapi penulis dalam penelitian ini, adapun didalam menggunakan konsep teoritis dalam menyelesaikan penelitian ini, antara lain:

1. Konsep Pemerintahan

Pemerintah adalah sistem yang menjalankan wewenang dan kekuasaan, atau sistem yang menjalankan perintah, sedangkan pemerintahan adalah proses, cara, pembuatan pemerintah. “Pemerintahan adalah pejabat atau pelaksana kekuasaan Negara, didalamnya termasuk eksekutif, legislative, dan yudikatif yang melaksanakan wewenangnya untuk melaksanakan wewenangnya untuk mewujudkan tujuan Negara dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyatnya (Supriyanto, 2009:24)”

Menurut “Kitab suci Al-Qur’an (3:104) pemerintah adalah segolongan umat yang mengajak kepada kebaikan, mengajak kepada kebenaran, melarang dari hal buruk, itulah yang beruntung”.

Sistem pemerintahan secara etimologis merupakan gabungan dari dua kata sistem dan pemerintahan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sistem berasal dari kata Yunani yang terdiri dari kata *syn* dan kata *histani* yang berarti menempatkan bersama (*to please together*).

Pemerintahan mencakup kesemua fungsi di atas. Pengertian pemerintahan dalam arti sempit hanya menyangkut fungsi eksekutif saja.

Secara etimologi pemerintah dapat diartikan sebagai berikut:

1. Perintah berarti melakukan pekerjaan menyuruh. Terdiri dari dua unsur, rakyat dan pemerintah, yang keduanya ada hubungan.
2. Setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemerintah yang berarti badan atau organisasi yang mengurus.
3. Setelah ditambah akhiran “an” menjadi pemerintahan, yang berarti perbuatan, cara atau perihal.

“Menurut Syafiie (2014:12) Pemerintahan adalah sekelompok orang-orang tertentu yang secara baik dan benar serta indah melakukan sesuatu (eksekusi) atau tidak melakukan sesuatu (*not to do*) dalam

mengkoordinasikan, memimpin dalam hubungan antara dirinya dengan masyarakat, antara departemen dan unit dalam tubuh pemerintahan itu sendiri”.

Sedangkan menurut “Strong (dalam Syafiie 2014:10) Pemerintahan dalam arti luas mempunyai kewenangan untuk memelihara kedamaian dan keamanan Negara”. Oleh karena itu, pertama harus mempunyai kekuatan militer atau kemampuan untuk mengendalikan angkatan perang, yang kedua harus mempunyai kekuatan legislative atau dalam arti pembuatan undang-undang, yang ketiga harus mempunyai kekuatan finansial atau kemampuan untuk mencukupi keuangan masyarakat dalam rangka membiayai ongkos keberadaan Negara dalam penyelenggaraan peraturan, hal tersebut dalam rangka penyelenggaraan kepentingan Negara

Menurut “Musaneff, “ilmu pemerintahan” (dalam Syafiie 2007:32) ilmu pemerintahan dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Suatu ilmu yang dapat menguasai dan memimpin serta menyelidiki unsur unsur dinas, berhubungan dengan keserasian kedalam dan hubungan antara dinas-dinas itu dengan masyarakat yang kepentingannya diwakili oleh dinas itu, atau
- b. Suatu ilmu yang menyelidiki bagaimana mencari orang yang terbaik dari setiap dinas umum sebagai suatu kebulatan yang menyelidiki secara sistematis problema-problema sentralisasi, desentralisasi, koordinasi pengawasan kedalam atau keluar, atau

- c. Suatu ilmu yang menyelidiki bagaimana sebaiknya hubungan antara pemerintah dengan yang diperintah, dapat diatur sedemikian rupa sehingga dapat dihindari timbulnya pertentangan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, atau mengusahakan terhadap keserasian pendapat serta daya tindak yang efektif dan efisien dalam pemerintahan, atau
- d. Ilmu yang diterapkan dan mengadakan penyelidikan dinas umum dalam arti yang seluas luasnya, baik terhadap susunan, maupun organisasi alat yang menyelenggarakan tugas penguasa, sehingga diperoleh metode-metode bekerja yang setepat-tepatnya untuk mencapai tujuan Negara.”

Pemerintahan sebagai badan yang penting dalam rangka pemerintahannya, pemerintah semestinya memerhatikan pula kentraman dan ketertiban umum, tuntutan dan harapan serta pendapat rakyat, kebutuhan dan kepentingan masyarakat, pengaruh pengaruh lingkungan, pengaturan-pengaturan, komunikasi peran serta seluruh lapisan masyarakat dan legitimasi. Menurut “Soemandar (dalam Syafiie 2014:11)”

Ilmu pemerintahan adalah suatu ilmu yang dapat menguasai dan memimpin serta menyelidiki unsur-unsur dinas, berhubungan dengan keserasian ke dalam dan hubungan antara dinas-dinas itu dengan masyarakat yang kepentingannya diwakili oleh dinas itu. Menurut Musanef (dalam Syafiie 2014:11)

Menurut “Ndraha (dalam Syafiie 2014:11) ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan tiap orang akan jasa public dan layanan civil dalam hubungan pemerintahan (sehingga dapat diterima) pada saat dibutuhkan oleh yang bersangkutan”.

“Dengan begitu ilmu pemerintahan digunakan sebagai ilmu untuk mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin bidang legislasi, yudikasi dan eksekusi, dalam hubungan pusat dan daerah, antar lembaga serta antara yang memerintah dengan diperintah secara baik dan benar dalam berbagai peristiwa dan gejala pemerintahan.(dalam Syafiie 2014:11)”

Pemerintah merupakan kegiatan lembaga-lembaga publik dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan Negara, dan menjalankan pemerintahan disebut pemerintah. Secara umum tugas-tugas pokok pemerintahan menurut “Rasyid (2000:13) antara lain:

1. Menjamin keamanan Negara dari segala kemungkinan serangan dari luar dan menjaga agar tidak terjadi pemberontakan didalam yang dapat menggulingkan pemerintahan yang sah melalui cara-cara kekerasan.
2. Memelihara ketertiban dan mencegah terjadinya keributan diantara warga masyarakat, menjamin agar perubahan aparatur yang terjadi di dalam masyarakat dapat berlangsung damai.

3. Peraturan yang adil kepada setiap warga masyarakat tanpa membedakan status apapun yang melatar belakangi keberadaan mereka.
4. Melakukan pelayanan umum dengan memberikan pelayanan dalam bidang-bidang yang tidak mungkin dikerjakan oleh lembaga non pemerintah.
5. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.
6. Menerapkan kebijakan ekonomi yang menguntungkan masyarakat luas.
7. Menerapkan kebijakan untuk pemeliharaan sumber daya alam dan lingkungan hidup”.

Menurut “Yusri Munaf Pemerintahan dalam paradigma lama memiliki objek material Negara sehingga pemerintahan berorientasi pada kekuasaan, namun dalam paradigma baru pemerintahan dipandang memiliki objek materialnya masyarakat, sehingga pemerintahan dimaknai sebagai suatu proses menata kelola kehidupan masyarakat dalam suatu pemerintahan/Negara”.

Proses pemerintahan dalam suatu Negara sangat bergantung pada bentuk pemerintahan Negara yang bersangkutan sehingga berdampak pada penyusunan dan pelaksanaan Hukum Administrasi Negara pada Negara tersebut. Tentang bentuk-bentuk pemerintahan, “Robert Mac Iver mengemukakan bahwa ikhtisar format pemerintahan yang terdiri atas pemerintahan yang berbasis pada konstitusi oligarki, dan

pemerintahan yang berbasis pada konstitusi demokrasi”. Bentuk pemerintahan yang berbasis pada konstitusi oligarki (oligarchy) adalah sistem pemerintahan yang bergantung pada “penguasa tunggal” dengan kekuasaan eksekutif dan absolut. Pada awalnya bentuk-bentuk pemerintahan dengan “penguasa tunggal” adalah bentuk-bentuk pemerintahan yang dikendalikan oleh “raja” atau “ratu” sebagai penguasa turun temurun yang memiliki kekuasaan eksklusif dan tak terbatas.

Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan definisi ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin bidang legislasi, eksekusi dan yudikasi dalam hubungan pusat dan daerah, antar lembaga serta antara yang memerintah dan yang diperintah

Pemerintah menunjukan pada aktifitas kekuasaan dalam berbagai ranah publik. Ia tidak saja merujuk pada pemerintah itu sendiri, namun berkaitan pula pada aktifitas dalam berbagai konteks kelembagaan dengan tujuan mengarahkan, mengendalikan, mengatur semua hal, yang berkaitan dengan ranah public seperti kepentingan warga Negara.

Menurut “Rasyid (2000:37) tugas pokok pemerintahan dibagi dalam tiga fungsi pokok yaitu:

- a. Fungsi pemberdayaan
- b. Fungsi pembangunan

c. Fungsi pelayanan”

Ketiga fungsi pemerintahan diatas memiliki keterkaitan satu sama lain yaitu:

1. Fungsi pemberdayaan akan mendorong kemandirian masyarakat,
2. Fungsi pembangunan akan menciptakan kemakmuran bagi masyarakat,
3. Fungsi pelayanan akan menumbuhkan keadilan dalam masyarakat.

Dari pengertian sistem dan pemerintahan diatas, maka sistem dan pemerintahan mempunyai tujuan untuk menjaga kestabilan Negara dimaksud. Sistem pemerintahan mempunyai fondasi yang kuat dimana hal tersebut tidak bisa dirubah dan menjadi statis. Jika suatu pemerintahan mempunyai sistem pemerintahan yang statis, absolute maka hal itu akan berlangsung selama-lamanya hingga adanya desakan kaum minoritas untuk mengkritisi hal tersebut. Tujuan pemerintahan pada umumnya didasarkan pada cita-cita dan tujuan Negara seperti yang tetuang dalam UUD 1945 yaitu : Melindungi segenap bangsa Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial yang termasuk dalam pembukaan Undang-Undang dasar Negara republik Indonesia 1945. Untuk itu, “lembaga lembaga yang berada dalam suatu sistem pemerintahan Indonesia yang diberikan legitimasi oleh Negara perlu

berkerja secara bersama dan saling menunjang untuk terwujudnya tujuan dari pemerintah Negara Indonesia.(dalam Khotami 2016:19)”

2. Konsep Otonomi Daerah dan Daerah Otonom

Otonomi daerah dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. “Otonomi sebagai hak (reward, diakui, pengakuan, dilindungi)
2. Otonomi sebagai kewenangan (birokrasi)
3. Otonomi sebagai proses pembelajaran menggunakan modal (input) yang menuju kondisi ideal sebagai daerah otonom. (Ndraha 2005:148)”

“Dalam rangka melancarkan pelaksanaan pembangunan yang terbesar diseluruh pelosok Negara dan dalam rangka membina kestuan bangsa, maka hubungan yang serasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dikembangkan atas dasar keutuhan Negara kesatuan dan diarahkan pada pelaksanaan otonomi daerah secara nyata, dinamis, dan bertanggung jawab yang dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah dan dilaksanakan bersama-sama dengan dekonsentrasi (dalam Kansil 2008:8)”

“Tujuan pemberian otonomi kepada daerah berorientasi kepada pembangunan, yaitu pembangunan dalam arti luas, yang meliputi semua segi kehidupan dan penghidupan.Dengan demikian, otonomi daerah lebih condong merupakan kewajiban daripada hak. Hal ini berarti bahwa daerah berkewajiban melancarkan jalannya pembangunan dengan

sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab sebagai sarana untuk mencapai cita-cita bangsa, yaitu masyarakat adli dan makmur, baik materil maupun spiritual. (dalam Kansil 2008:9)”

“Asas desentralisasi adalah asas yang menyatakan penyerahan sejumlah urusan pemerintahan dari pemerintah pusat atau dari pemerintah daerah tingkat yang lebih tinggi kepada pemerintah daerah tingkat yang lebih rendah sehingga menjadi urusan rumah tangga daerah itu. Dengan demikian, prakarsa, wewenang dan tanggung jawab mengenai urusan-urusan yang diserahkan tadi sepenuhnya menjadi tanggung jawab daerah itu, baik mengenai politik kebijaksanaan, perencanaan, dan pelaksanaannya maupun mengenai segi-segi pembiayaannya. Perangkat pelaksanaannya adalah perangkat daerah tu sendiri. (dalam Kansil 2008:3)”

Selanjutnya pemerintahan daerah dengan otonomi adalah proses peralihan dari dekonsentrasi ke sistem desentralisasi. Otonomi adalah penyerahan urusan pemerintah pusat ke daerah yang bersifat operasional dalam rangka sistem birokrasi pemerintahan.

Dengan demikian otonomi yang bertanggung jawab adalah berupa perwujudan petanggung jawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi, berupa

peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan, serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Republik Indonesia.

3. Konsep kebijakan publik

“Kata kebijakan secara etimologis berasal dari kata “polis” dalam bahasa Yunani (Greek) artinya “negara kota” dalam bahasa Latin yaitu politik atau negara. Bahasa Inggris lama (Middle English) dinilai *policie* yaitu berkaitan dengan urusan pemerintah atau administrasi pemerintah (Dunn, 2003:48)”

“Kebijakan (Policy) dapat dibedakan dengan kebijaksanaan (wisdom), karena kebijakan bersifat pelaksanaan (implementation) dalam kenyataan (realization) seorang (individual) sesuai karakteristik yang bersangkutan pada berbagai kinerja, konsekuensi program yang berkenaan dengan peramalan, pengelolaan dan pemantauannya. (Syafii, 2007:85) “

Konsep kebijakan yang ditawarkan oleh Anderson ini menurut “Budi Winarno (2007: 18) dianggap lebih tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan”. Selain itu konsep ini juga membedakan secara tegas antara kebijakan (*policy*) dengan keputusan (*decision*) yang mengandung arti pemilihan di antara berbagai alternatif yang ada.

Menurut “Nugroho (2008:55) kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan”.

“Kebijakan adalah suatu usaha untuk memproses nilai pemerintahan yang bersumber pada kearifan pemerintah dan mengikat secara formal, etik dan moral diarahkan guna menepati pertanggung jawaban pemerintah dalam lingkungan pemerintah. (dalam Ndraha (2011:498)”

Sedangkan menurut “indiahono (2009:63) kebijakan publik dalam kerangka subtansif adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk memecahkan masalah public yang dihadapi. Kebijakan public yang diarahkan untuk memecahkan permasalahan public dan memenuhi kepentingan dan penyelenggaraan-penyelenggaraan urusan publik”.

Selanjutnya menurut “Zaini Ali dan Raden Imam Al Hafis (2015:10) kebijakan publik adalah aksi dari pemerintah dalam memecahkan permasalahan yang ada dimasyarakat bias berbentuk unang-undang, program, keputusan-keputusan, ketentuan-ketentuan, usulan-usulan serta rancangan maupun peraturan pemerintah dan penetapan tujuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada atau sedang dihadapi oleh masyarakat yang harus ditaati dan dilaksanakan”.

Kebijakan public (Inggris, public policy) adalah keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang banyak pada tataran strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik. Sebagai keputusan yang

mengikat public maka kebijakan publik haruslah dibuat oleh otoritas politik, yakni mereka yang menerima mandat dari publik atau orang banyak, umumnya melalui suatu proses pemilihan untuk bertindak atas nama rakyat banyak. Selanjutnya, kebijakan public akan dilaksanakan oleh administrasi negara yang dijalankan oleh birokrasi pemerintahan. Fokus utama kebijakan publik dalam negara modern adalah pelayanan public, yang merupakan segala sesuatu yang bias dilakukan oleh negara untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas kehidupan orang banyak. “Menyeimbangkan peran negara yang mempunyai kewajiban menyediakan pelayanan publik dengan hak untuk menarik pajak dan retribusi; pada sisi lain menyeimbangkan berbagai kelompok dalam masyarakat dengan berbagai kepentingan serta mencatat amanat konstitusi (dalam Zaini Ali dan Raden Imam Al Hafis 2015:7)”

Sementara itu menurut “Kansil dan Christie (2003:190) kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dan aparatur pemerintahan sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan tertentu”.

Kebijakan yang dibuat pada umumnya dapat berupa suatu peraturan perundang-undangan yang berbentuk implementasi program kebijakan untuk mengatur suatu yang dianggap mendorong proses pembangunan dan pemberdayaan masyarakat itu sendiri.

Menurut “Holwet dan M. Ramesh (dalam Subarsono, 2005:13) berpendapat bahwa proses kebijakan publik terdiri dari 5 (lima) tahapan penting yaitu sebagai berikut:

1. penyusunan agenda, yakni suatu proses agar suatu masalah mendapat perhatian dari pemerintah.
2. formulasi kebijakan, yakni proses perumusan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah.
3. pembuatan kebijakan, yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan.
4. implementasi kebijakan, yakni proses untuk melaksanakan kebijakan agar mencapai hasil.
5. evaluasi kebijakan, yakni proses untuk memonitor dan menilai kinerja atau hasil kebijakan”.

4. Konsep Implementasi Kebijakan

Untuk mengkaji lebih baik suatu implementasi kebijakan public maka perlu diketahui variabel dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Untuk itu, diperlukan suatu model kebijakan guna menyederhanakan pemahaman konsep suatu implementasi kebijakan..Terdapat banyak model yang dapat dipakai untuk menganalisis sebuah implementasi kebijakan.

Implementasi kebijakan adalah bagian dari rangkaian proses kebijakan public. Proses kebijakan adalah suatu rangkaian tahap yang paling bergantung yang diatur menurut urutan waktu, penyusunan agenda,

formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, dan penilaian kebijakan. Proses yang perlu ditekankan disini adalah bahwa tahap implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan dan saran-saran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dengan demikian, tahap implementasi terjadi hanya setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut.

Peters dalam Tangklisan, mengatakan bahwa implementasi kebijakan yang gagal disebabkan beberapa faktor, yaitu informasi, dimana kekurangan informasi dengan mudah mengakibatkan adanya gambaran yang kurang tepat, baik kepada objek kebijakan maupun kepada para pelaksana dari isi kebijakan itu, isi kebijakan, dimana implementasi kebijakan dapat gagal karena masih samarnya isi atau tujuan kebijakan atau ketidaktepatan atau ketidaktegasan intern ataupun ekstern kebijakan itu sendiri, dukungan, dimana implementasi kebijakan public akan sangat sulit bila pada pelaksanaannya tidak cukup dukungan untuk kebijakan tersebut, pembagian potensi, dimana hal ini terkait dengan pembagian potensi di antaranya para actor implementasi dan juga mengenai organisasi pelaksana dalam kaitannya dengan diferensiasi tugas dan wewenang.

Implementasi kebijakan adalah kegiatan yang kompleks dengan begitu banyak faktor mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi/pelaksanaan kebijakan Edward III (dalam Subarsono, 2008:90)

Menurut “Edward III (dalam Subarsono, 2008:90) bahwa yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan” meliputi:

1. Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan antara pembuat kebijakan atau program dengan pelaksanaan kebijakan, dan yang terpenting adalah hubungan antara pelaksana program dengan kelompok sasaran program.

2. Sumber daya adalah jumlah tenaga pelaksana yang akan memberikan penyuluhan terhadap program dan pembinaan kepada kelompok sasaran agar melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang diharapkan oleh tujuan program.

3. Disposisi adalah suatu sikap pelaksana untuk mau atau niat untuk menerima atau menolak, atau motivasi para pelaksana untuk melaksanakan program.

4. Struktur birokrasi adalah program yang diserahkan oleh kelompok sasaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dan mempunyai manfaat atau jangka pendek yang berkesinambungan, maka akan mendapat dukungan yang besar dari kelompok sasaran.

Berdasarkan pandangan Edward III diatas , dapat disimpulkan bahwa setelah kebijakan dirumuskan, maka langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan kebijakan tersebut yang dijabarkan dalam produk-produk hukum atau intruksi-intruksi yang bertujuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Dalam implementasi kebijakan banyak ditemui model-model dalam operasionalisasinya. Oleh “Azam Awang (2010: 24-35), ia menyebutkan bahwa terdapat beberapa model studi implementasi yang dikembangkan oleh beberapa ahli”, antara lain:

- a. Model Proses Implementasi menurut “Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi kebijakan akan berhasil apabila perubahan yang dikehendaki relative sedikit, sementara kesepakatan terhadap tujuan, terutama dari mereka yang mengoperasikan program dilapangan relative tinggi”. Hal ini berarti bahwa jalan yang menghubungkan antara kebijakan dengan prestasi kerja dipisahkan oleh sejumlah variable (variable bebas), yaitu (1) Standart and Objective, (2) Resource, (3) Interorganization Communication and Enforcement Activities, (4) Characteristics Of Implementing Agencies, (5) Economics, Political and Social Conditions, dan (6) The Disposition Of Implementers.
- b. Model pengaruh pelaksana pada implementasi. “Grindle (wibawa, 1992 :22-24) mengatakan bahwa setelah kebijakan ditransformasikan menjadi program aksi maupun proyek individual, dengan penyediaan dan, maka implementasi kebijakan dilakukan”. Pelaksananya sendiri tergantung pada implementability dari program, yang dapat dilihat dari : isi kebijakan yang mencangkup; 1) Kepentingan Yang Terpengaruhi, 2) Jenis Manfaat, 3) Derajat Perubahan 4). Kedudukan Policy Make, 5) Siapa Pelaksananya, 6) Sumber daya : dan konteks kebijakan yang mencangkup; 1) kekuasaan,

kepentingan dan strategi pelaksana, 2) karakteristik lembaga, dan 3) kepatuhan dan daya tanggap.

- c. Model Proses Implementasi Kebijakan. “Sebastier dan Mazmanian (Wibawa, 1994: 25-26) mengidentifikasi variable-variabel yang mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi menjadi tiga kategori besar, yakni (1) karakteristik masalah, seperti keragaman perilaku yang diharapkan, (2) struktur manajemen program yang tercermin dalam berbagai macam aturan yang mengoperasionalkan kebijakan, seperti kejelasan tujuan, sumber keuangan yang mencukupi, intergritas organisasi pelaksanaan, dikresi pelaksanaan, dikresi pelaksana, (3) faktor-faktor diluar peraturan, seperti kondisi sosial ekonomi, perhatian pers terhadap masalah kebijakan, dukungan public, sikap dan sumber daya kelompok sasaran utamanya, dukungan kewenangan, komitmen dan kemampuan pejabat pelaksana”.
- d. Model implementasi kebijakan. Dimulai dengan pertanyaan : “prakondisi-prakondisi apa untuk implementasi kebijakan yang berhasil ?” berkaitan dengan pertanyaan ini, Edward III menjawab bahwa yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan ada empat variabel krusial, yaitu: Komunikasi, Sumber Daya , Disposisi atau sikap para pelaksana dan struktur birokrasi Winarno (1989:88)

5. Konsep Upah/Gaji

Secara sederhana istilah gaji dan upah itu dapat disamakan akan tetapi beberapa pihak mengatakan pengertian gaji dan upah itu berbeda. Istilah gaji biasa digunakan dalam instansi pemerintahan dan upah digunakan pada perusahaan perusahaan swasta

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya. Jumlah pembayaran gaji ditetapkan secara bulanan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja upahan, walaupun pada kenyataannya tidak demikian

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan pemberi kerja kepada penerima kerja itu sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. “Jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang disesuaikan (Winarni, 2008:16-19)”

Menurut “Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah “upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.”

Upah minimum tersebut dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP) ialah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ialah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.
- c. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di suatu Provinsi.
- d. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) ialah upah minimum yang berlaku secara sektoral di Kabupaten/Kota

Upah Minimum diartikan sebagai ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan kebutuhan hidup layak (KHL). Prosedur penetapan UMK dilakukan oleh dewan pengupahan, yang terdiri dari unsur pemerintah, pakar, pekerja yang diwakili oleh serikat Pekerja/buruh dan pengusaha yang diwakili oleh asosiasi pengusaha. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh dewan pengupahan Kota dalam menetapkan UMK diantaranya

1. Tingkat inflasi;
2. Pertumbuhan domestik regional (TDRB);
3. Kebutuhan hidup layak (KHL)
4. Perbandingan upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota sekitar yang berdekatan
5. Indeks Harga Konsumen (LHK);
6. Kemampuan perusahaan dari tingkat tertinggi hingga terendah;
7. Pasar tenaga kerja

Selanjutnya dapat dilihat bahwa pemberian upah kepada para pekerja masih ditambah dengan upah lainnya seperti upah yang digolongkan kepada Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Kesehatan, Tunjangan asuransi kerja dan lain lain.

Menurut “Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 menyebutkan bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Sedangkan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selanjutnya yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara. Dan dapat dilihat bahwa perusahaan yang ada dapat digolongkan kepada 3 jenis yaitu:

- a. Perusahaan kecil yaitu perusahaan yang memakai tenaga kerja 1-25 orang
- b. Perusahaan sedang, yaitu perusahaan yang memakai tenaga kerja 26-50 orang.
- c. Perusahaan besar, yaitu perusahaan yang memakai tenaga kerja lebih dari 51 orang.

6. Konsep Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Menurut Peraturan pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan, penghasilan yang layak (KHL) diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. Pendapatan Non Upah

Pendapatan Non upah sebagaimana dimaksud diatas berupa Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan yang diberikan perusahaan kepada Pekerja/buruh, Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan

Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi Pekerja/Buruh yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi Pekerja/Buruh yang beragama Kristen Katholik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi Pekerja/Buruh yang Beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi Pekerja/Buruh yang Beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi Pekerja/Buruh yang Beragama Konghucu.

7. Konsep Pengawasan

“Pengawasan juga diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksana pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manulang, 2004:173)”

Secara lebih rinci “Handoko (1991:363) mengemukakan bahwa ada 5 tahap-tahap dalam pengawasan yang harus dinilai” yaitu :

1. Penetapan standar, hal ini mengandung arti bahwa diperlukan standar yang dapat dijadikan sebagai satuan pengukuran, untuk penilaian terhadap hasil-hasil;
2. Penentuan pengukuran pelaksana kegiatan. Penetapan standar yang dilakukan akan sia-sia jika tidak disertai dengan cara-cara untuk mengukur kegiatan pelaksanaan tersebut. Oleh sebab itu tahap kedua dalam proses pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat
3. Pengukuran pelaksana kegiatan adapun berbagai cara dalam melakukan pengukuran terhadap pelaksanaan antara lain;
 - 1) Pengamatan (Observasi)
 - 2) Laporan baik lisan maupun tulisan
 - 3) Metode-metode otomatis dan inspeksi.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standard an analisa penyimpangan adalah tahap kritis dari pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

5. Pengambilan tindakan koreksi apabila diperlukan adalah apabila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil dalam beberapa bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

Selain itu menurut “Soehary dan Effendi (2003:101) bahwa prinsip-prinsip pengawasan” antara lain yaitu :

1. Objektif dan menghasilkan
2. Pengawasan berpedoman pada kebijaksanaan yang berlaku
3. Preventif
4. Pengawasan bukan tujuan efisiensi
5. Menentukan apa yang salah
6. Tindak lanjut

Selanjutnya Soehary dan Effendi (2003:102) juga mengatakan bahwa langkah-langkah dalam pengawasan antara lain:

1. Penetapan tolak ukur
2. Penetapan metode
3. Pengukuran pelaksanaan dan perbandingan
4. Tindak lanjut

“Suwignjo (2006:110) menyatakan pengawasan adalah keseluruhan kegiatan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan adapun lagkah-langkah dalam pelaksanaan pengawasan” antara lain adalah:

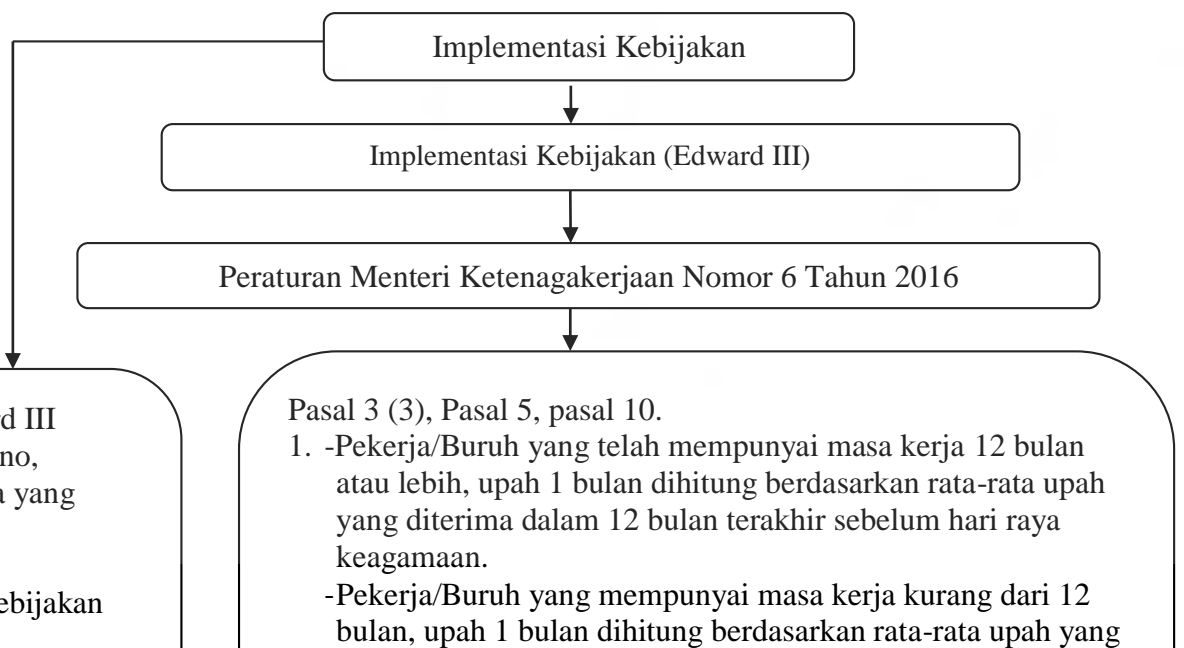
1. Pengamatan dilapangan.

2. Inspeksi langsung.
3. Pelaporan.

B. Kerangka Pikiran

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar.II.1 : Kerangka pemikiran penelitian mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru)



The logo of Universitas Islam Riau is a shield-shaped emblem. It features a central minaret with a crescent moon and star above it. The shield is bordered by a yellow laurel wreath. A banner across the top of the shield reads "UNIVERSITAS ISLAM RIAU". Below the minaret, there is a banner with the motto "BERKUALITAS BERKEMAMUHAN".

C. Konsep Operasional

Agar mendapat suatu pemahaman dan persepsi yang sama dan untuk menghindari terjadinya kesimpangsiuran tentang makna dan definisi konsep-konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk membatasi dan mengoperasionalkan konsep-konsep yang dipakai dengan maksud untuk memudahkan penganalisaan agar tujuan dapat dicapai, diantaranya:

1. Implementasi atau Pelaksanaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana suatu konsep kebijakan diterapkan atau diterapkan secara nyata dan sistematis sehingga akan cocok atau tidaknya kebijakan tersebut diterapkan.
2. Pemerintah daerah adalah unsur penyelenggara pemerintah daerah yang terdiri dari bupati dan perangkat daerah.

3. Pendapatan Non Upah adalah penerimaan Pekerja/Buruh dari pemberi kerja dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh yang diterima dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang Negara Republik Indonesia
4. Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan adalah upah yang diberikan perusahaan kepada Pekerja/buruh, Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan
5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara.
6. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi oleh pelaksana kebijakan kepada sasaran kebijakan yaitu wajib pajak atau orang pribadi atau badan yang secara nyata mempunyai suatu hak atas bumi, memperoleh manfaat atas bumi atau memiliki, menguasai atas bangunan dan atau memperoleh manfaat atas bangunan.
7. Sumber daya dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang dibutuhkan dalam pelaksana kebijakan baik berupa sumber daya manusia maupun finansial.
8. Disposisi adalah sikap dan perilaku pelaksana kebijakan dilapangan terhadap pelaksanaan kebijakan.

9. Struktur birokrasi adalah berhubungan dengan kemampuan dan kriteria staf tingkat pengawas hirarki terhadap kebijakan yang dilaksanakan.

D. Operasional Variabel

Tabel II.1. Operasional Variabel Penelitian mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru)

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kebijakan publik adalah suatu usaha untuk memproses nilai pemerintahan yang bersumber pada kearifan pemerintah dan mengikat secara formal, etik dan moral diarahkan guna menepati pertanggung jawaban pemerintah dalam	Implementasi	1. Komunikasi	a. Mengadakan sosialisasi. b. Memberikan informasi. c. Dilakukan melalui iklan.
		2. Sumber Daya	a. Jumlah staf atau pelaksana tersedia. b. Menyediakan fasilitas yang diperlukan seperti peralatan kerja, mobil dinas. c. Adanya insentif bagi pelaksana kebijakan.

lingkungan pemerintah. (Ndraha (2005:498)	3. Disposisi	a. Petugas bekerja sesuai dengan aturan. b. Petugas layak dan tegas. a. Petugas bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing masing.
	4. Struktur Birokrasi	a. Jelasnya institusi/badan yang menjalankan. b. Sanksi yang tegas. c. Melakukan pengawasan

Sumber : penelitian 2018

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian berasal dari kata Metode yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan Logos yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “penelitian adalah

suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, dan menganalisis sampai menyusun laporannya (Narbuko Kholik, 2012:1)". Menurut "David H.Penny penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta".

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman, jalan tersebut harus ditetapkan secara bertanggungjawab ilmiah dan data yang dicari untuk membangun/memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian artinya harus dipercaya kebenarannya. Secara umum ada dua metode penelitian, yaitu metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Jika dilihat dari jenisnya, penelitian ini tergolong kedalam penelitian kualitatif yaitu penelitian yang memberikan penjelasan data yang didapat dari hasil pengamatan dan tujuannya mempertegas serta memperkuat suatu teori, hingga memperoleh informasi mengenai keadaan saat sekarang.

Soejono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian kualitatif itu yaitu memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya dengan tujuan agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru.

Menurut "Krik dan Miler (1986:9) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental tergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam pengawasannya maupun dalam peristilahannya (Moleong,2010:4)".

Cara yang paling praktis dilakukan adalah dengan melakukan *in-depth interview* (wawancara mendalam). Logika dalam pemikiran kesimpulan penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan logika induktif yaitu berangkat dari hal-hal yang bersifat khusus untuk menuju ke hal-hal yang bersifat umum berdasarkan informasi-informasi yang membangunnya kemudian dikelaskan kedalam suatu konsep. Dalam penelitian ini, penulis memakai cara dengan melakukan *in-depth interview* terhadap informan dan *key informan*.

B. Informan dan Key Informan

Penulis menyadari bahwa dalam menentukan informan dan *key informan* sebagai narasumber dalam penelitian ini harus sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan penulis. Selain itu *key informan* dan informan haruslah pihak yang memiliki informasi yang relevan dan memadai dengan masalah pokok penelitian. *Key informan* dalam penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja, sedangkan yang menjadi informan penulis memilih Perusahaan dan Karyawan.

Adapun yang menjadi *key informan* dan *informan* dalam penelitian ini adalah :

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru : 1 Orang
2. Perusahaan : 4 Orang
3. Karyawan : 4 Orang

Tabel III.I. Jumlah *Key Informan* dan *Informan* Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang

Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.

Responden	Key Informan	Informan
Karyawan		1. Karyawan PT.Borelang Sejahtera Prima. 2. Karyawan CV.Jaya Abadi 3. Sekretaris De Penyet 4. Ketua Usaha Bersama Auto Parts
Perusahaan		1. Sekretaris PT.Borelang Sejahtera Prima 2. Sekretaris CV. Jaya Abadi Berkah 3. Sekretaris De Penyet 4. Ketua Usaha Bersama Auto Parts
Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	Kepala Seksi Pengupahan	

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data primer yang berkaitan dengan Implementasi Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru)

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yaitu berupa data yang telah ada atau tersedia, seperti dokumen-dokumen lainnya yang mendukung penelitian, berupa data mengenai monografi lokasi penelitian dan data lainnya yang dianggap perlu.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi (pengamatan)

Yaitu teknik kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Sudi Kota Pekanbaru).

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan Tanya jawab langsung dengan responden, secara langsung di lokasi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, dalam penelitian ini penulis mengadakan Tanya jawab atau wawancara kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terkait penelitian ini dengan cara tatap muka secara langsung guna memperoleh informasi yang valid.

c. Dokumentasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang berbentuk nyata dan diperoleh berdasarkan sistem pengelolaan data yang disebut dengan proses

dokumentasi. Dokumentasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga pengelolaan data yang menghasilkan kumpulan dokumen.

E. Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan kemudian dianalisis melalui pengelompokan data secara kualitatif. Berdasarkan data tersebut penulis menarik kesimpulan yang bersifat induktif dimana dari hal-hal umum ditarik suatu kesimpulan yang lebih khusus untuk mendapatkan kesimpulan akhir yang akurat

F. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, karena Badan ini adalah salah satu instansi yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Studi Kota Pekanbaru).

G. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

Tabel III.2 : Jadwal Dan Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru)



No	Jenis Kegiatan	Bulan dan minggu ke																			
		Juli-Agust 2018				Sept-Des 2018				Jan-Mar 2019				April-Juni 2019				Juli-Des 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan penyusunan UP	x	x	x	X	x	X	x													
2	Seminar UP								X												
3	Riset									x	x										
4	Penelitian Lapangan											X	X								
5	Pengolahan dan analisis data													x	x						
6	Kosultasi Skripsi														x	x	x				
7	Ujian Skripsi																	X	x		
8	Revisi dan pengesahan skripsi																			X	

sedang berkembang pesat menjadi kota dagang yang multi-etnik, keberagaman ini telah menjadi kepentingan bersama untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakatnya.

Kota Pekanbaru memang tengah tumbuh dengan baik. Berbagai pembangunannya makin bergeliat. Hal ini dapat kita lihat pada Sasana Purna MTQ yang sangat artistik dan indah dari segi arsitekturnya. Saat ini gedung ini sering dipakai sebagai pusat pameran kesenian dan bisnis.

Kota Pekanbaru terletak antara $101^{\circ}14'$ - $101^{\circ}34'$ Bujur Timur dan $0^{\circ}25'$ - $0^{\circ}45'$ Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5 - 50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5 - 11 meter. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari $\pm 62,96 \text{ Km}^2$ menjadi $\pm 446,50 \text{ Km}^2$, terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan / Desa. Dari ⁵⁸ pengukuran / pematokan di lapangan oleh BPN Tk. IRiau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah $632,26 \text{ Km}^2$.

B. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Peningkatan pelaksanaan pemerintahan yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Intruksi Presiden nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Selanjutnya, berkaitan dengan penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diterbitkan pula

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selaku unsur pembantu kepala daerah, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Melalui pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang senantiasa berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kota Pekanbaru, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan kota, propinsi dan nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak.

Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung

secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka diterbitkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam salah satu pasalnya menyatakan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas.

Azas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan kinerja dipergunakan sebagai :

- a) Sarana/instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.

- b) Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten).
- c) Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan.
- d) Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja.
- e) Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

Penyusunan LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan, berdasarkan pengukuran kinerja tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

2. Landasan Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini disusun berdasarkan :

- a) “Undang-undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil Dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Tengah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19).
- b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- c) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4286).
- d) Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistim Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421).
- e) Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438).
- f) Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang

Nomor 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5879).

- g) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 Nomor 140, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578).
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82).
- i) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 4737).
- j) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19).
- k) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817).

- l) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- m) Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- n) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- o) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- p) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.
- q) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022.
- r) Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”.

3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan, Perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b) Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kota Pekanbaru.
- d) Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kota Pekanbaru.
- e) Pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah Kota Pekanbaru.
- f) Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan.
- g) Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan.

- h) Pengkoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- i) Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek.
- j) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing.
- k) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.
- l) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- m) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis.
- n) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.
- o) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas.
- p) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga

Kerja terdiri dari :

1. Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan syarat-syarat kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan Tugas.
- b) Penyiapan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
- c) Penyiapan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan diperusahaan melalui PK, PP, PKB, Kepmen nomor 19 Tahun 2012 dan lembaga kerja sama Bipartit.
- d) Pembuatan konsep pendaftaran perjanjian kerja bersama di Kota Pekanbaru.
- e) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi, Syarat- Syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit.

- f) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing.
- g) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.
- h) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- i) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis.
- j) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.
- k) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas.
- l) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.

Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b) Penyiapan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- c) Penyiapan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- d) Penyiapan penyusunan bahan penetapan upah minimum Kota Pekanbaru dan Sektoral.
- e) Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.
- f) Pencatatan Organisasi Pekerja/Buruh (SP/SB) dan melaporkannya kepada Propinsi.
- g) Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) di Kota Pekanbaru.
- h) Penetapan Organisasi Perusahaan dan Organisasi Pekerja/Buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
- i) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi pengusaha dalam rangka pemberdayaan lembaga ketenagakerjaan (Dewan Pengupahan, LKS Tripartit dan Upah Bongkar Muat)

- j) Pemeliharaan pesertaan Jaminan Sosial Tenaga kerja di wilayah Kota Pekanbaru.
- k) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.
- l) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing.
- m) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.
- n) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- o) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan tehnis.
- p) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.
- q) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas.
- r) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan perselisihan hubungan industrial.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Perselisihan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b) Penyiapan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c) Penyediaan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- e) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Perselisihan Hubungan Industrial.
- f) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing.
- g) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.

- h) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- i) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis.
- j) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.

6. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai dengan bidang keahlian dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

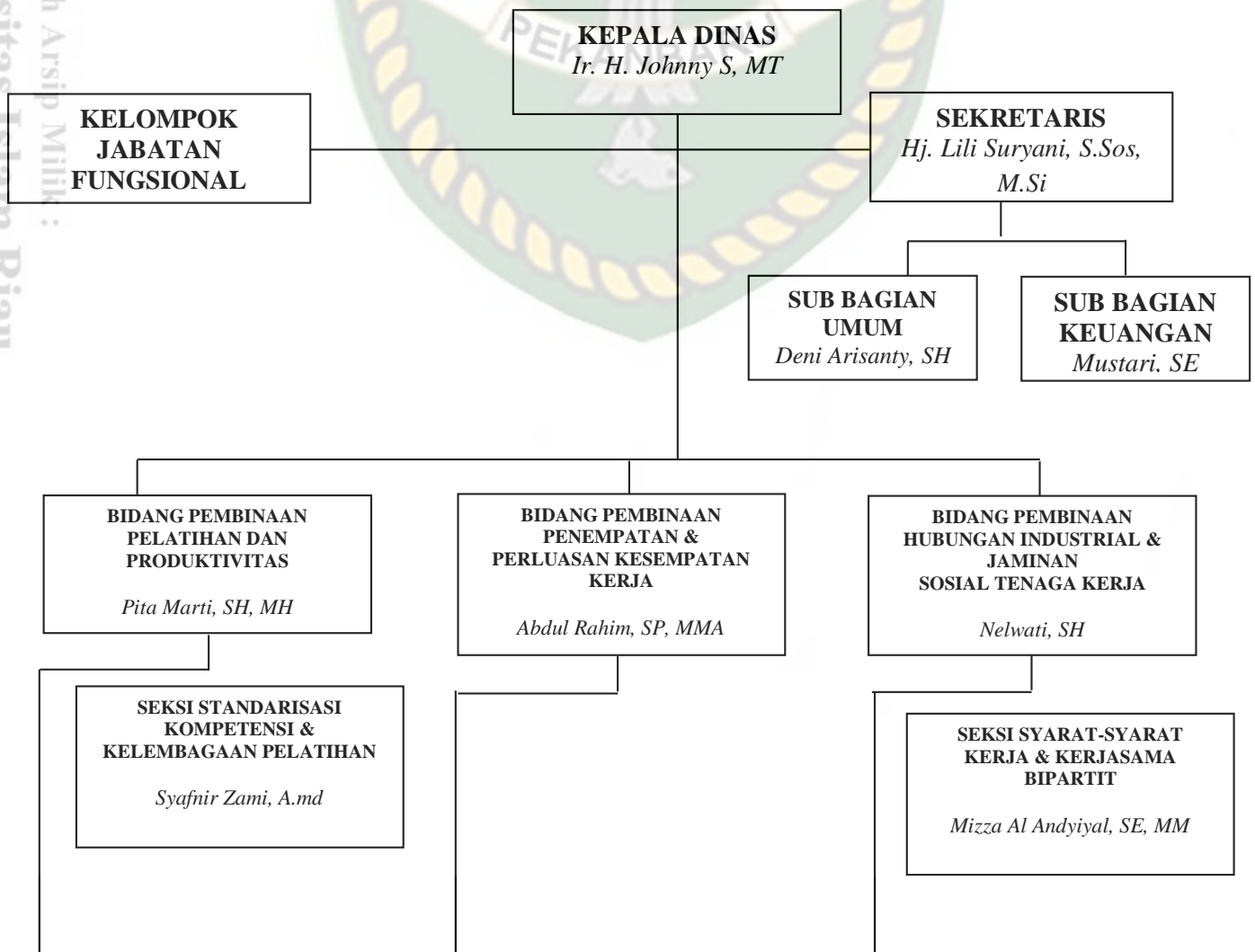
- a) Kelompok jabatan terdiri dari sejumlah tenaga ahli dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya.
- b) Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Walikota dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing.
- c) Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban Kerja.

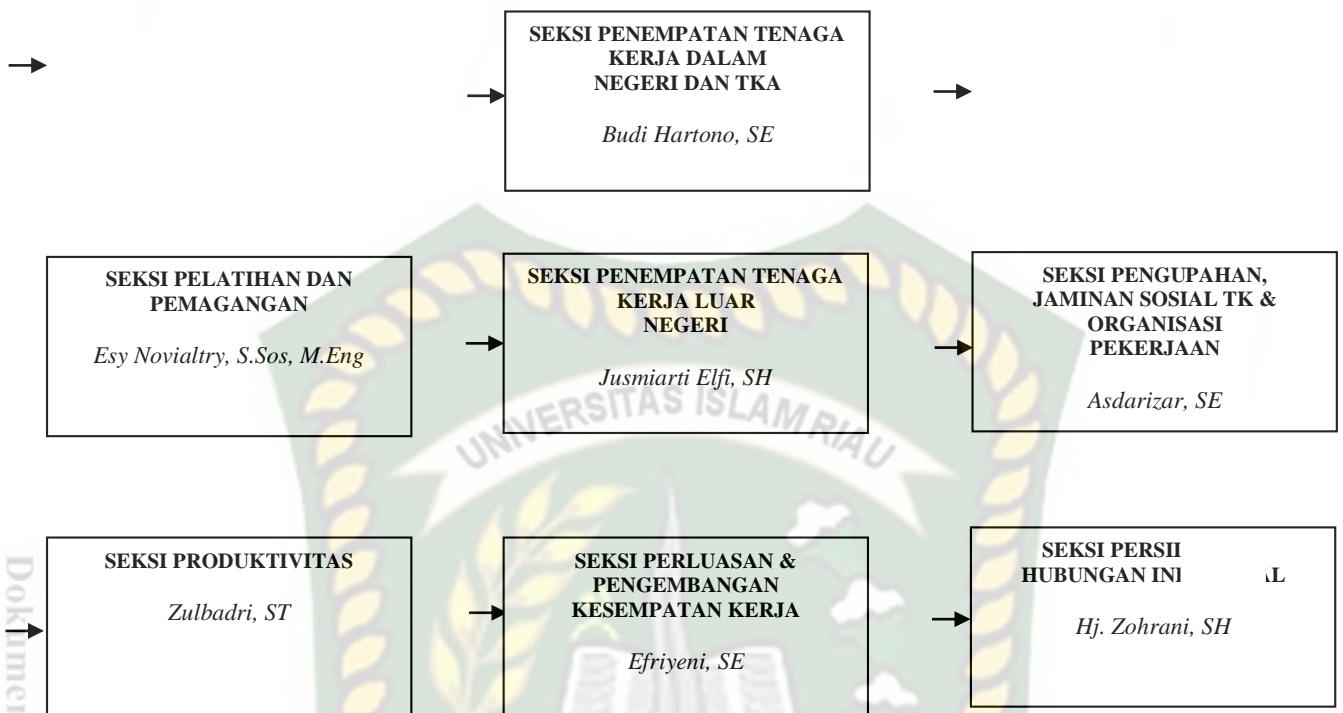
- d) Jenis jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU**





BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Narasumber

Sebelum melakukan pembahasan lebih lanjut tentang Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, Terlebih dahulu penulis menjabarkan identitas tersebut akan diklasifikasikan menurut umur dan jenis kelamin.

Tabel IV. I Klasifikasi Narasumber berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	25-35	2	22%
2	36-46	3	33%

3	47-57	4	44%
	Jumlah	9	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti tahun 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa narasumber dengan usia 25-35 berjumlah 2 orang dengan presentase 22%, narasumber dengan usia antara 36-46 berjumlah 3 orang dengan presentase 33%, dan narasumber dengan usia antara 47-57 berjumlah 4 orang dengan presentase 44%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, narasumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan narasumber yang berada pada usia yang sangat matang, baik dalam mengambil keputusan ataupun kematangan dari pola pikirnya, serta dinilai lebih berpengalaman didalam pekerjaannya, yaitu narasumber yang berada pada usia 47-57 tahun dengan jumlah sebanyak 4 orang atau sama dengan 44% dari keseluruhan Narasumber.

Selanjutnya, peneliti klasifikasi narasumber dilihat dari jenis kelaminnya, yang akan dijelaskan pada tabel IV.2 dibawah ini :

Tabel IV.2 Klasifikasi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	7	78%
2	Perempuan	2	22%
	Jumlah	9	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa narasumber dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 7 orang dengan presentase 78%, sedangkan narasumber dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang dengan presentase 22%. Adapun pengaruh jenis kelamin adalah padasikap dari masing-masing gender, dimana seorang laki-laki cenderung lebih cepat, tegas dan memiliki emosional yang tinggi dibandingkan dengan perempuan.

B. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.

Implementasi Kebijakan merupakan salah satu tahapan penting dalam pelaksanaan kebijakan publik, selama ini implementasi diartikan sebagai pelaksanaan dari kebijakan publik yang dibuat atau yang telah diputuskan, padahal tahapan implementasi merupakan tahapan penting untuk dilaksanakan dengan maksimal dan mampu mencapai tujuan dari kebijakan itu sendiri, karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan didalamnya.

Untuk melihat bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, peneliti menggunakan model “implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh

Edward III”, dimana kebijakan publik dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor berikut :

1. **Komunikasi (*communication*)**

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy implementors*), informasi perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami apa yang menjadi isi, tujuan, arah kelompok sasaran (*target group*) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan, agar proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Komunikasi yang baik salah satu penentu keberhasilan implementasi kebijakan publik. Implementasi yang mencapai sasaran kebijakan tercipta jika para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang harus mereka lakukan. hal tersebut akan terlaksana bila komunikasi berjalan dengan baik. Sehingga setiap kebijakan yang diimplementasikan tersebut bisa dikoordinasikan dengan bagian yang tepat, selain itu juga komunikasi terkait kebijakan yang akan dilaksanakan tersebut juga harus akurat dan konsisten.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud komunikasi adalah penyampaian isi maksud dan tujuan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang

Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.

Adapun item penilaian atau sub indikator komunikasi dalam penelitian ini adalah :

- a) **Melakukan Sosialisasi dan menyampaikan Informasi kepada perusahaan yang ada di kota Pekanbaru melalui iklan dan media masa mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.**

Pelaksanaan sosialisasi, informasi melalui iklan dan media masa merupakan salah satu tahapan dalam komunikasi, yang mana dalam penelitian ini adalah terkait usaha-usaha atau langkah langkah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk melaksanakan, memberitahukan dan menjelaskan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di kota pekanbaru berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan wawancara peneliti bersama bapak Asdarizar,SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beliau mengatakan :

“Dari pihak Dinas Tenaga Kerja sudah mengadakan sosialisasi dan menyampaikan informasi kepada perusahaan yang ada dikota pekanbaru terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, seharusnya dari pihak perusahaan menjalankan Permenaker yang telah di sosialisasikan sehingga tidak ada pengaduan dari karyawan terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan”

Dari uraian wawancara diatas, dapat diketahui bahwa dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah mengadakan sosialisasi dan memberikan informasi terkait dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, meskipun dari pihak Dinas Tenaga Kerja sudah melakukan sosialisasi tetapi tidak di terapkan oleh perusahaan sehingga masih adanya pengaduan ke Posko pengaduan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Kemudian peneliti melakukan wawancara diperusahaan De Penyet yang di lakukan wawancara oleh peneliti dengan sekretaris perusahaan beliau mengatakan :

“Perusahaan sudah menerima sosialisasi dan informasi melalui iklan/media masa (email, whatsapp, facebook dan instagram) dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, dan dari pihak perusahaan sudah menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja”.

Adapun jawaban dari perusahaan CV. Jaya Abadi Berkah yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan Sekretaris Perusahaan beliau mengatakan:

“Perusahaan sudah menerima sosialisasi dan informasi melalui iklan/media masa dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, dan dari pihak perusahaan sudah menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja”

Adapun jawaban dari perusahaan Usaha Bersama Auto Parts yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan Kepala Perusahaan, beliau mengatakan:

“Perusahaan sudah menerima sosialisasi dan informasi melalui iklan/media masa dari pihak Dinas Tenaga Kerja mengenai Permenaker nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan dari pihak perusahaan sudah menjalankan Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja”

Adapun jawaban dari perusahaan PT.Borelang Sejahtera Prima yang di lakukan wawancara oleh peneliti dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Perusahaan sudah menerima sosialisasi dan informasi yang di adakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja tentang Permenaker nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya dan dari pihak perusahaan sudah menjalankan dengan baik”

Berdasarkan wawancara diatas dengan ke 4 (empat) perusahaan, dapat diketahui bahwa perusahaan sudah menerima sosialisasi dan informasi melalui iklan/media masa (Email, Whatsapp, Instagram dan Facebook) tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja, dan dari pihak perusahaan mengakui sudah menjalankan peraturan tersebut.

Adapun jawaban dari karyawan perusahaan De Penyet yang di lakukan wawancara oleh peneliti dengan bapak Danhil :

“Dari pihak perusahaan sudah mengadakan sosialisasi kepada karyawan mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja, tetapi tidak secara detail sehingga karyawan tidak dapat memahami peraturan tersebut”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT.De Penyet tidak menyampaikan secara detail tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawannya.

Adapun jawaban dari karyawan perusahaan CV. Jaya Abadi Berkah yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan bapak Hadi :

“Dari pihak perusahaan memang sudah melakukan sosialisasi mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja, tetapi karyawan sudah bekerja selama 1 (satu) Tahun lebih dan masih menerima THR sebesar 50% dari gaji karyawan”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan tidak paham dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh diperusahaan sehingga pihak perusahaan memberikan THR kepada semua karyawannya dengan jumlah yang sama, termasuk juga kepada karyawan yang sudah 1 (satu) tahun bekerja di perusahaan tersebut.

Adapun jawaban dari karyawan perusahaan Usaha Bersama Auto Parts yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan bapak Perdana M.Murni :

“Dari pihak perusahaan sudah mengadakan sosialisasi kepada karyawan mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja, namun dari pihak perusahaan menjanjikan kepada karyawan yang bernama Perdana bahwa Tunjangan Hari Raya beliau akan dibayarkan di akhir bulan, namun dari pihak perusahaan ini ternyata hanya memberikan pinjaman kepada karyawan sebesar Rp.500.000, dan dipotong gaji bulanan.”

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa dari pihak Perusahaan Usaha Bersama Auto Parts, tidak menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di perusahaan.

Adapun jawaban dari karyawan perusahaan PT.Borelang Sejahtera Prima yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan bapak Suhendra beliau mengatakan :

“Dari pihak perusahaan sudah mengadakan sosialisasi kepada karyawan mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh diperusahaan, dan disini saya menanyakan masalah THR dibayarkan perusahaan dengan ketentuan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 1 Tahun mendapat THR sebesar 50% dari Gaji Bulanan, dan karyawan yang masa kerja kurang dari 1 Tahun mendapat THR sebesar 20% dari Gaji Bulanan, dan THR juga dipotong angsuran hutang

bulanan, sehingga saya hanya menerima THR yang telah dipotong hutang”.

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa dari pihak perusahaan tidak mengerti tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh diperusahaan.

Brdasarkan pernyataan dari uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa, pelaksanaan komunikasi dalam hal Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh diperusahaan “Kurang Terimplementasi” dengan baik, karna dari pihak Dinas Tenaga Kerja sudah mengadakan sosialisasi dan memberikan informasi tetapi tidak di jalankan dengan benar oleh perusahaan dan dari segi pemahaman perusahaan juga kurang efesien sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut datang ke Dinas Tenaga Kerja untuk menanyakan tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh diperusahaan dan masih banyaknya pengaduan yang diterima oleh pihak Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru.

2. Sumber Daya (Resouces)

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan dan

aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan dan aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif. Sumber daya disini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup jumlah staf, insentif dan juga fasilitas yang akan dijelaskan sebagai berikut :

a) Staf atau Pelaksana Tersedia

Dalam implementasi kebijakan, jumlah staf memiliki peran penting terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh diperusahaan.

Berdasarkan wawancara peneliti bersama bapak Asdarizar,SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Jumlah Staf atau Pelaksana Tersedia dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yaitu ada 10 (sepuluh) orang dan diberi tugas secara piket, dari segi penyuluhan, penyampaian pengaduan, dan membuka posko di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Posko Satgas Ketenagakerjaan Pelayanan Konsultasi dan Penegakan Hukum Tunjangan Hari Raya Keagamaan.”

Dari uraian wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Jumlah Staff atau Pelaksana Tersedia di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berjumlah 10 (sepuluh) orang yang menangani masalah Tunjangan Hari Raya Keagamaan terkait dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, meskipun dari pihak Dinas Tenaga Kerja Memiliki jumlah Staf atau Pelaksana Tersedia yang berjumlah 10 (Sepuluh) orang tersebut, tetapi informasi yang peneliti temui dilapangan dan pengakuan dari ke 4 (empat) Perusahaan yang peneliti wawancarai bahwasannya yang melakukan sosialisasi ke perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru yaitu berjumlah 1 (satu) dan 2 (dua) orang anggota saja dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Kemudian peneliti melakukan wawancara diperusahaan De Penyet yang di lakukan wawancara oleh peneliti dengan sekretaris perusahaan beliau mengatakan :

“Perusahaan mengatakan bahwa ada 1 (satu) orang anggota dari Disnaker yang datang ke perusahaan untuk melakukan sosialisasi mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh”

Adapun jawaban yang sama dari Perusahaan CV.Jaya Abadi Berkah, peneliti wawancara dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Bahwa ada 1 (satu) orang anggota dari Disnaker yang datang ke perusahaan untuk melakukan sosialisasi mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh”

Selain itu peneliti juga menanyakan pertanyaan yang serupa kepada perusahaan Usaha Bersama Auto Parts yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan Kepala Perusahaan, beliau mengatakan:

“Perusahaan mengatakan bahwa ada 2 (dua) orang anggota dari Disnaker yang datang ke perusahaan untuk melakukan sosialisasi mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh”

Adapun jawaban yang sama dari perusahaan PT.Borelang Sejahtera Prima yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan Sekretaris Perusahaan, beliau mengatakan:

“Bahwa ada 2 (dua) orang anggota dari Disnaker yang datang ke perusahaan untuk melakukan sosialisasi mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh”

Berdasarkan wawancara diatas dengan ke 4 (empat) perusahaan, dapat diketahui bahwa dari pihak Dinas Tenaga Kerja memberikan tugas kepada anggotanya hanya 1 (satu) atau 2 (dua) orang yang datang ke perusahaan untuk melakukan sosialisasi tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja.

b) Insentif.

Dalam implementasi kebijakan, insentif berkaitan dengan kebijakan untuk menjamin terlaksananya kebijakan. Dan saat ini mengenai insentif untuk melaksanakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja tidak ada.

Berikut wawancara peneliti dengan bapak Asdarizar,SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Kalau masalah insentif tidak ada di berikan terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan”

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan pertanyaan yang sama dengan sekretaris De Penyet :

“Dari pihak perusahaan tidak menyediakan insentif kepada pihak Disnaker mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya”

Adapun jawaban yang sama dari perusahaan CV. Jaya Abadi Berkah yang peneliti wawancara dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Dari pihak perusahaan tidak ada memberikan insentif kepada pihak Disnaker mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya”

Berikut jawaban yang sama dari perusahaan Auto Parts yang peneliti wawancara dengan kepala perusahaan, beliau mengatakan :

“Dari pihak perusahaan tidak menyediakan insentif kepada pihak Disnaker mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya”

Berikut jawaban yang sama dari perusahaan PT.Borelang Sejahtera Prima yang peneliti wawancara dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Dari pihak perusahaan tidak ada memberikan insentif kepada pihak Disnaker mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya”

Berdasarkan wawancara diatas dengan Dinas Tenaga Kerja dan ke 4 (empat) perusahaan, dapat diketahui bahwa dari pihak Dinas Tenaga Kerja Tidak memyediakan Insentif kepada staf dan dari perusahaan juga

tidak menyediakan insentif kepada anggota Disnaker yang datang ke perusahaan untuk melakukan sosialisasi tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja.

c) Fasilitas

Fasilitas atau sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan, pengadaan fasilitas yang layak, seperti gedung, tanah dan peralatan perkantoran akan menunjang dalam keberhasilan implementasi suatu program atau kebijakan.

Berikut hasil wawancara bersama bapak Asdarizar, SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Berdasarkan sarana dan prasarana yang telah dibangun, alat yang diperlukan oleh setiap staf dan dari pihak Dinas Tenaga Kerja menyediakan mobil dinas untuk operasional”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang dibangun oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mendukung Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja dan masing-masing staf sudah menerima fasilitas yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada perusahaan De Penyet yang peneliti wawancara dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Dari perusahaan memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang di butuhkan oleh karyawannya untuk kelancaran kerja staf di perusahaannya”

Adapun jawaban dari perusahaan CV. Jaya Abadi Berkah yang dilakukan wawancara oleh peneliti dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Perusahaan menyediakan fasilitas sarana dan prasarana kerja yang di butuhkan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Jaya Abadi Berkah seperti gedung, ruangan kerja, meja, komputer dan lainnya sesuai kebutuhan karyawan”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan perusahaan Usaha Auto Parts, beliau mengatakan :

“Perusahaan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan untuk karyawan yang bekerja di perusahaan ini dan untuk kelancaran perusahaan juga”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan sekretaris perusahaan PT.Borelang Sejahtera Prima :

“dari perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang di butuhkan oleh karyawan untuk kelancaran bersama”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan ke 4 (empat) perusahaan, dapat diketahui bahwa dari perusahaan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan karyawan De Penyet dengan bapak Danhil, beliau mengatakan :

“Dari Perusahaan sudah menyediakan fasilitas kepada karyawan yang bekerja di sini”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan serupa kepada karyawan CV. Jaya Abadi Berkah dengan bapak Hadi, beliau mengatakan :

“Perusahaan sudah menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, seperti ruangan, meja, komputer dan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan”

Adapun jawaban dari karyawan Usaha Bersama Auto Parts, peneliti melakukan wawancara kepada bapak Perdana, beliau mengatakan :

“Perusahaan sudah menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan yang bekerja di sini”

Adapun jawaban dari karyawan PT.Borelang Sejahtera Prima, peneliti melakukan wawancara dengan bapak Suhendra, beliau mengatakan :

“Dari pihak perusahaan sudah menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang di butuhkan oleh karyawan”

Berdasarkan wawancara diatas dengan ke 4 (empat) karyawan yang bekerja diperusahaan, dapat diketahui bahwa dari pihak Perusahaan sudah menyediakan fasilitas kepada karyawan dan karyawan telah menerima fasilitas yang disediakan oleh perusahaannya masing masing.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai fasilitas yang diberikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan tersebut dapat disimpulkan, dari segi fasilitas sudah Terimplementasi dalam membangun, sarana dan prasarana yang di perlukan.

Setelah melihat uraian dari masing-masing sub-indikator terkait sumber daya yang terdiri dari Staf, Insentif dan fasilitas untuk meningkatkan atau faktor pendukung demi tercapainya kesejahteraan staf dan karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa pemenuhan sumber daya sudah “Cukup Terimplementasi” dengan baik.

3. Sikap Pelaksana (*Disposisi*)

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksanaan kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. “Kejujuran mengarahkan implementator untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan”.

Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang

diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik.

Terkait Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru maka yang menjadi item penilaian atau sub indikator disposisi adalah sebagai berikut :

a) Petugas bekerja sesuai dengan aturan

Dukungan dari pejabat memiliki pengertian, bahwa personil atau unit pelaksana yang berhubungan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru diharapkan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan aturan yang sudah di tetapkan setiap unit.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Asdarizar,SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Untuk menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan petugas bekerja sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Disnaker”

Adapun jawaban yang peneliti dapat dari pihak perusahaan yang peneliti wawancara kepada sekeretaris perusahaan De Penyet, beliau mengatakan :

“Karyawan yang bekerja di perusahaan ini bekerja sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan”

Adapun jawaban yang sama dari perusahaan CV.Jaya Abadi Berkah yang peneliti wawancara dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Karyawan yang bekerja sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan”

Ada juga jawaban yang sama dari perusahaan Usaha Auto Parts yang peneliti wawancara dengan kepala perusahaan, beliau mengatakan :

“Karyawan yang bekerja di perusahaan ini bekerja sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan”

Adapun jawaban yang sama dari perusahaan PT.Borelang Sejahtera Prima yang peneliti wawancara dengan sekretaris perusahaan, beliau mengatakan :

“Karyawan yang bekerja di perusahaan ini bekerja sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan”

Berdasarkan wawancara diatas dengan Pihak Dinas Tenaga Kerja dan ke 4 (empat) perusahaan yang bekerja diperusahaan, peneliti menemukan jawaban yang sama dari pihak Disnaker dan perusahaan bahwasannya petugas sudah bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk menjalankan tugas nya masing-masing.

b) Layak dan Tegas

Dukungan dari Disnaker dan Perusahaan memiliki pengertian, bahwa personil atau unit pelaksana yang berhubungan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan layak dan tegas untuk melancarkan suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Asdarizar, SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Petugas Dinas Tenaga Kerja sudah layak dan tegas dalam menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru”

Dari uraian diatas, dalam menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru petugas sudah layak dan tegas dalam menjalankan tugasnya.

Adapun jawaban dari ke-4 (empat) perusahaan yang dilakukan wawancara oleh peneliti, peneliti menemukan jawaban yang serupa yaitu :

“Bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan sudah layak dan tegas dalam menjalankan tugas nya masing-masing.

Berdasarkan wawancara diatas dengan ke 4 (empat) perusahaan yang bekerja diperusahaan, peneliti menemukan jawaban yang sama dari perusahaan bahwasannya karyawan sudah layak dan tegas dalam menjalankan tugas nya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada.

c) **Bertanggung Jawab**

Dukungan dari petugas meemiliki pengertian, bahwa personil atau unit pelaksana yang berhubungan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru diharapkan dapat melakulan tugasnya dengan memiliki komitmen yang tinggi dan juga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan. Sebab dengan tanggung jawab yang besar maka suatu kebijakan akan dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Asdarizar,SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Petugas dari Disnaker sudah bertanggung jawab dengan penuh dalam menjalankan tugasnya masing-masing terkait dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru”

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa Petugas yang ada di Dinas Tenaga Kerja sudah bertanggung jawab dalam menjalankan tugas nya

terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.

Adapun jawaban dari ke-4 (empat) perusahaan yang dilakukan wawancara oleh peneliti, peneliti menemukan jawaban yang serupa yaitu : “Bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan sudah bertanggung jawab dengan penuh dalam menjalankan tugasnya masing-masing yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Berdasarkan wawancara diatas dengan ke 4 (empat) perusahaan yang bekerja diperusahaan, peneliti menemukan jawaban yang sama dari perusahaan bahwasannya karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas nya masing-masing sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru dapat diklasifikasi “Sudah Terimplementasi” karena petugas berkerja sesuai dengan aturan, petugas layak dan tegas dan petugas juga bertanggung jawab penuh dalam menjalankan pekerjaanya masing-masing.

4. Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure)

Struktur Birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Struktur birokrasi ini

mencakup jelasnya institusi/badan yang menjalankan, sanksi yang tegas dan melakukan pengawasan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

a) Institusi/Badan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Asdarizar,SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Institusi/badan yang menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru sudah jelas dan adanya surat tugas berdasarkan surat edaran Kementerian Ketenagakerjaan”.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja sudah jelas dan diberikan surat tugas berdasarkan surat edaran kementerian ketenagakerjaan untuk menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.

b) Sanksi dan Pengawasan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Asdarizar,SE selaku Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, beliau mengatakan :

“Jika pihak perusahaan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) pihak Dinas Tenaga Kerja tidak langsung memberikan sanksi, sebelum diberikan sanksi pertama dari Dinas Tenaga Kerja memberikan peringatan atau teguran (1 hari), jika tidak ada perubahan maka dari pihak Disnaker memberikan sanksi berupa Sanksi Administrasi (Pencabutan Izin/Perusahaan Berhenti) dan dikenakan denda 5% dan Dinas Tenaga Kerja juga sudah melakukan pengawasan (Pengawasan Tenaga Kerja/PPNS Trans Provinsi Riau)”.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak membayarkan THR kepada karyawan dan dari pihak Disnaker juga melakukan pengawasan untuk menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari sub indikator di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, jelasnya badan yang menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru dan memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak membayarkan THR, kemudian dari pihak Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan. Maka, peneliti menyimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik

Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru) “Sudah Terimplementasi” dengan baik.

C. Hasil Peneliti dalam Wawancara Mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru), yaitu dari Dinas Tenaga Kerja implementasi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru) sudah dijalankan atau sudah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja ditandai dengan Sosialisasi, memberikan informasi, dan jelasnya badan yang menjalankan.

Dari hasil wawancara terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru penulis menarik kesimpulan bahwa masih kurangnya Komunikasi dan Sumber Daya yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai pihak Pelaksana yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengawasi perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru terhadap jalannya peraturan mengenai kewajiban membayar THR dan Sosialisasi mengenai kewajiban perusahaan untuk

membayar Tunjangan Hari Raya (THR), kurangnya pemahaman perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru tentang kewajiban membayar hak pekerja berupa Tunjangan Hari Raya (THR) menjelang Hari Raya Keagamaan dinilai karena kurangnya komunikasi dan sumber daya, baik dari sumber daya manusia yang masih minim sehingga pengawasan yang sifatnya dilakukan secara menurunkan tim pelaksana untuk turun langsung menjadi terkendala dikarenakan masih minimnya staf atau sumber daya manusia yang tersedia dan faktor sumber pendanaan di karenakan untuk melakukan sosialisasi diperlukan pendanaan yang cukup besar untuk mengumpulkan para pengusaha untuk diberikan pemahaman dan informasi mengenai kewajiban membayar hak pekerja berupa THR dan mengingat Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016. Tetapi dari segi Disposisi dan Birokrasi “Sudah Terimplementasi” dengan baik.

Dan berdasarkan penjelasan mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru) sudah dijalankan oleh pihak Disnaker, akan tetapi kurangnya pemahaman dari pihak perusahaan maka karyawan yang tidak diberikan THR datang ke posko pengaduan Disnaker. Walaupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru) sudah menjalankan sosialisasi, sanksi dan melakukan pengawasan kepada perusahaan tetapi

masih minimnya pemahaman untuk menjalankan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dinilai “Kurang Terimplementasi”.

D. Hambatan-Hambatan.

Hambatan dalam Pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Kota Pekanbaru, Baik yang ditemui di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru maupun yang penulis temukan di Perusahaan dan karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya pemahaman dari perusahaan dalam memahami Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh sehingga masih banyak ditemukan pengaduan di Posko Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Kurangnya pemahaman dari karyawan dalam memahami Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh, sehingga karyawan mendatangi Posko Pengaduan Dinas Tenaga Kerja.
3. Masih sedikitnya petugas pelaksana yang melakukan sosialisasi ke perusahaan terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan

Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan pembahasan dan analisis mendalam terhadap Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru), maka hasil penilaiannya adalah “Kurang Terimplementasi”.

1. Komunikasi yang dilakukan belum maksimal, sebab sosialisasi yang dilakukan dengan Pihak Disnaker kepada perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik sehingga masih adanya pengaduan di posko pengaduan Dinas Tenaga Kerja terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru).
2. Sumberdaya dalam melaksanakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru) sudah cukup kompeten, akan tetapi masih menemukan

perbedaan jawaban antara Pihak Disnaker dengan Perusahaan terkait jumlah pelaksana tersedia yang di turunkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

3. Disposisi dalam melaksanakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru) sudah Terimplementasi dengan baik.
4. Birokrasi dalam menjalankan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru) sudah terimplementasi dengan baik.

B. Saran.

1. Dinas Tenaga Kerja jika memberikan Sosialisasi kepada perusahaan sebaiknya melakukan pertanyaan kepada perusahaan dan dari perusahaan mengulangi apa yang sudah di sampaikan oleh pihak Disnaker kepada perusahaan sehingga tidak terjadi mis-komunikasi antara Disnaker dan Perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya membayarkan THR kepada karyawan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Studi di Kota Pekanbaru)

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zaini dan Raden Imam Al Hafis, 2015. *Teori Kebijakan Publik*. Marpoyan Tujuh Publishing : Pekanbaru
- Awang, Azam. 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa Cetakan 1*. Pustaka Pelajar : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Rineke Cipta : Jakarta.
- Dunn William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- H.A.W. Widjaja. 2002. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*. PT Raja Grafindo Perkasa : Jakarta.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Gava Media : Yogyakarta.
- Islamy Irfan. 2016. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kahoriwu, Josef , 2010. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. PT raja grafindo persada : Jakarta.

Khotami. 2015. *Ekologi pemerintahan*. Marpoyan Tujuh : Pekanbaru.

Kansil C.S.T dan Cristine. 2008. *Pemerintah Daerah di Indonesia*. Sinar Grafika:
Jakarta. 107

Labolo, Muhadam. 2010. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. PT Raja Grafindo
Persada: Jakarta.

Manullang, M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press:
Yogyakarta.

Munaf, Yusri. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Marpoyan Tujuh : Pekanbaru

Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernologi : Ilmu Pemerintahan Baru 2*. RinekaCipta:
Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu, 2011. *Kybernologi : Ilmu Pemerintahan Baru 1*. Rineka Cipta:
Jakarta.

Nugroho, Riant. 2008. *Pulic Policy*. PT Elex Media Komputindo : Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Sebuah Kontruksi Ilmu Pemerintahan*. Rineke Cipta:
Jakarta.

O.Jones. Charles, 1991. *Kebijakan Publik*. Cv. Rajawali : Jakarta.

Ryaas, Rasyid. 2000. *Makna Pemerintahan Cetakan ke 4*. PT Mutiara Sumber
Widya: Jakarta.

Suyanto, Bangong. Dkk, 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana Penada Media.

Syafiie, Inu Kencana. 2014. *Ilmu Pemerintahan*. PT BumiAksara : Jakarta.

Syafiie, InuKencana. 2007. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Refika Aditama: Bandung.

Sugiyono, P. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta : Bandung.

Supriyanto, Budi. 2009. *Manajemen Pemerintahan*. CV. Media Brilian : Jakarta.

Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi)*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Soejono. 2005. *Metode Penelitian*. PT.Rineka Cipta : Jakarta

Subarsono. 2008. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi) Cetakan ke2*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta

Tjiptoherijanto. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja*. Alumni Bandung.

Usman Husaini dan Akbar Setiady Purnomo. 2014. *Metode Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara : Jakarta.

Wasistiono Sadu dan Simangungsong Fernandes, 2015. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. IPDN PRESS : Jatinangor Bandung.

Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik (Teori dan Proses)*. Media Pressindo: Jakarta.

Winarno, Surakhmad. 1989. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Tarsito : Jakarta.

Winarni F, G. Sugiyarso. 2008. *Administrasi Gaji dan Upah*. Pustaka Witama: Yogyakarta.

Jurnal :

M. Alfahri Yudha. 2007. Pemberian Tunjangan Hari Raya atau THR Keagamaan Bagi Pekerja di Rumah Sakit Kisaran Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016. Universitas Sumatera Utara, Jakarta

Moh. Imron Rosadi, Antikowati, dkk. 2013. Implementasi Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Tidak Tetap di PTP Nusantara XI (PERSERO)-P.G.DJATIROJO Berdasarkan Permenker Nomor 04/MEN/1994. Universitas Jember (UNEJ).

Internet :

<http://repository.uin-suska.ac.id/2692/3/BAB%20II.pdf>

<http://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/123410090/bab4.pdf>