

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG RI NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM MENGATUR HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN DI SPBU PULOGADUNG

Oleh: Meri Susanti, Erwin Haslam, dan Dahri Zaenal

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam Mengatur Hak dan Kewajiban Karyawan pada PT Pertamina Retail Tepatnya di SPBU Cabang Pulogadung, Jakarta Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dan implementasi Hak dan Kewajiban Karyawan SPBU Cabang Pulogadung Jakarta Timur. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Studi Pustaka dan Kajian wawancara yang meliputi wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan Implementasi hak dan kewajiban pekerja PT. Pertamina Retail tepatnya di SPBU Cabang Pulogadung Jakarta Timur telah mengalami perkembangan dan pelaksanaannya sudah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan nomor 13 tahun 2003. Kendatipun demikian pada pelaksanaannya masih menemukan hambatan-hambatan misalkan pada nilai kontrak kerja yang sering mengalami perubahan dalam setiap tahunnya dan tidak seluruh pegawai mengetahui tugas dan fungsi pekerja, kemudian beberapa kali anggaran lambat turun kepada perusahaan sehingga berimbas pada terlambatnya penerimaan upah pada pekerja.

Kata Kunci: Hak, Kewajiban, Pekerja, Undang-Undang, Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Pemerintah mempunyai peran memenuhi kebutuhan hidup serta melakukan upaya-upaya untuk mengurangi jumlah pengangguran nasional, sehingga dapat tercipta kesejahteraan masyarakat dan warga negaranya. Sebagaimana cita-cita kemerdekaan negara kesatuan republik Indonesia yang dituangkan dalam Pancasila tepatnya sila ke-5. Kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam persoalan kebutuhan hidup masyarakat atau warga negara, peran pemerintah salah satunya membuat undang-undang yang bisa mengatur tentang hak dan kewajiban sebagai warga negara. Sebagai warga negara hal yang harus dilakukan dalam pemenuhan hidup adalah kesempatan mereka memperoleh pekerjaan. Dalam hal ini, pemerintah membuat aturan-aturan melalui

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di dalamnya mengatur dengan sangat jelas hak-hak para pegawai atau karyawan. Salah satu aspek yang menjadi bagian dari perlindungan hak-hak pekerja adalah pengupahan.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dalam konteks tersebut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 pada dasarnya karyawan atau pekerja adalah makhluk sosial yang artinya dalam memenuhi kebutuhan hidup membutuhkan manusia lain. Sebagai contoh untuk memenuhi hidupnya seseorang harus bekerja supaya menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, maka diperlukan kepastian hukum yang

mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sekaligus memberi perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan tersebut diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan pengusaha, terciptanya keadilan dan kepuasan kerja yang mendorong peningkatan kinerja semua komponen usaha.

Pasal 1 Ayat 5 yang menyebutkan “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” pemberi kerja yang wajib memberi upah dapat berupa individu atau badan hukum yang mempekerjakan karyawan untuk kepentingan ekonominya. Hal ini diperkuat dengan bunyi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 6 Huruf (b) yang menyatakan perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan ketentuan di atas, setiap lembaga usaha yang memiliki pengurus dan mempekerjakan karyawan masuk dalam cakupan perusahaan yang harus membuat upah kepada karyawan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan utama UU No.13 Tahun 2003 memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Permasalahan hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak terlepas dari rendahnya daya tawar pekerja dihadapan pengusaha. Dalam hal ini tingginya angka pengangguran merupakan salah satu penyebab rendahnya daya tawar pekerja. Pekerja memilih pekerjaan bukan berdasarkan kemampuan

dan kesesuaian pendidikan, tetapi karena tidak adanya alternatif lain untuk bidang pekerjaan yang sesuai. Selain itu, ketersediaan lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pekerja mendorong pekerja kurang mempertimbangkan kompensasi yang akan diperoleh dari hasil pekerjaan. Kontrak kerja yang selalu berulang dengan jangka waktu yang pendek, tidak memprioritaskan perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini juga yang akan berdampak pada kurangnya kepuasan kerja dan tindakan kurang disiplin dan perselisihan dengan piha manajemen. Berdasarkan uraian diatas penulis secara eksplisit mempunyai fenomena kurangnya pengusaha dalam pemberian hak kepada pekerja dapat dilihat pada tabel

Tabel 1.
Survey Pendapat 40 Karyawan
Di PT Pertamina Retail SPBU Cabang
Pulogadung

(sumber:wawancara, 10 februari 2023)

N o.	Pendapat Karyawan	Y a	Ti da k
1.	Pengusaha memberikan hak karyawan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003	7	33
2.	Karyawan menjalankan No. 13 Tahun 2003	3 7	3
3.	Perusahaan mengimplementasikan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur Hak dan Kewajiban.	5	35

Gambar di atas dapat disimpulkan secara eksplisit bahwa perusahaan atau pemberi kerja memberi hak kepada karyawan PT Pertamina Retail SPBU Cabang Pulogadung tidak sesuai dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur

Hak dan Kewajiban. misalnya, keterlambatan pemberian upah yang sering terjadi. tidak secara keseluruhan mendapatkan jamina Kesehatan. Dan pekerja mengerjakan yang bukan tugas dan fungsinya. Hal ini berdampak pada jam kerja yang berlebih pada pekerja. Dari beberapa hal yang dipaparkan, maka disampaikan penulis mengambil judul “Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Mengatur Hak dan Kewajiban Karyawan”.

Metode Penelitian

Metode Penelitian suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Dalam hal ini, Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada setting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang parsial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data. Kegiatan terakhir adalah membuat laporan ke dalam struktur yang fleksibel (Creswell: 2012).

Sebagaimana yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian ini akan menggunakan studi kasus. Studi kasus adalah suatu pendekatan untuk mempelajari, menerangkan atau menginterpretasikan suatu kasus dalam konteksnya secara natural tanpa adanya intervensi pihak luar. Sedangkan menurut Arikunto (Gunawan, 2013, hal.116) mengemukakan bahwa “studi kasus sebagai salah satu jenis dari pendekatan deskriptif, penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu

individu, lembaga atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit”. Metode Penelitian kualitatif merupakan langkah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, mengidentifikasi, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. (Saryono, 2010) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. (Sugiyono, 2016:9)

KONSEP DAN TEORI

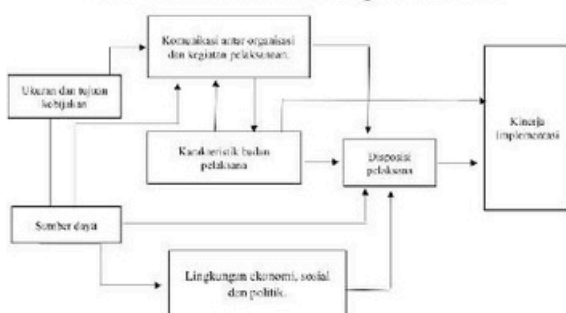
Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi bermuara pada adanya suatu kegiatan, Tindakan-tindakan atau mekanisme sistem, pelaksanaan bukan sekedar suatu kegiatan, melainkan suatu kegiatan yang direncanakan dan dilakukan untuk mencapai tujuan kegiatan tersebut. (Nurdin, 2022) Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksanaan kebijakan melalui aktivitas atau kegiatan pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kegiatan itu sendiri. Implementasi kebijakan publik merupakan suatu kajian mengenai pelaksanaan dari suatu kebijakan pemerintah. Setelah sebuah kebijakan dirumuskan dan disetujui langkah berikutnya adalah bagaimana agar kebijakan tersebut dapat mencapai tujuan. Implementasi dari suatu program melibatkan upaya-upaya policy maker untuk Memurut pengaruhi perilaku birokrat pelaksana agar bersedia memberikan pelayanan dan

mengatur perilaku kelompok sasaran (Subarsono, 2021: 87)

Menyan Meter dan van Horn (dalam Subarsono 2021) ada lima variabel yang memengaruhi kinerja implementasi, yakni : (1) standar dan sasaran kebijakan; Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur, maka akan terjadi multiinterpretasi dan mudah menimbulkan konflik di antara para agen implementasi. (2) sumber daya; Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia (human resources). Dalam berbagai kasus program pemerintah, seperti Program Jaring Pengaman Sosial (JPS) untuk kelompok miskin dipedesaan kurang berhasil karena keterbatasan kualitas aparat pelaksana. (3) komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas; Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program (4) karakteristik agen pelaksana; Yang dimaksud karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan memengaruhi implementasi suatu program. (5) kondisi sosial, ekonomi dan politik.

Gambar 1. Model Implementasi



Sumber : Van Meter dan Van Horn, 1975 : 463 (dalam Subarsono 2021)

(6) Implementasi mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan; sejauhmana kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak; bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan; dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan. (7) Disposisi implementor. Disposisi implementor ini mencakup tiga hal yang penting, yakni : (a) respons implementor terhadap kebijakan yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan; (b) kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan; dan (c) intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Pertamina Retail terus berupaya mencapai rencana jangka panjangnya yang bertujuan untuk menjadi Perusahaan retail global yang berkelas dengan memberikan nilai dari diversifikasi bisnis Retail Bahan Bakar dan Non-Bahan Bakar melalui produk dan jasa yang terintegrasi. PT. Pertamina Retail akan mengoptimalkan dan terus mengembangkan aset dan infrastruktur yang dimiliki demi mempertahankan keunggulan kompetitif untuk menjadi Perusahaan yang memberikan kontribusi lebih bagi Perusahaan Induk dan Negara, dan tetap terus berpegang kepada komitmennya sebagai Perusahaan yang menjunjung profesionalisme, akuntabilitas dan berorientasi pada kenyamanan dan kepuasan

pelanggan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten unggul merupakan salah satu aset utama Perusahaan, karena tanpa adanya SDM yang handal dan loyal, kegiatan operasional dan tumbuh kembang Perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Sebagai Perusahaan retail dengan fokus penjualan produk Bahan Bakar dan Non-Bahan Bakar terkemuka di Indonesia, Perusahaan merasa berkewajiban untuk secara terus-menerus mengembangkan potensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar selalu selaras dengan Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan melalui perencanaan kebutuhan SDM dan proses sistem rekrutmen yang selektif, serta secara rutin melaksanakan Program Pelatihan dan Pengembangan, baik yang dilakukan sendiri atau secara internal, maupun melalui berbagai lembaga pelatihan dan sejenisnya. Dalam pengembangan usahanya, Perusahaan melakukan penilaian kebutuhan dan kapabilitas tenaga kerja dengan mengacu kepada kebutuhan organisasi, yang tercermin dalam RJPP/RKAP dan Rencana Strategis. Berdasarkan kebutuhan tersebut, Perusahaan memastikan kebutuhan tenaga kerja di masing-masing fungsi disesuaikan kebutuhan terhadap waktu, jumlah, dan jabatan termasuk di dalamnya kriteria, golongan atau posisi dan kapasitas atau jumlah orang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan secara efektif dan efisien. Sepanjang tahun 2020, Pertamina Retail mampu menunjukkan kinerja yang baik dan bertahan di tengah wabah pandemi Covid-19. Perusahaan berhasil merealisasikan rencana strategis, meningkatkan pertumbuhan penjualan volume bahan bakar minyak, dan selalu berupaya agar jumlah SPBU COCO maupun CODO terus ditambah jumlah maupun penyebarannya di beberapa wilayah di Indonesia. Selain jumlah SPBU, Pertamina Retail melebarkan

bisnisnya dengan menghadirkan Pertashop untuk memenuhi kebutuhan energi bahan bakar di wilayah pedesaan yang belum terjangkau oleh SPBU dengan kualitas dan harga yang sama dengan di SPBU, lingkup bisnis Pertamina Retail saat ini tidak hanya untuk BBM, tetapi juga untuk produk-produk retail Pertamina lainnya, seperti LPG, pelumas, petrokimia dan convenience store.

Implementasi dan Pelaksanaan Hak Kewajiban

Dalam penelitian ini peneliti membahas tentang yang diperoleh dari observasi langsung dan wawancara mendalam, dan dokumentasi serta studi kepustakaan mengenai implementasi UU 13 tahun 2003 tentang hak dan kewajiban karyawan yang berdasarkan kepada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi, yaitu menunjukkan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program dengan para kelompok sasaran (target group). Tujuan dan sasaran program atau kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program. Ini menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan program dan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya. Dalam berbagai program implementasi kebijakan, sebuah realitas dari program kebijakan perlu hubungan yang baik antar instansi yang terkait yaitu dengan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program tersebut. Tidak boleh terjadi miskomunikasi dalam hal apapun apalagi dalam penyampaian kebijakan yang akan diberlakukan. Terkait kebijakan Undang-undang No. 13 Tahun

2013, peneliti melakukan wawancara dengan informan dengan pertanyaan bagaimana Implementasi UU No.13 tahun 2003 terhadap hak dan kewajiban karyawan, dan apa saja kendala yang dihadapi dalam implementasi tersebut ?.

“UU No. 13 tahun 2003 merupakan pedoman bagi Pertamina dalam melaksanakan hak dan kewajiban kepada karyawan. Yang saya rasakan adalah banyak hambatan yang sering terjadi dilapangan sebagai salah satu contohnya adanya pengurangan jumlah cuti padahal sudah ditetapkan oleh KEMNAKER. Pemotongan upah yang dilakukan perusahaan Ketika tenaga kerja perempuan mengajukan cuti haid yang memang seharusnya menjadi hak dasar pekerja. Hingga cuti yang tidak diambil tidak ada juga penggantian yang berupa uang. Namun, hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara pembuat kebijakan terhadap pekerja yang seharusnya bisa dikomunikasikan dengan baik.”(Jumat, 05 Mei 2023) “Untuk kendala dalam melaksanakan implementasi nya belum maksimalnya antara aturan yang dibuat undang-undang Ketenagakerjaan dengan penerapan di Pertamina. perencanaan yang dibuat sudah cukup baik namun belum maksimal karena lebih banyak menguntungkan atau berdampak positif untuk perusahaan namun berdampak negatif untuk pekerja. Untuk masalah komunikasi antara manager dan karyawan saya rasa kurang baik”(Jumat, 05 Mei 2023, di kantor Pertamina retail SPBU Pulogadung)

Kemudian Terkait kebijakan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, peneliti juga melakukan wawancara pada informan dengan pertanyaan bagaimana komunikasi yang berlaku pada tiap jabatan yang ada di SPBU Pulogadung?. berikut jawaban narasumber:

“Komunikasi yang berlangsung pada tiap jabatan yang ada di SPBU Pertamina Pulogadung ini masih kurang aktif, waktu untuk berkomunikasi sangat jarang ada sebab perusahaan juga dalam satu tahun satu kali berlum tentu ada kegiatan kegiatan silaturahmi untuk menjalin keakraban antar karyawan dan staf lainnya. (Jumat, 05 Mei 2023, di di kantor Pertamina retail SPBU pulogadung)

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa harus adanya keseimbangan antara komunikasi pembuat kebijakan dengan kelompok sasaran.terdapat hambatan dalam komunikasi di spbu Pertamina retail cabang pulogadung karena sering kali yang terjadi hanya komunikasi satu arah.perencanaan yang dibuat lebih menguntungkan atau berdampak positif untuk perusahaan.jika pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran sudah mengetahui dengan baik tujuan dan sasaran kebijakan UU No. 13 Tahun 2003 maka implementasi dalam kebijakan tersebut akan tersampaikan dengan baik dan berjalan maksimal.

2. Sumber Daya

Sumber daya, yaitu menunjuk suatu kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementer yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program atau

kebijakan. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program atau kebijakan pemerintah sebab tanpa keandalan implementer kebijakan menjadi kurang energik dan berjalan lambat dan seadanya. Sedangkan sumber daya finansial menjamin keberlangsungan program atau kebijakan. tanpa ada dukungan finansial yang memadai, program tidak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dalam suatu implementasi kebijakan yang paling penting adalah sumber daya manusia. karna mereka sebagai implementator yang dapat mensukseskan ataupun menggagalkan pelaksanaan sebuah kebijakan. mereka harus memiliki kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan atau ditetapkan oleh pembuat kebijakan yang berkaitan.

Untuk mengetahui kualitas sumber daya yang ada di pertamina Retail SPBU pulogadung, peneliti melakukan wawancara dengan pertanyaan “Apakah jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya finansial berpengaruh terhadap implementasi kebijakan?”

“Sumber daya manusia yang berkualitas itu sangat diperlukan dan di SPBU ini sudah cukup baik. Namun, sumber daya finansial harus menyeimbangi sumber daya manusianya, dan saya rasa finansial di SPBU Pulogadung sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari kecukupan modal dan pengelolaan spbu mengatur finansial.keseimbangan keduanya selama ini berjalan dengan baik”. (kamis, 01 juni 2023, dikantor pertamina retail spbu pulogadung)

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya finansial berpengaruh terhadap implementasi kebijakan. Yang dimana pada spbu

pertamina retail berjalan beriringan antara sumber daya manusia dan sumber daya finansialnya.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Implementator tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Dalam implementasi kebijakan, sikap atau disposisi implementator dibedakan menjadi 3 hal yaitu : (1) Respon implementator terhadap kebijakan yang terkait dengan kebijakan implementator yang melaksanakan kebijakan publik; (2) Kondisi, yaitu pemahaman terhadap kebijakan yang telah ditetapkan; (3) intensitas disposisi impelentator. Ketiga hal tersebut sangat berkaitan satu sama lain. Seorang pegawai harus berkeinginan dan siap dalam melaksanakan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Kesiapan implementator dalam melaksanakan kebijakan ini sangat mempengaruhi pada kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, kesiapan dari pegawai dalam mengimplementasikan kebijakan sangat penting. kesetujuan seorang pegawai terhadap kebijakan akan mendorong pegawai untuk mengetahui dan memahami mengenai kebijakan tersebut dan bagaimana menerapkan kebijakan tersebut sesuai pada porsinya. Dalam implementasi kebijakan tidak boleh terjadi kesenjangan antar pembuat dan implementator kebijakan, hendaknya diantara keduanya terjadi hubungan yang saling mendukung agar implementasi kebijakan dapat berhasil dengan baik. Untuk mengetahui sikap pelaksana dalam melaksanakan kebijakan,

peneliti melakukan wawancara kepada informan dengan memberi pertanyaan “apakah bidang-bidang tata kerja dalam tubuh Pertamina sudah melaksanakan fungsinya dengan optimal?”

”Untuk di Pertamina sendiri, para pegawai sudah mempunyai komitmen bekerja sesuai fungsi, dan aturan yang berlaku namun untuk fungsi penjelasan dalam tugas dan hak sendiri masih rendah. Hingga tidak jarang pegawai bekerja melebihi jam yang ditentukan. Kesungguhan dari pejabat cukuplah baik dalam mengimplementasikan UU No. 13 Tahun 2003 tentang pemberian hak dan kewajiban karyawan di PT. Pertamina Retail SPBU Pulogadung Jakarta Timur.” (Jumat, 05 Mei 2023, di SPBU Pertamina retail pulogadung)

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat simpulkan bahwa dalam komitmen dan tanggung jawab mengenai hak dan kewajiban karyawan berjalan cukup baik. Apabila implementator memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang di inginkan oleh pembuat kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Edward III, variabel keempat yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi walaupun sumber-sumber untuk pelaksanaan suatu kebijakan tersedia atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa saja tugas-tugas dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya

kerjasama banyak orang ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan mengakibatkan sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan, birokrasi. Sebagai pelaksana harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini terdiri dari dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat standar operasional prosedur (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementasi dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah Struktur Birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

”Menurut saya, standar keberhasilan mengenai implementasi Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai hak dan kewajiban karyawan adalah terletak pada indikator kinerja dan target kinerja apakah sudah terlaksana sesuai dengan aturan yang telah berlaku atau tidak. Karena dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan pasti ada aturan yang ditetapkan dan penerapannya harus tepat sasaran” (Kamis, 01 Juni 2023)

Standar keberhasilan sebuah kebijakan itu bisa diukur melalui keberhasilan pelayanan yang kita dapat lihat dari sejauh mana ketegasan dan keberhasilan SOP yang dijalankan, karena sebuah

kebijakan akan berhasil harus dilakukan dengan prosedur dan aturan yang benar.” (Jumat, 05 Mei 2023, di kantor Pertamina Retail SPBU Pulogadung)

Adapun dari pemaparan informan tersebut dapat peneliti lihat bahwa persamaan pada setiap standar kebijakan adalah dimana semua standar yang ditetapkan harus berjalan sesuai dengan SOP (Standar Operational Procedure) yang telah ditetapkan di SPBU Pertamina Retail Cabang Pulogadung sehingga dalam pelaksanaan kebijakan tersebut dapat terkontrol dengan baik oleh masing-masing bidang.

5. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini mendeskripsikan mengenai implementasi UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam mengatur hak dan kewajiban karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, pembahasan ini meliputi aspek implementasi kebijakan Edward III. Terdapat 4 dimensi, sebagai berikut: Dimensi yang pertama adalah komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas. Dalam sebuah implementasi, komunikasi adalah jantungnya. Dari hasil penelitian di atas, komunikasi yang baik akan membangun koordinasi yang baik pula sehingga dalam implementasi suatu kebijakan itu dapat terlaksana dengan baik. Di kantor Pertamina Retail SPBU Pulogadung, proses komunikasi yang dilakukan oleh manager kepada para staffnya belum terlaksana dengan baik. Penyampaian informasi yang tidak terstruktur menjadi salah satu faktor pendukung yang kuat dalam kurangnya sebuah komunikasi. Komunikasi yang dilakukan hanya satu arah yang mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan namun merugikan bagi pekerja. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edward bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi keberhasilan atau baik

buruknya sebuah komunikasi, yaitu transmisi, kejelasan, dan konsistensi. Dapat dilihat dari hubungan yang tercipta antara manager dan staffnya yang masih belum paham mengenai hak-haknya.

Kejelasan Komunikasi, Suatu kebijakan membutuhkan kejelasan dalam penyampaian kebijakan terutama mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Dalam mengimplementasikan kebijakan bertujuan agar tidak terjadinya kekeliruan atau kesalahan dan juga untuk menghindari kebingungan dan interpretasi yang salah dalam merealisasi suatu kebijakan karena ketidakjelasan dalam komunikasi dapat mengakibatkan ketidaksamaan makna dan tujuan awal dari kebijakan yang telah dibuat. Kejelasan informasi terkait Undang-undang Nomo 13 tahun 2003 masih sangat buruk karena berdasarkan pernyataan tenaga kerja tersebut masih adanya tenaga kerja yang tidak mengetahui perlindungan perempuan yang merupakan haknya. Begitu pentingnya kejelasan dalam komunikasi tidak hanya kejelasan dalam kebijakan yang mengatur akan hak tetapi juga kejelasan mengenai sanksi apabila ada pihak yang melanggar kebijakan yang telah di buat. Maka kejelasan ini membutuhkan perhatian khusus bagi pelaksana kebijakan agar tujuan dari kebijakan dapat terwujud. Konsistensi Implementasi akan diperoleh secara maksimal dan efektif apabila keputusan dan perintah dilakukan secara konsisten, konsistensi dalam kebijakan dan keputusan terkait undang-undang dan kebijakan sangat perlu di perjelas secara benar karena apabila demikian maka diperlukan sosialisasi rutin terhadap perusahaan dan pekerja khususnya tenaga kerja perempuan.

Dimensi yang kedua adalah sumber daya. Dalam hal sumber daya ini ada dua cakupan yaitu sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Berdasarkan hasil

penelitian diatas, antara sumber daya manusia dan sumber daya finansial dengan standard dan sasaran kebijakan itu memiliki keterkaitan. Karena bagaimanapun dalam mewujudkan suatu standar yang baik demi mewujudkan tujuan suatu standar yang baik demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan itu dijalankan oleh seorang implementator. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh PT. Pertamina Retail adalah keseimbangan antara sumber daya manusia dan sumber daya finansial.

Dimensi yang ketiga adalah Disposisi atau sikap pelaksana. Menurut Edward (public policy:137) suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik juga sikap yang dimiliki oleh implementator kebijakan seperti komitmen, kejujuran. Seorang implementator yang baik harus mempunyai disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan yang baik seperti apa yang di inginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Dari penelitian diatas menyebutkan bahwa disposisi pelaksana yang terdapat di kantor pertamina retail sudah baik dalam hal bersikap positif, berwawasan luas, mempunyai keterampilan, kemampuan,serta keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Dalam disposisi ini, sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusia baik, maka akan baik pula pada disposisinya.

Dimensi yang ke empat adalah Struktur Birokrasi. Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap implementasi kebijakan. berdasarkan hasil penelitian diatas, struktur yang dimaksud adalah struktur pengelola dan prosedur kerja untuk mengatur tata aliran pekerjaan dalam pelaksanaan kebijakan untuk mengetahui bagaimana SOP di kantor pertamina retai SPBU pulogadung.

Setiap standar kebijakan adalah, dimana semua standar yang ditetapkan harus berjalan sesuai dengan SOP (Standar Operational Procedure) yang telah ditetapkan sehingga dalam pelaksanaannya dapat terkontrol dengan baik oleh masing-masing bidang. Dalam SOP di pertamina retail yang efektif adalah 1) pandu kendaraan hingga berhenti.2) 3S, Senyum,salam,sapa. 3) ingatkan bahaya.4) tawarkan produk tertinggi, misalnya pertamax turbo.5) tawarkan full tank. 6) buka tutup tangka.7)tunjukkan angka nol.8)isi dan interaksi.9) tunjukan angka terakhir.10) terima uang dan berikan struk. 11) terimakasih dan doa. Berikut dokumentasi yang ada di spbu pertamina retail cabang pulogadung

PENUTUP

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian penulis dilapangan bahwa implementasi undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pada Perusahaan PT. Pertamina Retail SPBU COCO cabang Pulogadung Jakarta Timur merupakan anak Perusahaan PT Pertamina (Persero) yang bergerak di bidang usaha retail produk Pertamina. Karyawan pada SPBU memiliki hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku baik peraturan yang dikeluarkan oleh internal SPBU maupun dari peraturan pemerintah dalam hal ini Unang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hak dan Kewajiban. Pada hasil wawancara karyawan PT. Pertamina Retail SPBU ditemukan bebrapa hambatan pada pemenuhan Hak sebagai karyawan yang bekerja di SPBU seperti halnya sulit mendapatkan cuti meski pada kondisi mendesak yang bahkan hak tersebut dikurangi dan tidak diganti dengan opsi lain.misalnya, diganti dengan uang jika pekerja tidak ingin mengambil cuti, hal tersebut disampaikan oleh karyawan SPBU.

Peraturan tentang kewajiban yang dikeluarkan oleh Perusahaan semestinya sesuai dengan peraturan yang ada pada UU No. 13 Tahun 2003 pemenuhan hak bagi setiap buruh ataupun karyawan.

Faktor pendukung dalam implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai hak dan kewajiban karyawan adalah kontrak kerja yang jelas. Sumber daya yang memadai. Faktor penghambat dalam implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 adalah nilai kontrak kerja yang setiap tahunnya berubah-ubah, tidak seluruh pegawai mengetahui tugas dan fungsi pekerja, kemudian beberapa kali anggaran lambat turun kepada perusahaan sehingga berimbas pada terlambatnya penerimaan upah pada pekerja. Hambatan-hambatan yang terjadi didalam sistem harus diperbaiki dengan melakukan audit dan mempunyai sistem yang tidak terlalu rumit, misalnya mempunyai aplikasi yang terkoneksi langsung dengan pusat Pertamina, sehingga pusat Pertamina bisa melihat apakah hak-hak karyawan sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Hal ini dilakukan sebagai tujuan untuk menguatkan perusahaan dalam menjaga keharmonisan antara PT dan karyawan yang bekerja. Peran evaluasi menjadi target pada tujuan tercapainya harapan bahwa peraturan yang dikeluarkan pemerintah menjadi terlaksana dengan baik dan tepat sesuai dengan harapan bersama. Oleh sebab tersebut peneliti melihat berdasarkan hasil wawancara, observasi dan pengumpulan data lapangan bahwa proses Implementasi Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya sudah sesuai dengan yang ada namun diperlukan pengawasan pada penanganan beberapa hambatan-hambatan pelaksanaan undang-undang.

SARAN

6. Pemerintah melakukan pengawasan terhadap hak-hak dan kewajiban pekerja agar mengetahui apakah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. dengan tujuan pengawasan tersebut dapat memaksimalkan dan meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan sesuai dengan visi dan misi.
7. Ketersediaan pengelolaan dan perencanaan dalam pemahaman hak dan kewajiban perlu di maksimalkan.
8. Karyawan pada PT. Pertamina Retail SPBU Pulogadung dapat menjalankan Tugas dan Fungsi jabatannya di Perusahaan serta menjalankan kewajibannya sebagai karyawan dengan baik.
9. Perusahaan melakukan pendekatan dan koordinasi baik terhadap karyawan berkaitan dengan kebutuhan perorangan karyawan agar terjalin harmonisasi antara pejabat perusahaan dan karyawan yang bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul, Solihin Wahab.2016. Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Jakarta: Bumi Aksara

- Agustino,Leo.2019. Dasar Dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta Anggara, Sahya. 2014. Kebijakan Publik. cet 1. Bandung: Pustaka Setia
- Dunn, William.1981. Pengantar Analisa Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada Press
- Raco.2010. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Subarsono.2021. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiono.2018.Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta
- Suharno.2013. Dasar Dasar Kebijakan Publik: Kajian Proses dan Analisis Kebijakan.Yogyakarta: Ombak
- Suharto,Edi.2007. Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik.Bandung:Alfabeta

- Winarno, Budi. 2007. Kebijakan Publik Teori dan Proses.Yogyakarta: Media Presindo

Jurnal

- Analisis implementasi., Frintin Anggraini, FE UI, 2010.
- Kurniawan,Candra.2021. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Studi Pada PT. Fanindo Cipta Propertindo Kota Batam
- Magfiraf,Cut.2018.Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Anak Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang

Peraturan

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan