

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI DALAM KONTEKS PERATURAN PERUSAHAAN DI WILAYAH KABUPATEN MALANG

Febrian Adhi Wicaksono¹, Afifuddin², Agus Zainal Abidini³

Jurnal Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. Kyai Darso, Sumbermanjing Kulon, Pagak, Malang, 65168, Indonesia

Email : febrianadhi1122@gmail.com

ABSTRAK

Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan oleh pemerintah pusat pada tahun 2020, dengan penerapan konsep omnibus law yang bertujuan untuk menggabungkan dan meringkas berbagai peraturan yang beragam menjadi satu UU, upaya ini dimaksudkan untuk meningkatkan investasi dan mendorong kemajuan sektor industri di Indonesia. Dengan telah dikeluarkannya Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan diwajibkan menyesuaikan kebijakan perusahaan, yang dalam hal ini adalah peraturan perusahaan dengan berkepatutan pada regulasi yang baru. Namun kenyataannya, tidak semua perusahaan di Kabupaten Malang dapat mengadopsi keseluruhan isi dari Undang-Undang Cipta Kerja kedalam peraturan perusahaan mereka. Penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif berorientasi kualitatif, dengan perhatian khusus pada aspek penelitian terkait Kebijakan Dinas Kabupaten Malang terhadap implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam Konteks ketenagakerjaan, serta memahami tentang persyaratan dan prosedur dalam proses pengesahan peraturan perusahaan, informasi ini diperoleh dari wilayah kabupaten Malang. Informasi diperoleh melalui metode pengumpulan data, termasuk wawancara, observasi, serta dokumentasi yang melibatkan staf atau personel terkait Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, serta 7 (tujuh) perusahaan yang disampling dari berbagai sektor, mulai dari sektor usaha mikro, kecil, menengah, besar dan perusahaan milik asing. Teknik yang digunakan dalam memilih koresponden dari beberapa perusahaan tersebut, berdasar pada teknik purposive sampling, serta snowball sampling, yang mana dari data tersebut akan dianalisis menggunakan Teknik analisis data model Milles Huberman yang meliputi, pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan terakhir melakukan penarikan kesimpulan. Dengan tetap memperhatikan keabsahan data yang ada, dengan berpatokan pada sisi credibility data yang digunakan sebagai bahan penelitian. Kesimpulan penelitian ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang merupakan salah satu ujung tombak sebagai pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja di Kabupaten Malang dalam melakukan sosialisasi maupun implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dari sisi Ketenagakerjaan, yang mana dari hasil analisis ditemukan beberapa catatan. Yaitu, dari aspek penyampaian Undang-Undang Cipta Kerja belum sepenuhnya menyeluruh, yang mana didapati masih banyak perusahaan yang belum paham terkait Undang-Undang Cipta Kerja, maupun adanya perusahaan yang belum dapat mengimplementasikan Undang-Undang Cipta Kerja karena terdapat beberapa kendala di lingkup perusahaannya. Serta munculnya beberapa perusahaan yang membutuhkan solusi agar dapat memenuhi kewajibannya sesuai regulasi yang ada. Sebagai rekomendasi yang dapat diajukan oleh peneliti kepada instansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang adalah meningkatkan jangkauan sosialisasi terkait pentingnya Undang-Undang Cipta Kerja dan memberikan solusi kepada perusahaan yang masih mengalami kendala dalam melakukan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja ke dalam Peraturan Perusahaan mereka.

Kata Kunci : Dinas Tenaga Kerja, Peraturan Perusahaan, Undang-Undang Cipta Kerja

Pendahuluan

Pengajaran mengenai Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia bisa dilacak hingga saat Presiden Joko Widodo mengajukan dorongan kepada DPR untuk bersinergi dalam merancang satu peraturan yang menggabungkan banyak regulasi dalam satu konsep undang-undang yang disebut omnibus law. Terlepas dari berbagai perdebatan yang muncul, keputusan untuk menerapkan pendekatan omnibus law bisa dimengerti, mengingat situasi ekonomi Indonesia saat itu menghadapi tantangan seperti rendahnya

investasi dan kurangnya peluang pekerjaan. Permasalahan ekonomi ini juga berkaitan dengan kendala dalam proses perizinan dan jumlah peraturan yang berlebihan (*overregulation*).

Tujuan pemerintahan dalam masa kedua Presiden Joko Widodo adalah untuk meningkatkan investasi dan mendorong kemajuan sektor industri di Indonesia. Upaya yang diimplementasikan meliputi upaya untuk menyederhanakan birokrasi dan mengurangi hambatan perizinan, terutama dalam konteks pelatihan kerja. Kemudian, pemerintah

bersama Dewan Perwakilan Rakyat memasukkan rancangan undang-undang ini dalam program legislasi tahun 2020. Setelah disahkan, undang-undang ini terdiri dari 15 bab dan 186 pasal. Pengesahan undang-undang ini sering menjadi bahan perdebatan karena dianggap tidak sepenuhnya memperhatikan aspirasi masyarakat yang terbatas.

Meskipun begitu, undang-undang ini akhirnya diresmikan sebagai hukum yang berlaku dan mengikat sejak saat persetujuannya. Oleh karena itu, yang perlu ditekankan adalah bagaimana mengalihkan landasan hukum ini, yaitu undang-undang Cipta Kerja, ke regulasi turunannya, seperti peraturan pemerintah dan peraturan presiden yang mendukung pelaksanaan undang-undang Cipta Kerja ini. Undang-undang Cipta Kerja adalah peraturan hukum yang diajukan oleh pihak eksekutif, yang dalam hal ini adalah presiden Republik Indonesia. Selanjutnya, undang-undang Cipta Kerja diamandemen untuk mengubah sejumlah regulasi lain yang berhubungan dengan percepatan investasi. Tujuan dari penyusunan undang-undang cipta kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja dengan cara memberikan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan kepada usaha mikro, serta meningkatkan ekosistem investasi. Selain itu, hal ini juga dimaksudkan untuk memudahkan inisiatif pemerintah pusat dalam memfasilitasi proses berusaha dan investasi, sembari mendukung percepatan proyek-proyek nasional yang memiliki arti strategis.

Pada realita yang ada saat ini, Undang-Undang Cipta Kerja didalam konteks peraturan perusahaan terutama perusahaan di wilayah kabupaten yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja masih jauh dari kata sempurna. Setiap peraturan hukum yang berkaitan dengan otonomi daerah, seperti yang melibatkan restrukturisasi sistem dan regulasi tanpa pelaksanaan yang jelas, memiliki tujuan yang belum terwujud dengan baik. Harapan untuk menciptakan otonomi yang lebih mandiri di setiap daerah, yang berdasarkan prinsip desentralisasi sebagai pilar negara demokratis, ternyata masih memerlukan perbaikan yang signifikan.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk membongkar dan mengkaji Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam kerangka Peraturan Perusahaan, yang menjadi fokus penelitian dengan judul "Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Didalam Konteks Peraturan Perusahaan Di Perusahaan Wilayah Kabupaten Malang.

Tinjauan Pustaka

Menurut pandangan yang diajarkan oleh Van Meter dan Van Horn (1975), beberapa unsur diyakini memiliki kemampuan untuk memengaruhi

pelaksanaan dan hasil kebijakan. Faktor-faktor ini termasuk:

A. Sasaran dan Standar Kebijakan

Prestasi dalam melaksanakan kebijakan dapat dinilai berdasarkan pencapaian yang realistis, yang sesuai dengan konteks sosio-kultural pada tingkat pelaksanaan kebijakan. Apabila tujuan kebijakan terlalu ambisius atau sulit dicapai, maka akan menjadi tantangan yang besar dalam pelaksanaannya. Dalam menilai hasil pelaksanaan kebijakan, diperlukan penetapan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan. Penilaian kinerja kebijakan, pada prinsipnya berfokus pada sejauh mana standar dan tujuan tersebut telah tercapai.

B. Sumber Daya

Kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada adalah elemen kunci dalam menilai keberhasilan eksekusi kebijakan. Manusia memiliki peran utama dalam menentukan sejauh mana suatu kebijakan dapat dijalankan secara efektif. Dalam setiap tahap pelaksanaan, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam kebijakan yang telah mendapat persetujuan politis. Selain faktor sumber daya manusia, aspek keuangan dan waktu juga memiliki peran yang signifikan, memiliki pengaruh signifikan dalam menilai pencapaian kebijakan.

C. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Efektivitas pelaksanaan keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya yang ada. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang memengaruhi tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan disetiap fase pelaksanaan, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan peran yang telah ditentukan dalam kebijakan yang ditetapkan oleh entitas politik. Selain aspek sumber daya manusia, Aspek keuangan dan faktor waktu juga memiliki peranan penting dalam menentukan kesuksesan dalam pelaksanaan kebijakan.

D. Komunikasi Dalam Organisasi

Untuk menjalankan kebijakan publik dengan efisien, sebagaimana disarankan oleh Van Horn dan Van Mater (dalam Widodo 2007), individu yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan harus memiliki pemahaman terhadap tujuan dari kebijakan yang dibuat. Apabila tidak terjadi terjalin komunikasi yang baik maka, target dan tujuan dari kebijakan yang ingin di implemntasikan akan tidak tercapai.

E. Disposisi Sikap Para Pelaksana

Pandangan yang disajikan oleh Van Meter dan Van Horn menggambarkan bahwa tanggapan positif atau negatif dari pelaksana kebijakan mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil baik atau buruknya pelaksanaan kebijakan publik. Situasi ini dapat timbul apabila kebijakan yang dijalankan tidak melibatkan kontribusi masyarakat dalam proses perumusan dalam pembentukannya mengalami kendala serta persoalan yang mereka hadapai. Meskipun demikian, kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah pusat dengan pendekatan dari atas ke bawah, terdapat potensi di mana para pengambil keputusan mungkin tidak memiliki pengetahuan tentangnya bahkan tidak dapat memenuhi kebutuhan, aspirasi, atau permasalahan yang semestinya dislesaikan.

F. Lingkup Sosial, Politik, dan Ekonomi

Aspek akhir yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi pelaksanaan penilaian adalah dalam sejauh mana konteks sosial, ekonomi, dan politik di lingkungan eksternal memberikan dukungan terhadap kesuksesan kebijakan publik. Faktor-faktor seperti situasi sosial, ekonomi, dan politik yang tidak menguntungkan dapat menjadi pemicu kegagalan dalam pelaksanaan kebijakan. Dengan demikian, kesuksesan dalam pelaksanaan kebijakan memerlukan adanya dukungan dari lingkungan eksternal.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang dikenal sebagai pendekatan kualitatif karena penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mengeksplorasi mengenai suatu fenomena di lapangan dengan mendeskripsikan sejumlah masalah yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2013:9), Penelitian dengan metode kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang mendasarkan diri pada landasan filsafat postpositivisme dan digunakan untuk menyelidiki objek penelitian yang memiliki sifat yang alamiah.

Fokus Penelitian

1. Dasar Hukum Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kab. Malang;
2. Usaha Implementasi Undang – Undang Cipta Kerja di Wilayah Kabupaten Malang dalam konteks Peraturan Perusahaan;
3. Persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan Proses perizinan peraturan perusahaan yang diajukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang;
4. Langkah-langkah yang di implementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang

dalam proses penetapan peraturan perusahaan;

5. Kendala Dalam proses implementasi Undang-Undang Cipta Kerja kedalam peraturan Perusahaan;
6. Solusi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang sehubungan dengan hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Lokasi Dan Situs Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa perusahaan dari sektor perusahaan asing, besar, menengah kecil dan mikro di kabupaten malang sebagai bahan refrensi serta Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang di Jl. Trunjoyo Kav. 3 Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Sebagai instansi yang melakukan pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan. Sementara lokasi studi ini adalah tempat sebenarnya peneliti menjalankan studi guna memperoleh informasi yang tepat dan esensial dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam studi ini, peneliti memanfaatkan metode penggalan informasi sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara
2. Teknik Observasi
3. Teknik Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Penarikan Kesimpulan

Pembahasan

A. Dasar Hukum Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kab. Malang Dalam Pengesahan Peraturan ;

Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang merujuk pada dasar hukum sebagai landasan dalam penyelenggaraan layanan Pengesahan Peraturan Perusahaan terdiri dari Undang-Undang, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, yang diantaranya adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 3) Peraturan Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Layanan kepada Masyarakat;
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Prosedur Pembuatan dan Persetujuan Peraturan

Perusahaan dan Penyusunan serta Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

- 6) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- 7) Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Malang yang dijelaskan dalam Nomor 9 Tahun 2016 berfokus pada isu terkait pembentukan dan penyusunan struktur organisasi dari berbagai perangkat daerah di Kabupaten Malang.
- 8) Peraturan yang dikeluarkan oleh Bupati Malang dalam Peraturan Bupati Malang Nomor 45 Tahun 2016 yang mengatur mengenai kedudukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja.

B. Usaha Implementasi Undang – Undang Cipta Kerja di Wilayah Kabupaten Malang dalam konteks Peraturan Perusahaan

Sejak pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang telah menimbulkan berbagai kontroversi, terutama di kalangan buruh atau pekerja serta banyak perusahaan yang belum mengerti tentang isi maupun apakah ada perubahan yang terjadi sehubungan dengan Undang-Undang setelah diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Oleh sebab itu perlunya sikap dari Instansi yang membidangi ketenagakerjaan untuk memberikan pencerahan terkait perubahan-perubahan yang diakibatkan dari pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dengan tujuan :

- 1) Memberikan informasi yang aktual dan konkret berupa sosialisasi secara daring maupun luring;
- 2) Memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi dengan memanfaatkan media elektronik;
- 3) Memberikan saran berupa pelayanan konsultasi bagi perusahaan yang mengalami kendala dalam proses implementasi Undang-Undang Cipta Kerja kedalam Peraturan Perusahaan mereka.

C. Persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan pengajuan Pengesahan Peraturan Perusahaan di lembaga Dinas Tenaga Kerja yang berlokasi Kabupaten Malang

Persyaratan dalam Pengesahan Peraturan Perusahaan yang perlu dilengkapi, sesuai dengan yang dituangkan didalam kebijakan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 yang mengatur tata cara pembuatan, pengesahan peraturan perusahaan, serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama dapat diringkas menjadi "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28/2014 yang mengatur prosedur pembuatan, persetujuan

peraturan perusahaan, dan pencatatan perjanjian kerja bersama, diantaranya:

- 1) Membuat surat permohonan pengesahan Peraturan perusahaan yang ditujukan kepada Menteri atau Pejabat ketenagakerjaan yang ditunjuk;
- 2) Membuat surat pernyataan bahwa perusahaan telah menyampaikan naskah rancangan Peraturan Perusahaan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dari setiap unit kerja di perusahaan;
- 3) Membuat surat pernyataan bahwa perusahaan tidak memiliki Serikat Pekerja/Serika Buruh;
- 4) Mengajukan dokumen Peraturan Perusahaan yang telah diberi tanda tangan oleh pemilik perusahaan.

D. Langkah-langkah yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam proses Pengesahan Peraturan Perusahaan

Alur Prosedur Pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dapat disimak dari hasil wawancara dengan saudara Vivi selaku personil Seksi Perbaikan Syarat-Syarat Kerja dan Upah pada bagian administrasi, sebagai berikut :

- 1) Bagi Pengusaha yang akan mengurus Pengesahan Peraturan Perusahaan dan telah melengkapi berkas persyaratan Permohonan Pengesahan Peraturan Perusahaan, setelahnya pengusaha mengantarkan berkas tersebut ke Kantor Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang untuk diserahkan di loket yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
- 2) Dari Loket Dinas, dokumen tersebut kemudian akan di disposisi oleh Kepala Dinas, yang selanjutnya akan di proses di Bidang Hubungan Industrial pada Seksi Perbaikan Syarat-Syarat Kerja dan Upah untuk diteliti.
- 3) Tahap selanjutnya adalah proses penelitian dan revisi, yang kiranya membutuhkan waktu paling lama 6 (enam) hari, penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah isi dari Peraturan Perusahaan telah sesuai atau belum sesuai dengan Peraturan Perundangan yang berlaku, salah satunya adalah pengimplementasian isi dari Undang-Undang Cipta Kerja sekaligus Peraturan Pelaksananya.
- 4) Apabila ditemukan isi dari Peraturan Perusahaan yang dianggap perlu untuk diperbaiki atau disesuaikan dengan Peraturan Perundangan yang ada. Maka, dari Dinas Tenaga Kerja akan membuat

surat pemberitahuan kepada pengusaha untuk segera memperbaiki isi dari Peraturan Perusahaan tersebut dan diharuskan segera mengirimkan hasil perbaikan Peraturan Perusahaan tersebut kepada Dinas dalam kurun waktu paling lama 14 (empat belas) hari, apabila Pengusaha tidak menyerahkan perbaikan dari Peraturan Perusahaan yang telah kami teliti, maka pengusaha diharuskan melakukan mengulang dari awal prosedur Permohonan Peraturan Perusahaan. Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 9 ayat (1) dan ayat (2) dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 yang mengatur prosedur pembuatan dan persetujuan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan registrasi Perjanjian Kerja Bersama.

- 5) jika Peraturan Perusahaan tersebut telah dianggap sesuai, maka Dinas Tenaga Kerja akan mengeluarkan Surat Keputusan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dengan masa aktif selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam hal ketenagakerjaan.

E. Kendala Dalam proses implementasi Undang-Undang Cipta Kerja kedalam peraturan Perusahaan

1. Perusahaan Dengan Status Usaha Menengah :

Untuk Perusahaan dengan status Usaha Menengah memiliki kendala yang kurang lebih sama dengan Usaha Besar. Dalam pengaturan regulasi terkait jam kerja, jam lembur, upah minimum, dan lain-lain, kurang lebih mereka tidak memiliki kendala, namun dalam kaitan dengan Uang Kompensasi, masih banyak perusahaan Menengah yang enggan untuk mengimplementasikan Undang-Undang tersebut ke dalam Peraturan Perusahaan mereka, yang mana menambah pengeluaran, khususnya jika perusahaan banyak mempekerjakan pekerja dengan status kontrak. Terlebih adanya peluang bagi pekerja nakal untuk memanfaatkan Undang-Undang yang baru guna mendapatkan hak Uang Kompensasi mereka dengan cara yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2. Perusahaan Dengan Status Mikro dan Kecil :

Perusahaan Mikro dan Kecil memiliki prioritas yang berbeda dengan Usaha Menengah dan Besar, yang mana pemilik usaha Mikro dan Kecil lebih terfokus dalam

pengembangan usaha mereka dibandingkan dalam pemenuhan administrasi guna menunjang usaha itu sendiri. Sehingga dalam konteks implementasi Undang-Undang Cipta Kerja di Usaha mereka, tergolong rendah dan tidak menjadi prioritas utama. Hal ini dapat dipahami, sebab pemilik usaha mikro dan kecil tidak sepenuhnya paham terkait administrasi negara maupun hukum yang berlaku, apabila tidak ada pihak yang memberi pengertian kepada para pengusaha tersebut, maka kebijakan yang dibuat didalam usaha mereka adalah kebijakan yang menurut mereka sendiri cocok untuk diterapkan di lingkup usaha mereka.

Sedangkan bagi yang memahami Undang-Undang Cipta Kerja, mereka juga enggan dalam melakukan implementasi kedalam usaha mereka, khususnya regulasi berpengaruh secara langsung terhadap penghasilan usaha dan memiliki berdampak pada usaha mereka, maka hal tersebut akan sulit untuk diadopsi kedalam kebijakan usaha mereka itu sendiri.

F. Solusi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang terkait perusahaan yang mengalami kendala dalam proses adopsi Undang-Undang Cipta Kerja

Banyaknya kendala terkait Implementasi Undang-Undang yang baru, membuat Dinas Tenaga Kerja perlu membuat solusi, agar iklim usaha di Kabupaten Malang dapat menyesuaikan dengan regulasi yang baru. Beberapa solusi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang diantaranya :

- 1) Memberikan Pembinaan Kepada Perusahaan yang mengalami kendala dalam Implementasi Undang-Undang belum begitu memahami sepenuhnya terkait isi dari Undang-Undang Cipta Kerja, akan dibina secara langsung oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

Sebagai contoh, dalam proses pemberian kompensasi finansial yang mana banyak mengalami kendala khususnya bagi usaha Mikro dan Kecil, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang memberikan solusi, dimana jumlah dari Uang Kompensasi yang diberikan dapat disesuaikan dengan nilai dari perjanjian antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana disebutkan pada Pasal 16 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang berbunyi:

“Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan

kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.”

Usaha Mikro dan Usaha Kecil mendapatkan keringan dalam pemberian kompensasi yang jumlahnya dapat disesuaikan berdasar pada kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh. Sehingga tidak membebankan pengusaha dalam memenuhi kewajibannya, dan pekerja masih mendapatkan haknya. Hal ini juga disarankan oleh dinas untuk usaha menengah agar membuat Perjanjian Bersama yang mana jumlah uang kompensasi akan disesuaikan dengan Perjanjian antara kedua belah pihak

- 2) Memperluas jangkauan pembinaan bagi perusahaan yang belum mendapat informasi terkait implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, membuat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang harus memperluas jangkauan pembinaannya, agar perusahaan yang belum paham terkait Undang-Undang, maupun perusahaan yang terkendala dalam proses implementasinya dapat dibantu dan diberi solusi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

Langkah yang ditempuh oleh Dinas diantaranya adalah dengan bekerjasama dengan Kominfo untuk menyiarkan kegiatan sosialisasi yang diadakan Dinas, agar dapat terdokumentasi dan dapat dilihat oleh warga di Kanal Youtube Dinas Tenaga Kerja.

Tak hanya itu, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan undangan kepada manajemen perusahaan di Kabupaten Malang, untuk masuk ke dalam Grup Whatsapp Forum Komunikasi Hubungan Industrial yang terdiri kumpulan manajemen Perusahaan yang berdomisili di Kabupaten Malang, dan Personil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, dengan harapan agar para manajemen perusahaan mendapat informasi terbaru dan dapat saling bertukar pikiran terkait kendala yang dihadapi serta saling berbagi solusi melalui grup tersebut.

G. Faktor pendukung dan Penghambat Dalam Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja ke Dalam Peraturan Perusahaan di Wilayah Kabupaten Malang

Faktor Pendukung

Dari temuan di lapangan yang menjadi faktor pendukung dari kualitas pelayanan dalam proses pengesahan peraturan perusahaan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang adalah adanya sumber komunikasi dari Instansi ketenagakerjaan serta disposisi pelaksana kebijakan

yang berjalan sebagaimana fungsinya dengan cara memberikan pemahaman serta solusi terhadap subjek kebijakan terkait Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Perusahaan, untuk diadopsi ke dalam Peraturan Perusahaan masing-masing dengan cara disahkan ke Instansi Ketenagakerjaan terkait.

Faktor Penghambat

Dari temuan di lapangan yang menjadi faktor penghambat dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, adalah munculnya kebijakan baru terkait kewajiban membayar Uang Kompensasi pekerja kontrak, yang mana membebankan UMKM dalam melakukan implementasi kebijakan ke dalam lingkup perusahaan mereka, sehingga para pelaku usaha enggan dalam menerapkan ke dalam kebijakan mereka.

Selain itu, masih banyak ditemukan pula pelaku usaha yang masih belum mengerti maupun belum menyadari akan kewajiban mereka sebagai pelaku usaha untuk mengikuti regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui Undang-Undang maupun peraturan pemerintah yang berlaku.

Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksananya dibuat dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja, dengan cara memberi kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan mempermudah usaha serta investasi pemerintah pusat dalam percepatan proyek strategis nasional.

Namun dalam prakteknya, hal ini sukar untuk diterapkan secara menyeluruh oleh perusahaan dari skala usaha mikro, kecil, menengah dan besar. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan diantaranya adalah :

1. Dari data yang didapat koresponden perusahaan-perusahaan di Kabupaten Malang dari bermacam-macam jenis skala perusahaan, mulai dari usaha mikro, kecil, dan menengah. Tidak semua perusahaan dapat mengimplementasikan keseluruhan dari isi Undang-Undang Cipta Kerja ke dalam lingkup perusahaannya.

Hal ini juga diperkuat dari data yang diambil dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, yang mana masih banyak menerima keluhan dari perusahaan terkait kendala yang mereka hadapi dalam proses implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, baik dari sisi pemahaman hukum, cara administrasi, maupun ekonomi.

2. Dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, yang bertanggung jawab atas isu ketenagakerjaan, memberikan bimbingan serta solusi kepada perusahaan yang masih kesusahan dalam melakukan

implementasi Undang-Undang Cipta Kerja kedalam Peraturan Perusahaan mereka. Baik dengan cara Sosialisasi secara Daring maupun Luring, Monitoring ke perusahaan, memberikan pelayanan konsultasi, dan membuat grup dari kumpulan manajemen perusahaan yang berada di Kabupaten Malang sebagai wadah bertukar pendapat.

Saran

Berdasarkan pembahasan mengenai Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Dalam Konteks Peraturan Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Malang, maka di rekomendasikan hal-hal sebagai berikut ;

1. Dalam pelaksanaan pembinaan terkait pentingnya implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, Dinas Tenaga Kerja diharap dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sehingga semakin banyak perusahaan yang paham terkait isi, fungsi dan kewajiban perusahaan yang diatur didalam Undang-Undang.
2. Perlunya penambahan media sebagai sarana untuk memperluas jangkauan dalam proses sosialisasi Undang-Undang, Peraturan, dan kebijakan baru yang dibuat oleh Pemerintahan Pusat maupun Pemerintahan Daerah.

Daftar Pustaka

- Antoni Putra, (2020) ‘Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi’, Jurnal Legislasi Indonesia
- Bayu Dwi Anggono, (2020). “Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia,”
- Dede Agus, (2011) Hukum Ketenagakerjaan, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten).
- Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn, (1975) A Model of The Policy Implementation.
- Kementrian Ketenagakerjaan, (2014) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- Pemerintah Indonesia, (2020) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Pemerintah Indonesia, (2021) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.