

KEBIJAKAN PENETAPAN HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI PDAM KABUPATEN CIREBON DALAM PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN PEGAWAI

Oleh
Subandi¹

ABSTRAK

Masalah yang penulis teliti ialah mengenai Kebijakan Penetapan Hak dan Kewajiban Pegawai PDAM Kabupaten Cirebon Dalam Perseptif Kesejahteraan Pegawai. Sedangkan dilapangan belum terciptanya keserasian antara hak dan kewajiban yang diberikan pihak direksi PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon kepada pegawainya, padahal sudah jelas diatur sesuai dengan Peraturan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jati Kabupaten Cirebon Khususnya pada bagian ketiga terkait Gaji, Jaminan Hari Tua dan Jasa Produksi Pasal 15 ayat 1 dan Pasal 15 ayat 2, BAB V mengenai Pembinaan, Pengembangan Karir dan Pendidikan Pegawai Bagian Pertama Pasal 23, BAB VI Waktu Kerja Bagian Pertama Jam Kerja dan BAB VII Cuti Pegawai Pasal 40 pejabat yang berwenang memberikan Cuti adalah direksi, dalam keadaan tertentu dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain dalam lingkungan kekuasaannya untuk memberikan cuti.

Penulis membuat perumusan masalahnya yaitu: 1) bagaimana Kebijakan PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon untuk kesejahteraan pegawai, 2) bagaimana Upaya PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon Dalam Antisipasi Pemenuhan Hak dan Kewajiban. penulis menggunakan teori Implementasi Kebijakan dari Edward III yaitu : 1) *Communication* (Komunikasi), 2) *Resource* (Sumber-sumber), 3) *Disposition* (Disposisi), 4) *Bureucratic strukture* (struktur birokrasi).

Metode yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini menggunakan metode penelitian Metode Yuridis Normatif.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan Pelarangan Perekrutan Tenaga Sukarelawan.

I. PENDAHULUAN

Pada pokoknya hukum itu ialah peraturan - peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yakni peraturan - peraturan yang dibuat oleh badan - badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan - peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan yaitu dengan hukuman tertentu

Pengertian tentang Perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Ayat 6, Undang - undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Perusahaan adalah :

1. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;
2. usaha - usaha sosial dan usaha - usaha lain yang mempunyai pengurus dan

mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Setelah mengetahui definisi hukum dan definisi perusahaan muncul pula definisi Hukum Perusahaan, dengan mengacu pada Undang-undang Wajib Daftar Perusahaan, perusahaan didefinisikan sebagai :

Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus - menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Setiap perusahaan atau badan usaha yang setiap jenis usahanya bersifat tetap, terus-menerus dan telah didaftarkan dimana perusahaan atau badan hukum tersebut mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, memiliki pengurus dimana dari kegiatan dari usahanya tersebut memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar

¹ Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Swadaya Gunungjati Cirebon

modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Direksi adalah organ BUMN yang bertanggung jawab atas pengurusan BUMN untuk kepentingan dan tujuan BUMN, serta mewakili BUMN, baik di dalam maupun di luar pengadilan (Pasal 1 angka 1 dan angka 9 Undang - undang No. 19 tahun 2003). Bentuk BUMN terdiri atas perusahaan perseroan (Persero) dan Perusahaan Umum (perum). Perusahaan perseroan, yang selanjutnya disebut persero, adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.

Arah kebijakan pembangunan dibidang ekonomi dalam Garis - Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999 - 2004 adalah menata Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) secara *efisien, transparan dan profesional*, terciptanya BUMN / BUMD yang *efektif, efisien, dan akuntabel* serta terfokusnya pengembangan kegiatan BUMN / BUMD dan yang paling penting adalah melakukan *restrukturisasi yuridis* kelembagaan BUMN / BUMD terutama yang usahanya berkaitan dengan kepentingan umum yang bergerak dalam penyediaan fasilitas *publik*, industri, pertahanan dan keamanan, pengelolaan asset strategis dan kegiatan usaha lainnya yang tidak dilakukan oleh Swasta dan Koperasi.

Secara normatif, UUD Negara RI Tahun 1945 menjamin hak setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : " Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ".

Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab X A tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28 A-28 J). Pasal 28D mengamanatkan bahwa " Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja ", selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*Protection*), Pemajuan (*Furtherance*), Penegakan (*Enforcement*) dan Pemenuhan

(*Fulfilmen*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama Pemerintah.

Sebelumnya pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan " Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil ". Sedangkan dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan Hak Asasi Manusia baik yang diatur dalam Undang-Undang, maupun Hukum Internasional.

Berdasarkan landasan hukum tersebut, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari Negara / Pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.

Sedangkan menyangkut masalah BUMD dalam tataran normatif telah ditegaskan bahwa Badan Usaha Milik Negara yang dikelola oleh Pemerintah Daerah disebut Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan Daerah adalah perusahaan yang modalnya sebagian besar / seluruhnya adalah Milik Pemerintah Daerah.

Pembangunan Ekonomi sebagai bagian dari pembangunan nasional, merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI 1945.

Arah kebijakan pembangunan bidang ekonomi sesuai dengan Garis- Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 adalah mempercepat pemulihan ekonomi dan mewujudkan landasan pembangunan yang lebih kokoh bagi pembangunan ekonomi berkelanjutan, diprioritaskan berdasarkan sistim ekonomi kerakyatan antara lain dilakukan dengan pembangunan dibidang ekonomi.

Hal tersebut selaras dengan arah kebijakan pembangunan dibidang hukum yang antara lain menyeimbangkan peraturan perundang-undangan yang mendukung kegiatan perekonomian dalam menghadapi

era perdagangan bebas tanpa merugikan kepentingan nasional.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah, maka semangat dan jiwa desentralisasi akan semakin signifikan. Titik berat Pembangunan Indonesia mendatang akan lebih bertumpu kepada peran Pemerintah Daerah, Swasta dan Masyarakat Daerah dalam mengelola sumber daya yang ada didaerahnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2011 pasal 6 ayat (2) butir (c) menyatakan bahwa pengelola keuangan diserahkan kepada gubernur/bupati atau walikota selaku kepala pemerintah daerah untuk mengelola keuangan daerah dan mewakili pemerintah daerah dalam kepemilikan kekayaan daerah yang dipisahkan. Sedangkan pada pasal 10 dijelaskan bahwa yang dimaksud pasal 6 tersebut adalah kekuasaan pengelola keuangan daerah dilaksanakan oleh kepala satuan kerja pengelola keuangan daerah selaku pejabat pengelola APBD dan dilaksanakan oleh kepala satuan kerja perangkat daerah selaku pejabat pengguna anggaran daerah.

Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan Daerah diberikan kewenangan untuk mengelola sumber daya nasional yang tersedia diwilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 1 Ayat 6, Undang - undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Perusahaan adalah :

1. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. usaha - usaha sosial dan usaha - usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Setelah mengetahui definisi hukum dan definisi perusahaan maka akan muncul pula definisi Hukum Perusahaan, karena disini *Penulis* akan melakukan penelitiannya dilihat dari segi normatif atau aturan hukumnya, maka apapun setiap kegiatan tidak akan terlepas dari aturan atau hukum yang sedang berlaku.

Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa definisi dari hukum perusahaan ialah hukum yang mengatur tentang segala seluk-beluk perusahaan dan segala kegiatan dari perusahaan.

Sumber hukum perusahaan yaitu meliputi Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, KUHD, Undang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan-peraturan lainnya sepanjang mengatur tentang hukum perusahaan.

Fungsi Hukum yang paling utama dalam bidang ekonomi adalah untuk menjamin *Stabilitas* dan kepastian perekonomian yaitu menata mekanisme dan interaksi antar masyarakat atau antar pelaku ekonomi dalam memanfaatkan sumber daya ekonomi yang terbatas.

Fungsi hukum tersebut juga dimaksudkan untuk mengatur segala aktivitas yang terjadi dalam interaksi antar pelaku ekonomi yang diantaranya menyangkut masalah peranan dan kedudukan tenaga kerja yang diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak- hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan-kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap mempertahankan perkembangan kemajuan dunia usaha untuk melindungi tenaga kerja, Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja / Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sebagaimana yang tercantum dalam amanat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam *point* Menimbang telah menjelaskan :

1. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
3. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
4. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Realitas ini mempertegas tenaga kerja merupakan, bagian yang tidak dapat terpisahkan dari pembangunan nasional yang berlandaskan Dasar Negara Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar

Negara RI Tahun 1945. Peran dan kedudukan tenaga kerja mempunyai posisi yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hak yang harus di perjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.

Mengkaji mengenai hak tenaga kerja berarti membicarakan hak-hak asasi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan dasar, kebutuhan dasar minimal adalah :

1. Kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar dan lain-lain.
2. Kebutuahn yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas dan produktifitas individu meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi dan transportasi.
3. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah air, modal (termasuk teknologi), peluang bekerja dan berpenghasilan yang layak.
4. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan, partisipasi dalam politik, keamanan social dan pertahanan social.
5. Pekerja adalah manusia yang mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari majikan yang posisinya lebih kuat, maka perlu mendapatkan parlindungan atas hak-haknya.

Mengacu kepada tataran normatif dalam ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga Negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan sebagai manusia yang tinggi drajatnya. Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila

keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelakusannya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai warga Negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan. Perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan factor utama yang perlu diperhatikan dalam perlindungan dan jaminan sosial serta kesejahteraannya.

Selanjutnya berdasarkan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan batasan yang secara normatif mengatur bahwa :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada sisi lain peran perusahaan mempunyai misi utama meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mencari keuntungan sebesar-besarnya agar perusahaan dapat berkembang dan lestari. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan terutama yang berkaitan dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan misalnya biaya tenaga kerja (*Labour cost*). Perusahaan akan melakukan upaya-upaya dalam pencapaian peningkatan kinerja perusahaan dengan cara memberikan upah yang rendah tetapi mampu menghasilkan produktivitas yang sebesar-besarnya. Sementara itu para pekerja mempunyai kepentingan dan keinginan yang merupakan kebalikan dari apa yang di inginkan oleh pengusaha.

Pekerja menginginkan penghasilan atau upah yang setinggi-tingginya demi memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.

Kepentingan dari dua sisi pelaku utama dalam hubungan industrial yaitu perusahaan dan pekerja tersebut sangat betolak belakang. Meskipun demikian perlu disadari bersama bahwa perusahaan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak ada pekerja, tidak akan ada pekerja apabila perusahaan tidak ada.

Berkenaan dengan hal ini ada persoalan pemenuhan hak-hak dan kewajiban yang harus diimplementasikan oleh perusahaan, bila hal ini menyangkut perusahaan daerah dalam hal ini BUMD yaitu PDAM Kabupaten Cirebon, berarti perusahaan daerah dimaksud harus dapat mengupayakan adanya penetapan kebijakan perusahaan yang menyeimbangkan antara hak-hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja atau pegawai PDAM Kabupaten Cirebon untuk membangun profesionalisme kerja dalam rangka mewujudkan suatu bentuk perusahaan yang *profit oriented*, di era keberlakuan otonomi daerah.

Otonomi Daerah dimaksud untuk memenuhi kepentingan bangsa secara keseluruhan, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penggalakan pra karsa dan peran aktif masyarakat serta pendayagunaan potensial daerah secara optimal secara serasi, dinamis dan bertanggung jawab dalam kerangka persatuan dan kesatuan bangsa yang utuh. Dengan demikian, fokus otonomi adalah pembangunan dalam arti luas, termasuk didalamnya pembangunan ekonomi di daerah.

Gerak laju perkembangan masyarakat mendudukkan posisi hukum pada tataran hukum dengan kehidupan sosial - ekonomi masyarakat. Hukum harus dapat memberikan makna untuk mewujudkan rasa keadilan, kepastian, kebahagiaan, kesejahteraan sehingga dapat mengejawantahkan kepentingan yang lebih besar yaitu memberikan perlindungan hukum untuk semua komponen kehidupan.

Kepentingan Otonomi Daerah dalam dimensi hukum untuk keberlakuan regulasi ketenagakerjaan menjadi sebuah proses tarik ulur yang cukup mendalam antara mendudukkan posisi kepentingan pekerja dan kepentingan Perusahaan Daerah.

Era Otonomi Daerah yang ditandai dengan keluarnya Undang - Undang tentang

Pemerintahan Daerah yaitu Undang - Undang No 23 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat mengadakan suatu Perusahaan Daerah yang penyelenggaraannya dan pembinaannya dilakukan berdasarkan pada ekonomi perusahaan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 11 Tahun 2011 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jati Kabupaten Cirebon.

Fenomena yang terjadi terkait permasalahan diatas mengenai pemenuhan Hak dan Kewajiban Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Cirebon sehingga dapat menciptakan kesejahteraan pegawai belum maksimal diantaranya dikarenakan :

1. Pelayanan yang dilakukan bidang Personalia belum maksimal untuk membantu pegawai yang sangat membutuhkan bantuan khususnya mengenai materil dikarenakan birokrasi yang berbelit.
2. Belum terciptanya Keamanan dan Keselematan Kerja yang Optimal.
3. Kurangnya perhatian dan pembinaan terhadap pegawai yang dilapangan yang melanggar aturan perusahaan.

II. PEMBAHASAN

Kebijakan PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon Untuk Kesejahteraan Pegawai.

Fenomena dalam pelaksanaan Kebijakan mengenai Hak dan Kewajiban Pegawai merupakan tugas dari setiap institusi baik pemerintah maupun swasta. Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan hak dan kewajiban pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jati Kabupaten Cirebon.

Berbicara tentang hak dan kewajiban pegawai di PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon adalah suatu bentuk kebijakan yang harus dipenuhi oleh Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jati untuk mengatur penetapan hak dan kewajiban untuk mensejahterakan pegawainya. Oleh karena itu PDAM Tirta Jati selaku Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) harus mengikuti aturan main Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon dalam penetapan Kebijakan mengenai untuk mensejahterakan pegawainya dengan memperhatikan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 11 Tahun 2011 tentang Perusahaan Daerah Air

Minum Tirta Jati Kabupaten Cirebon sehingga sebagai landasan untuk membuat aturan Teknis Oleh Direksi PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon dengan dikeluarkannya Peraturan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jati Kabupaten Cirebon Nomor 1 Tahun 2013 tentang Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jati Kabupaten Cirebon serta Keputusan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Cirebon Nomor : 840/kpts/02-PDAM/2012 tentang Tunjangan Jabatan Bagi Pejabat di Lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Cirebon.

Aturan-aturan ini dibuat dalam rangka mengatur jalannya Direksi PDAM yang bertujuan untuk mensejahterahkan pegawainya terkait Hak dan Kewajiban Pegawai PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon. akan tetapi dalam pelaksanaan kebijakan mengenai kesejahteraan Pegawai terkait hak dan kewajiban belum Optimal dikarenakan adanya permasalahan-permasalahan diantaranya :

1. Terbatasnya ruang gerak personalia dalam pelayanan kepada pegawai PDAM dengan ditemukannya permasalahan ketika seorang pegawai yang membutuhkan pelayanan dalam keadaan darurat bagian personalia tidak dapat melakukan tindakan dengan cepat dikarenakan proses birokrasi yang terlalu rumit sehingga tidak berjalan dengan efektif.
2. Lemahnya penindakan sanksi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner diantaranya ada beberapa pegawai yang sering terlambat tetapi tidak mendapat sanksi ataupun teguran.
3. Belum terciptanya Keamanan dan Keselamatan Kerja (K3).
4. Pegawai PDAM belum pernah mendapatkan hak jasa produksi.
5. PDAM belum memberikan gaji kepada calon pegawai sebesar 80 % dari gaji pegawai tetap sesuai pangkat, golongan dan ruang.
6. Kurangnya Perhatian dan Pembinaan terhadap pegawai yang melanggar aturan perusahaan.

Proses Implementasi Kebijakan mengenai kesejahteraan pegawai PDAM Tirta

Jati Kabupaten dalam rangka penetapan hak dan kewajiban pegawai agar dapat tercapai dengan maksimal harus memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :

- a. *Communication* (Komunikasi)
Komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi dan/ atau publik, ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, sikap dan tanggapan dari para pihak yang terlibat, dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan.
- b. *Resource* (Sumber-sumber)
berkenaan dengan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, khususnya sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan kecakapan pelaksana kebijakan publik untuk *cary out* kebijakan secara efektif.
- c. *Disposition* (Disposisi)
berkenaan dengan *kesediaan* dari para implementor untuk *cary out* kebijakan publik tersebut. Kecakapan saja tidak mencukupi, tanpa kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan.
- d. *Bureaucratic structure* (struktur birokrasi)
Stuktur birokrasi berkenaan yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi inefektivitas implementasi kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerja sama diantara lembaga-lembaga negara dan/ atau pemerintahan.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan dalam rangka penetapan hak dan kewajiban mengenai kesejahteraan pegawai diantaranya adalah Komunikasi, Sumber-sumber, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

Upaya PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon Dalam Antisipasi Pemenuhan Hak dan Kewajiban.

Proses implelementasi suatu kebijakan biasanya banyak sekali kendala yang dihadapi oleh seorang implementor dalam mengimplementasikan kebijakannya. Mengenai proses untuk dapat menjalankan suatu kebijakan dengan baik harus didukung oleh beberapa unsur yang tersebut diatas sudah dijelaskan unsur-unsur yang mempengaruhinya diantaranya :

1. Komunikasi.
2. Sumber-sumber.
3. Disposisi.
4. Struktur Birokrasi.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum optimal karena banyak menemui kendala-kendala yang ditemui khususnya mengenai penetapan kebijakan mengenai hak dan kewajiban PDAM Tirta Jati dalam rangka mensejahterakan pegawainya. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut diantaranya :

Kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh Direksi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jati Kabupaten Cirebon yang terlihat dari sosialisasi mengenai Peraturan Direksi tentang Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jati Kabupaten Cirebon yang dapat dilihat dengan ada sebagian pegawai tidak mengetahui dengan jelas aturan tersebut. Selain hal tersebut tidak adanya komunikasi yang efektif antara pegawai PDAM dengan bidang personalia.

Kurangnya koordinasi yang dilakukan oleh bidang personalia kepada Direksi terkait bantuan kepada pegawai yang mengalami masalah dan membutuhkan bantuan perusahaan akan tetapi terhambat oleh birokrasi yang berbelit sehingga tidak dapat membantu pegawai tersebut secara efektif.

Selain permasalahan koordinasi dan komunikasi proses berjalannya suatu kebijakan tidak dapat berjalan dengan efektif dikarenakan oleh pihak perusahaan yang kurang melakukan pembinaan terhadap pegawai, perusahaan yang belum mampu memenuhi gaji calon pegawai sesuai dengan aturan sebesar 80 % dari gaji pegawai tetap,

serta belum optimalnya program Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) yang dilakukan oleh PDAM khususnya kepada pegawai yang bertugas dilapangan selain hal tersebut PDAM juga kurang menindak tegas pegawai yang indisipliner dalam bekerja khususnya mengenai absensi.

Oleh karena itu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jati Kabupaten Cirebon akan segera melakukan tindakan tegas kepada para pegawai yang indisipliner sesuai dengan regulasi yang berlaku, selain itu PDAM Tirta Jati akan memaksimalkan program Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) yang akan dilakukan oleh direksi karena Program K3 adalah salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan apalagi PDAM Tirta Jati adalah sebuah Perusahaan Daerah yang harus menjadi percontohan perusahaan lainnya khususnya di Kabupaten Cirebon. terkait Pemenuhan gaji calon pegawai sebesar 80 % dari gaji pegawai tetap yang belum terpenuhi, akan menjadi bahan pertimbangan Direksi agar segera dipenuhi karena bertentangan dengan Peraturan Direksi PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon Nomor 1 Tahun 2013 tentang Kepegawaian PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon.

III. SIMPULAN

Dari pembahasan diatas peneliti menarik kesimpulan mengenai Pelaksanaan Kebijakan yang Dilakukan oleh PDAM Kabupaten Cirebon dalam Upaya Mensejahterakan Pegawai belum efektif dikarenakan Pegawai PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon yaitu sebagian pegawai di PDAM Tirta Jati tidak mengetahui aturan yang jelas mengenai Hak dan Kewajiban mereka dikarenakan kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh personalia, lemahnya penindakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan kegiatan indisipliner, belum terciptanya system K3 (Keamanan dan Ketertiban Kerja) serta kurangnya koordinasi yang dilakukan oleh bidang personalia kepada Direksi terkait bantuan kepada pegawai yang mengalami masalah di PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Garfindo Persada, Jakarta.
- Achmad Ali, 2002, *Keterpurukan Hukum Di Indonesia (Penyebab dan Solusinya)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- ,, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PT Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta.
- , 2008, *Menguak Realitas Hukum*, Prenada Media, Jakarta.
- A. Chaedar Alwasilah, 2006, *Pokoknya Kualitatif, Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*, Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Arief Muljadi, 2005, *Landasan dan Prinsip Hukum Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan RI*, Prestasi Pustaka Jakarta.
- Abdulkadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- C.F.G. Sunaryati Hartono, 1999, *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*, BPHN dan CV. Trimitra Mandiri, Jakarta.
- Bambang Sunggono, 1994, *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Barda Nawawi Arief, 2008, *Kumpulan Hasil Seminar Hukum Nasional Ke 1 s/d VIII dan Konvensi Hukum Nasional 2008*, Pustaka Magister, Semarang.
- Basrowi-Suwandi, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- C.S.T. Kansil-Christine S.T., 2005, *Kansil, Hukum Perusahaan Indonesia Bagian 1*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Dror, Yehezkel Dror, 1971, *Ventures in Policy Sciences*, Elsevier Amsterdam.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Darwin Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Darji Darmodiharjo & Sidharta, 1996, *Penjabaran Nilai-Nilai Pancasila dalam Sistem Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djamal Wiwoho, *Hukum dan Otonomi Daerah*, Program Pascasarjana Magister

- Ilmu Hukum Unswagati Cirebon tahun 2006-2007.
- Esmi Warassih, 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Suryandaru Utama, Semarang.
- Ermaya Suradinata, 1998, *Manajemen Pemerintahan & Otonomi Daerah*, Ramadan, Bandung.
- , 2006, *Otonomi Daerah & Paradigma Baru Kepemimpinan dalam Politik & Bisnis*, Suara Bebas, Jakarta.
- Hendarmin Djarab-Rudi M R- Lili Irahali (editor), 1998, *Beberapa Pemikiran Hukum Memasuki Abad XXI Mengenang Almarhum Prof Dr. Komar Kantaatmadja*, SH.LL.M, Angkasa, Bandung.
- HAW Widjaja, 2002, *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Herman Bakir, 2005, *Kastil Teori Hukum*, PT Indeks, Jakarta.
- Joni Emirzon (editor), 2007, *Perspektif Hukum Bisnis Indonesia Pada Era Glonalisasi Ekonomi*, Genta Press, Yogyakarta.
- Khudzaifah Dimiyati, 2004, *Teorisasi Hukum Studi tentang Perkembangan Pemikiran Hukum di Indonesia 1945-1990*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- L.J. van Apeldoorn, 1986, *Pengantar Ilmu Hukum*, Djambatan, Jakarta.
- Mochtar Kusumaatmadja, 1986, *Pembinaan Hukum dalam Rangka Pembangunan Nasional*, Binacipta, Bandung.
- , 1986, *Fungsi dan Perkembangan Hukum dalam Pembangunan Nasional*, Binacipta, Bandung.
- Purnadi Purbacaraka-Soerjono Soekanto, 1979, *Perihal Kaedah Hukum*, Alumni, Bandung.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum & Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- , 1989, *Perspektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*, CV. Agung, Semarang.
- Robert H. Lauer, 2001, *Perspektif tentang Perubahan Sosial*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Romli Atmasasmita, 2001, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- R. Soeroso, 2004, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sjahran Basah, 1986, *Tiga Tulisan tentang Hukum*, Armico, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Soerjono Soekanto-Sri Mamudji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sanafiah Faisal, 1990, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, YA3, Malang.
- , 1999, *Format-Format Penelitian Sosial*, PT RajaGrafindo, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 1996, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung.
- Sudarwan Danim, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung.
- Thomas R. Dye, *Understanding Public Policy*, Prentice Hall, Englewoods Cliffs, NJ, 1978.
- Tachsan, 2006, *Implementasi Kebijakan Publik*, AIPI, Bandung.
- William Dunn, 2001, *Analisis Kebijakan Publik (dialihbahasakan oleh Dr. Muhajir Darwin)*, PT Hanindita Graha Widia, Yogyakarta.
- Peraturan Perundang-undangan :**
Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Sumber-Sumber Lain :**
[http : // multikultur - boxes.blogspot.com / 2010.03 / BUMD - Badan - Usaha - Milik - Daerah - 17 htm](http://multikultur-boxes.blogspot.com/2010.03/BUMD-Badan-Usaha-Milik-Daerah-17.htm) diakses tgl 15 - 5 - 2014, jam 14.00.
- Esmi Warasih Pujirahayu, *Pertautan Ilmu pengetahuan Sosial dengan ilmu Pengetahuan Hukum*, Majalah Masalah-Masalah hukum, FH Undip Semarang.