

# ANALISIS IMPLEMENTASI PP NO.35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGN KERJA DALAM PERSPEKTIF AGILE GOVERNANCE (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN)

Emilia Febriyanti<sup>1</sup>, Aminullah<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia

Email: [emiliafebriyanti54@gmail.com](mailto:emiliafebriyanti54@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.604>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 23 May 2025  
Final Revised: 11 May 2025  
Accepted: 16 June 2025  
Published: 27 June 2025

### Keywords:

Policy implementation  
PKWT recording  
Government regulations



## ABSTRAK

The central government initiated has issued government regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, as well as Termination of Employment. The aim of this regulation is to provide legal certainty for workers and employers regarding employment contracts. The implementation of this regulation still faces challenges and has not been optimally carried out, especially for small and medium enterprises. This research aims to understand and analyze the implementation of the recording of PKWT (Fixed Term Employment Agreements) in the perspective of Agile Governance at the Office of Manpower of Pasuruan Regency. The research method used in this study is a qualitative method that is descriptive in nature. Data collection techniques include observation, interviows, and documentation. The results of this study indicate that the implementation of Government Regulation No. 35 of 2021 regarding Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), Outsourcing, Working Time and Rest Time, as well as Termination of Employment has not been maximally carried out. There are still companies that have not registered PKWT. The limited number of employees in handling various obligations both during consultative guidance and in administrative processes such as PKWT registration, along with the lack of resources in the guidance of PKWT registration, are factors that hinder progress.

## ABSTRAK

Pemerintah pusat mencetuskan peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Tujuan peraturan ini dikeluarkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam hal kontrak kerja. Pelaksanaan implementasi PP Tersebut masih menhgadapi tantangan dan belum berjalan secara optimal terutama bagi perusahaan kecil dan menengah. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis mengenai implementasi pencatatan PKWT dalam Perspektif Agile Governance di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Dengan Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan implementasi PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja belum berjalan maksimal masih ada perusahaan belum mencatatkan PKWT, Keterbatasan jumlah pegawai dalam menangani berbagai kewajiban baik Ketika konsultasi pembinaan maupun dala proses Administratif seperti pencatatan PKWT.

**Kata kunci:** Implementasi kebijakan, Pencatatan PKWT, Peraturan Pemerintah

## PENDAHULUAN

Pentingnya hubungan industrial yang harmonis dan produktif tidak dapat dipandang sebelah mata dalam dunia kerja modern. Hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Dengan adanya hubungan yang harmonis, tidak hanya produktivitas dan efisiensi kerja yang meningkat, tetapi juga kepuasan kerja karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pekerja atau buruh merupakan individu yang bekerja pada pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini menjadi dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang mengatur hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Bagi pekerja, pencatatan PKWT memberikan jaminan kejelasan mengenai status pekerjaan mereka, termasuk hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memegang peranan penting bagi perusahaan dan pekerja secara umum. Bagi perusahaan, pencatatan PKWT memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melindungi perusahaan dari potensi sengketa hukum. Selain itu, dengan melakukan pencatatan yang tepat, perusahaan dapat mengelola tenaga kerja mereka dengan lebih efisien dan transparan, serta memantau masa kerja dan hak-hak pekerja secara lebih akurat. Di sisi lain, bagi pekerja, pencatatan PKWT memberikan jaminan dan kejelasan mengenai status pekerjaan mereka. Ini membantu pekerja memahami hak dan kewajiban mereka selama masa kerja, termasuk upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk dalam pembinaan dan pengelolaan hubungan industrial. Dinas ketenagakerjaan kabupaten pasuruan berfungsi sebagai penghubung antara pekerja dan perusahaan untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, adil, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu tugas penting dari Dinas Ketenagakerjaan adalah melakukan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sebagaimana yang telah digambarkan Pasal 14 dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja, dan Waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja. Dimana Pasal ini mengatur kebijakan bahwa setiap perjanjian PKWT harus dicatatkan oleh pemberi kerja kepada dinas tenaga kerja setempat. Tujuan dari pencatatan ini adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan perusahaan, serta memastikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja tercatat dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam pandangan *agile governance* implementasi pencatatan PKWT di dinas ketenagakerjaan kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan yang masih menyepelekan pencatatan PKWT ini dalam artian tidak mencatatkan PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan. Keterbatasan jumlah pegawai dalam menangani berbagai kewajiban baik Ketika konsultasi pembinaan maupun dalam proses Administratif seperti pencatatan PKWT. Kurangnya informasi mengenai pencatatan PKWT di media sosial, baik itu berupa SOP/ persyaratan nya. Sehingga termasuk salah satu hambatan ketidak tahuan Informasi Dalam

## Pencatatan PKWT.

Konsep agile governance dapat menjadi salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan pada proses pencatatan PKWT. Kata agile memiliki arti gesit, lincah atau cepat, sedangkan governance memiliki arti tata Kelola pemerintahan. Jadi, agile governance adalah tata Kelola pemerintahan yang gesit, lincah atau cepat yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan zaman dan tuntutan masyarakat. Menurut Luna, A. J. H. de O dkk.,2015. dalam menjalankan konsep agile governance memiliki enam prinsip yang dapat digunakan.

1. *Good Enough governance*
2. *Business-driven*
3. *Human focused*
4. *Based on quick wins*
5. *Systematic and adaptive approach*
6. *Simple Design and Continuous Refinemen.*

Seiring berjalannya waktu, pemerintah Indonesia telah semakin banyak mengimplementasikan konsep *agile governance* dalam tata kelola pemerintahannya. Beberapa penelitian diantaranya penelitian Maulana (2024) membahas tentang akselerasi pemerintah daerah menuju *agile governance*. Dalam penelitiannya menghasilkan bahwa sebelum pemerintah daerah menuju *agile governance* akselerasi yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Pemerintah Kabupaten Banyuwangi masih terbatas pada sistem perencanaan, penerapan, monitoring dan evaluasi serta pengembangan saja, sehingga kurang kompetitif.

Abiyyu (2021) menulis tentang pelayanan pembayaran pajak melalui E-Satria dalam perspektif agile governance. Penelitian ini menghasilkan Sebelum E-Satria diluncurkan, pada tahun 2017 Pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi daerah yang dipandang oleh pemerintah pusat karena keunggulan teknologinya. Berdasarkan observasi awal penelitian ditemukan fakta yang terjadi dilapangan pada E-Satria yaitu: E-Satria memiliki hasil yang baik untuk perubahan pelayanan pelaporan pajak, BPPD mampu menyediakan layanan untuk mengenali apa yang sedang dibutuhkan dan sedang berkembang dimasyarakat dan dapat melakukannya secara responsif. Agile governance digunakan dalam penelitian sebagai model analisis yang mampu menilai ketangkasan program pelayanan pemerintah terutama terkait dengan pelayanan berbasis digital. Hal senada juga diungkap melalui penelitian shava, dkk (2022). Dalam penelitiannya perumda giri tirta meluncurkan aplikasi Gita Ceria Seluler (Indra Kertati, 2023). aplikasi ini merupakan aplikasi pengaduan online bagi masyarakat terkait masalah seperti pipa bocor,tersumbat dll. Dalam hal ini perumda giri tirta Gresik meninjau melalui konsep agile governance mengenai layanan yang diberikan oleh Perumda Kabupaten Gresik.

dari semua penelitian terkait penerapan konsep *agile governance* dapat disimpulkan bahwa masih minim artikel yang membahas tentang konsep Agile Governance yang digunakan dalam implementasi PP No.35 Tahun 2021 tentang pencatatan PKWT. Melihat dengan adanya prinsip-prinsip dalam *Agile Governance* yang dinilai mampu dalam mengatasi permasalahan oleh pemerintah salah satunya pada proses implementasi PP No.35 Tahun 2021 tentang pencatatan PKWT. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik dalam penelitian ini dan memiliki posisi untuk mengisi kekosongan tersebut karena kajian tentang implementasi pencatatan PKWT menjadi topik yang menarik untuk dibahas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 pasal 14 dalam perspektif *Agile Governance* di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan implementasi kebijakan tersebut serta hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang menurut (Sugiyono, 2013). Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting) disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. data yang dihasilkan berupa gambaran dan analisis kritis suatu kejadian yang di amati di lapangan. Hal ini akan membawa topik ini kepada deskripsi atau gambaran apa yang sedang berlangsung. Untuk mendapatkan informasi tersebut peneliti melakukan observasi, wawancara kepada partisipan melalui pertanyaan umum hingga luas, serta dokumentasi, kemudian di kumpulkan dan di analisis yang nantinya data tersebut di tuangkan dalam bentuk laporan tertulis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya pemerintah untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis, membutuhkan berbagai cara atau strategi melaksanakan berupa bagaimana mengimplementasikan suatu kebijakan public. Dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja Pasal 14 menekankan bahwa pencatatan PKWT ini penting di lakukan untuk mampu memberikan kepastian hukum serta perlindungan yang adil bagi pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu diperlakukan Tindakan yang nyata oleh pemerintah, harus terus berupaya melakukan perbaikan agar hubungan ketenagakerjaan ke depan semakin harmonis, adil, dan sesuai dengan perkembangan dunia kerja yang terus berubah. Menurut Luna, A. J. H. de O dkk.,2015"*kemampuan manusia untuk merasakan, beradaptasi dan merespons dengan cepat dan berkelanjutan terhadap perubahan di lingkungannya, melalui kombinasi secara terkoordinasi dari kemampuan gesit (agile) dengan kemampuan tata kelola (governance) untuk memberikan nilai dengan lebih cepat, lebih baik*"

Bahwasannya mengharuskan pemerintah untuk tanggap dan cepat dalam merespons perkembangan yang tidak terduga. Sehingga, dalam menghadapi berbagai situasi yang sedang berlangsung atau yang mungkin terjadi, pemerintah dapat menyesuaikan diri dan mengambil tindakan yang tepat dan inovatif sesuai dengan perubahan atau situasi yang muncul di negaranya.

Berdasarkan pengamatan langsung peneliti pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan Masih belum Berjalan dengan Maksimal bahwa terdapat beberapa perusahaan yang masih menyepelekan pencatatan PKWT ini dalam artian tidak mencatatkan PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan. Keterbatasan jumlah pegawai dalam menangani berbagai kewajiban baik Ketika konsultasi pembinaan maupun dala proses Administratif seperti pencatatan PKWT. Kurangnya informasi mengenai pencatatan PKWT di media sosial, baik itu berupa SOP/ persyaratannya. Sehingga termasuk salah satu hambatan ketidak tahuan Informasi Dalam Pencatatan PKWT. Namun, peneliti mencoba untuk melihat bagaimana sebuah implementasi kebijakan ini dari

governance. Adapun hasilnya sebagai berikut.

### ***Good Enough Governance***

*Good Enough Governance* prinsip yang menekankan bahwa tata kelola (governance) tidak harus sempurna sejak awal, melainkan cukup baik (*good enough*) untuk berjalan dan menghasilkan kemajuan, sambil terus disempurnakan seiring waktu. Seperti Dengan memberikan ruang bagi perusahaan untuk belajar dan terus menyesuaikan diri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Penerapan Pasal 14 dalam PP No. 35 Tahun 2021 di dinas ketenagakerjaan kabupaten pasuruan menunjukkan bahwa secara normatif ketentuan tersebut cukup realistis, namun dalam praktiknya masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya di tingkat perusahaan kecil dan menengah. Dalam situasi ini, dinas ketenagakerjaan berupaya terus dalam hal pembinaan, karena pembinaan memiliki peran yang sangat krusial. yang dilakukan bukan dengan langsung memberikan sanksi, tetapi lebih menekankan pada edukasi dan pendampingan, sehingga perusahaan dapat memahami dan menerapkan aturan dengan baik. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran serta kepatuhan tanpa memberikan tekanan yang berlebihan.

### ***Bussines Driven***

*Bussines Driven* (bedasarsakn bisnis ) merupakan bahwa setiap keputusan dan kebijakan yang diambil berorientasi pada kebutuhan bisnis dan tujuan organisasi Luna, Kruchten, dan Moura (2015) dalam (Halim, 2021) Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kebijakan ini sudah jelas namun dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya hal tersebut. Ketidaksadaran ini menunjukkan kurangnya pemahaman atau kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, padahal terdapat konsekuensi hukum yang cukup serius jika perusahaan tidak mencatatkan PKWT, yakni status pekerja dapat berubah secara otomatis menjadi pegawai tetap. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara regulasi yang telah dibuat pemerintah dengan implementasi di lapangan, serta menunjukkan perlunya upaya yang lebih intensif dari pihak terkait.

### ***Human focussed***

*human focused* menekankan pentingnya menempatkan manusia dalam hal ini pekerja sebagai inti dari proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan. Berdasarkan hasil observasi sudah melakukan Tindakan untuk melindungi hak-hak pekerja seperti pada saat proses pencatatan PKWT Dinas Ketenagakejaan Kabupaten Pasuruan melakukan koreksi terlebih dahulu. Jika terdapat materi dalam PKWT yang tidak sesuai atau berada di bawah ketentuan peraturan perundang-undangan, mencatat dan memberikan koreksi. Ketika ditemukan ketidaksesuaian antara isi PKWT dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dinas tidak serta-merta menolak atau menjatuhkan sanksi, melainkan memberikan catatan korektif kepada perusahaan. Tindakan ini menunjukkan adanya empati dan keberpihakan terhadap perlindungan hak-hak pekerja, karena isi PKWT yang bertentangan dengan hukum berpotensi merugikan pekerja secara langsung.

### ***Based on quick wins***

Dalam konteks *based on quick wins* yang menekankan strategi penting dalam menciptakan perubahan yang cepat dan berdampak nyata. Yang artinya suatu kesuksesan yang sudah dicapai dengan cepat harus dijadikan dorongan yang lebih, guna mendapat capaian yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Luna, Kruchten, dan Moura (2015) dalam (Halim, 2021) *Human focused based on quick wins* adalah keberhasilan yang diraih secara cepat harus

dirayakan dan dijadikan motivasi untuk lebih mendapatkan banyak rangsangan dan hasil. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara aspek ini sudah berjalan secara Maksimal Di dalam Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021 memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha karena mewajibkan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan kepada pemerintah daerah. Pencatatan ini memastikan bahwa hubungan kerja yang bersifat sementara memiliki landasan hukum yang jelas dan terlindungi, sehingga meminimalkan potensi sengketa. Selain itu, dengan adanya kewajiban ini, dinas Ketenagakerjaan Kabupagten Pasuruan dapat memperoleh data ketenagakerjaan secara langsung dari perusahaan, yang bermanfaat untuk pemetaan dan pengawasan tenaga kerja di wilayahnya. Perusahaan pun merasa lebih tenang dalam menjalankan kegiatan usahanya karena regulasi ini memberikan kejelasan hukum serta sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak melakukan pencatatan PKWT, sehingga mendorong terciptanya iklim usaha yang tertib dan akuntabel.

### ***Systematic and adaptive approach***

Aspek *systematic* merujuk pada struktur, sistem kerja, serta prosedur yang dijalankan secara terencana dan konsisten dalam pelaksanaan kebijakan berjalan efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam konteks pelaksanaan PKWT, sistem kerja yang terorganisir sangat penting untuk menjamin kepatuhan administrasi dan perlindungan tenaga kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dinas ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan Sudah berjalan dengan Maksimal. Karena sudah disediakan SOP dalam pencatatan PKWT ini. SOP ini membantu dalam proses verifikasi dan koreksi terhadap isi PKWT, sehingga tidak ada ketentuan yang bertentangan dengan regulasi yang telah ditetapkan. SOP ini juga berfungsi untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan perusahaan, serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT. Dengan adanya prosedur yang jelas, perusahaan dapat lebih memahami kewajiban mereka dalam mencatatkan PKWT, sementara pekerja mendapatkan perlindungan yang lebih baik dalam hubungan kerja mereka.

### ***Simple design and continuous***

*Simple design* menekankan pentingnya membuat kebijakan yang tidak rumit agar tidak menyulitkan pelaksanaannya, sementara *continuous refinement* menekankan proses peninjauan dan perbaikan yang konsisten agar kebijakan tetap relevan, responsif, dan efektif dalam mencapai tujuannya. Salah satu bentuk nyata dari pelaksanaan kebijakan ini dapat dilihat melalui aktivitas pengawasan dan pembinaan rutin yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Kegiatan ini tidak hanya berfungsi sebagai administratif, tetapi juga sebagai mekanisme evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dalam pengawasan dinas Ketenagakerjaan ini masih sudah optimal. Karena Dinas secara rutin sudah melakukan pengawasan 2-4 kali setiap bulan melakukan kunjungan ke perusahaan untuk melakukan pembinaan. sebagai bentuk pembinaan langsung kepada perusahaan. Pembinaan ini mencakup pemeriksaan terhadap kewajiban normatif seperti pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak hanya itu Ketika ada perusahaan yang datang ke dinas melakukan konsultasi Dinas juga melakukan Pembinaan. Dalam hal ini dinas Ketenagakerjaan memberikan capaian untuk membangun hubungan industrial yang terus meningkat kedepannya.

### ***Communication***

*Communication* (Komunikasi) adalah proses penyampaian informasi, gagasan, atau pesan

dari satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dipahami. Menurut George c Edward komunikasi merupakan “Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan”. Berdasarkan hasil observasi maupun wawancara pemerintah Dinas Ketenagakerjaan sudah melakukan komunikasi dengan perusahaan dengan melakukan sosialisasi dan pembinaan secara langsung. Sosialisasi ini terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tetapi dalam proses komunikasi terdapat keterbatasan Waktu sehingga kurang efektif, Masih terdapat beberapa hal yang belum sempat ditanyakan ataupun dijelaskan secara mendalam dalam proses sosialisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pesan kebijakan telah disampaikan, keterbatasan waktu dan intensitas komunikasi menjadi kendala dalam memastikan bahwa seluruh pihak benar-benar memahami dan mampu melaksanakan isi kebijakan secara utuh.

### **Resources**

*Resources*(Sumber Daya) meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial (George c Edward ) berdasarkan hasil observasi maupun wawancara masih menghadapi kendala pada aspek *sumber daya* di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. terletak pada keterbatasan jumlah mediator di Dinas Ketenagakerjaan yang berperan sebagai pembina sekaligus penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Hal ini dirasakan langsung oleh pihak perusahaan. Bahwasannya pada saat konsultasi dengan kepala bidang mengalami penundaan karena padatnya antrean perusahaan lain yang juga ingin berkonsultasi. Selain itu, waktu kepala bidang seringkali terbagi antara konsultasi, mediasi, dan agenda lain yang memerlukan kehadiran langsung. Situasi ini menciptakan hambatan dalam akses terhadap informasi dan pembinaan, yang seharusnya menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pencatatan PKWT sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 14.

### **Disposition**

Aspek *disposisi* merujuk pada sikap, komitmen, dan respons para pelaksana kebijakan terhadap pelaksanaan suatu peraturan. Menurut George c Edward Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor 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. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dinas Ketenagakerjaan sudah menunjukkan adanya komitmen positif yang siap melakukan pembinaan terhadap perusahaan dan menjalin kerja sama dengan pengawas ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur jika ditemukan pelanggaran.

### **Bureaucracy**

*Bureaucracy* (Birokrasi) merupakan Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Sejak kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dipusatkan di provinsi, koordinasi dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan menjadi lebih panjang dan birokratis, sehingga respons atas pelanggaran PKWT melambat, fleksibilitas penanganan kasus lokal berkurang, dan pengawasan di tiap kabupaten/kota kurang optimal karena perhatian serta sumber

daya provinsi terbagi untuk wilayah yang luas.

### **Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021**

Sebuah kebijakan akan dapat berjalan dengan sebagaimana yang diharapkan, apabila faktor-faktor pendukungnya cukup memadai serta dapat difungsikan secara berhasil guna dan berdaya guna. Adapun faktor pendukung dari Implementasi PP N0.35 Tahun 2021 adalah: (1) adanya teknologi sudah canggih sehingga perusahaan bisa mempelajari PP No.35 Tahun 2021. (2) adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT. Sedangkan faktor penghambat dari Implementasi PP N0.35 Tahun 2021 ada 3 yaitu (1) keterbatasan Sumber Daya Manusia. (2) masih ada perusahaan yg belum sadar akan pentingnya pencatatan pkwt dan meremehkan. (3) system Pencatatan PKWT belum Tersedia secara online karena keterbatasan sarana dan Prasarana.

### **PEMBAHASAN**

Dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja Pasal 14 menekankan bahwa pencatatan PKWT ini penting di lakukan untuk mampu memberikan kepastian hukum serta perlindungan yang adil bagi pekerja dan pengusaha. Karena dalam pencatatan ini hak-hak pekerja juga akan terlindungi. Di tingkat daerah, Dinas Ketenagakerjaan menjadi aktor utama dalam pelaksanaan regulasi ini, termasuk dalam hal pencatatan PKWT yang merupakan kewajiban administratif perusahaan. Akan tetapi dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini tidak luput juga dari Berbagai Hambatan. Meskipun terdapat berbagai hambatan pemerintah harus terus berupaya melakukan perbaikan agar hubungan ketenagakerjaan ke depan semakin harmonis, adil, dan sesuai dengan perkembangan dunia kerja yang terus berubah.

Hal ini juga sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Luna, A. J. H. de O dkk.,2015

*"kemampuan manusia untuk merasakan, beradaptasi dan merespons dengan cepat dan berkelanjutan terhadap perubahan di lingkungannya, melalui kombinasi secara terkoordinasi dari kemampuan gesit (agile) dengan kemampuan tata kelola (governance) untuk memberikan nilai dengan lebih cepat, lebih baik"*

Bahwasannya mengharuskan pemerintah untuk tanggap dan cepat dalam merespons perkembangan yang tidak terduga. Sehingga, dalam menghadapi berbagai situasi yang sedang berlangsung atau yang mungkin terjadi, pemerintah dapat menyesuaikan diri dan mengambil tindakan yang tepat dan inovatif sesuai dengan perubahan atau situasi yang muncul di negaranya.

Beberapa perusahaan bahkan cenderung meremehkan kewajiban pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena menganggapnya sekadar sebagai beban administratif semata, bukan sebagai bagian dari kepatuhan terhadap hukum. Rendahnya kesadaran ini menjadi salah satu hambatan utama dalam keberhasilan suatu kebijakan, karena tanpa adanya partisipasi aktif dari pihak perusahaan, regulasi yang telah dirancang dengan baik akan sulit untuk diterapkan secara efektif dan menyeluruh.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Dinas Ketenagakerjaan selaku pembina, apabila terdapat perusahaan yang belum melakukan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka dinas akan secara terus-menerus melakukan pembinaan. Tujuan dari pembinaan ini adalah agar perusahaan tersebut mematuhi ketentuan hukum yang

berlaku, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pencatatan PKWT merupakan kewajiban hukum, dan jika tidak dilakukan, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Seperti yang kita ketahui data diatas sama halnya yg dikemukakan oleh Luna dkk. (2015) *Good Enough Governance* prinsip yang menekankan bahwa :

*“tata kelola (governance) tidak harus sempurna sejak awal, melainkan cukup baik (good enough) untuk berjalan dan menghasilkan kemajuan, sambil terus disempurnakan seiring waktu”* Seperti yang kita ketahui, bahwa masih terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan, atau yang dapat dikategorikan sebagai perusahaan yang “nakal” dalam artian tidak mematuhi aturan berlaku. Dalam menghadapi situasi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten akan bekerja sama dengan Pengawas Ketenagakerjaan (Wasnaker) dari Provinsi untuk melakukan pembinaan dan pengawasan secara bersama. Melalui sinergi antara instansi daerah dan provinsi ini, diharapkan upaya pengawasan dapat berjalan lebih efektif dan menyeluruh. Pendekatan yang dilakukan bersifat tegas namun tetap mengedepankan prinsip pembinaan, sehingga pelanggaran yang terjadi dapat segera diperbaiki oleh perusahaan. Dengan demikian, kesejahteraan tenaga kerja tetap dapat terjamin, dan iklim ketenagakerjaan yang sehat serta kondusif dapat terus diwujudkan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Implementasi Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 dengan berdasar teori agile governance (2015) dan George C Edwards. maka ditemukan hasil sebagai berikut(1)dari aspek *Good Enough Governance* dalam penerapan Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021 adalah bahwa meskipun ketentuan normatifnya cukup realistis, implementasinya masih menghadapi tantangan. (2)aspek *business-driven* dalam penerapan Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021 belum berjalan secara optimal.(3)Aspek *human-focused* dalam penerapan Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan upaya yang baik dalam melindungi dan memberdayakan pekerja melalui evaluasi PKWT serta transparansi informasi. (4)Aspek *based on quick wins* dalam penerapan Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021 telah menunjukkan hasil yang positif di Dinas Ketenagakerjaan Kebijakan ini memberikan dampak langsung berupa kepastian hukum bagi pekerja dan perusahaan, peningkatan akurasi data ketenagakerjaan, serta mendorong kepatuhan administrasi perusahaan melalui pencatatan PKWT.(5) Aspek *systematic and adaptive* dalam penerapan Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021 di Dinas Ketenagakerjaan sudah menunjukkan perkembangan yang baik. Sistem kerja yang terstruktur dengan prosedur standar dalam pencatatan dan verifikasi PKWT memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi. (6) Aspek *simple design and continuous* dalam penerapan Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021 di Dinas Ketenagakerjaan sudah cukup baik. Kebijakan yang sederhana dan fokus pada aspek fundamental ketenagakerjaan membuat implementasinya lebih mudah dipahami oleh perusahaan. Selain itu, pembinaan yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan menunjukkan adanya kesinambungan.(7) implementasi PP No. 35 Tahun 2021 di Dinas Ketenagakerjaan belum memenuhi aspek coomunication karena keterbatasan waktu. (8) implementasi PP No. 35 Tahun 2021 di Dinas Ketenagakerjaan belum memenuhi aspek Resource (Sumberdaya) karena terdapat Keterbatasan SDM. (8) implementasi PP No. 35 Tahun 2021 di Dinas Ketenagakerjaan sudah memenuhi aspek Disposition. (9) implementasi PP No. 35 Tahun 2021 di Dinas Ketenagakerjaan belum memenuhi aspek Bureaucracy (Birokrasi). . Adapun faktor pendukung dari Implementasi PP N0.35 Tahun 2021 adalah: (1) adanya teknologi sudah canggih sehingga perusahaan bisa mempelajari PP No.35 Tahun 2021. (2) adanya sanksi bagi

perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT. Sedangkan faktor penghambat dari Implementasi PP N0.35 Tahun 2021 ada 3 yaitu (1) keterbatasan Sumber Daya Manusia. (2) masih ada perusahaan yg belum sadar akan pentingnya pencatatan pkwt dan meremehkan. (3) system Pencatatan PKWT belum Tersedia secara online karena keterbatasan sarana dan Prasarana. Dalam penelitian ini tentunya terdapat kekurangan pada beberapa aspek yang nantinya menjadi saran dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya tentang implementasi kebijakan.

## REFERENSI

- Andi Cudai Nur, M. G. (2019). *ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK* . Makassar : Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar .
- Apriliyanti, K., M. Daud Irsya Latif, & Mutiarin, D. (2021). Narasi Budaya Arek Suroboyo dan Pandemi Covid-19: Sebuah Perspektif Agile Governance di Kota Surabaya. *JURNAL TRANSFORMATIVE*.
- Halim, F. R. (2021). Implementasi Prinsip Agile Governance Melalui Aplikasi PIKOBAR di . *Jurnal Administrasi Publik*.
- Ihyani Malik. (2023). Agile Governance pada Reformasi Birokrasi 4.0 . *Jurnal Administrasi Publik*.
- Indra Kertati, d. (2023). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK (dari hulu ke hilir)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kadji, Y. (2016). "Metode Penelitian Ilmu Administrasi.
- MAULANA, A. (2024). *Akselerasi Pemerintah Daerah Menuju Agile Governance (Studi di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Pemerintah Kabupaten Banyuwangi)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Pramono, J. (2022). *IMPLEMENTASI DAN EVALUASI KEBIJAKAN PUBLIK* . Surakarta: UNISRI Press.
- sawir, m. (2021). *ilmu administrasi dan analisis kebijakan publik* . sleman: CV. BUDI UTAMA.
- Shafritz, J. M. (1999). *Introducing Public Administration*. New York: Longman.
- Siregar, N. (2022). MENENTUKAN MODEL IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DALAM MENGANALISIS PENYELENGGARAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (TKA). *JISOS-Jurnal Ilmu Sosial*
- Sulastrri, S., & Permatasari, A. (2023). Implementasi Konsep Agile Governance dalam Penanganan Krisis . *JURNAL TRANSFORMATIVE* .

Copyright holder :

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

