

ANALISIS IMPLEMENTASI WAJIB LAPOR TENAGA KERJA PERUSAHAAN KE DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA

BENYAMIN TANDA

Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

Abstract :

This study would like to give you an idea or describe and analyze the real situation of the implementation of employment policy in the company to report on the Department of Labor Jayapura Papua province as a social phenomenon, then this type of research is descriptive qualitative research. The data analysis using inductive analysis, performed analysis step is data triangulation. The results showed that : (1) The process of communication required to report employment policies of the leadership to subordinates still experiencing barriers caused parentheses implementor in understanding and field level staff in understanding and understand the contents of the charge required to report employment policies . (2) The implementation of employment policy in the company to report on the Department of Labor has not optimally touch all the companies located in the city of Jayapura. (3) The attitude of the implementers need to be improved in supporting policy implementation report obligatory especially regarding the commitment to implement the contents of the policy implementers must report employment through enhanced calling efforts through official letter, socialization, and increased field monitoring activities of all employers. (4) the Department of Labor Jayapura yet have a standard SOP procedures and reporting procedures to report that became the basis of the implementation of employment policy. (5) Implementation of policies required to report employment in Jayapura in 3 (three) years is still not implemented to the fullest, it proved the performance of listed companies under the number 100 company from the number of companies registered with the Department of Labor as many as 367 companies. (6) support and attention of the Mayor is not optimal.

Abstrak :

Penelitian ini ingin memberikan gambaran atau mendeskripsikan dan menganalisis keadaan yang sesungguhnya dari implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Provinsi Papua sebagai sebuah fenomena sosial, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik analisa data menggunakan analisis induktif, Langkah analisis yang dilakukan adalah triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Proses komunikasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan dari pimpinan kepada bawahan masih mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan kurangnya pemahaman implementor di tingkat bidang dan staf dalam memahami dan mengerti akan muatan isi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan. (2) Implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja belum secara maksimal menyentuh seluruh perusahaan yang berada di Kota Jayapura. (3) Sikap para pelaksana perlu ditingkatkan dalam mendukung pelaksanaan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan terutama mengenai komitmen pelaksana untuk melaksanakan isi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan melalui peningkatan upaya pemanggilan melalui surat dinas, sosialisasi, dan peningkatan kegiatan monitoring lapangan terhadap seluruh pengusaha. (4) Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura belum memiliki SOP yang baku tentang prosedur dan tata cara pelaporan wajib lapor ketenagakerjaan yang menjadi dasar implementasi kebijakan. (5) Implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di Kota Jayapura dalam 3 (tiga) tahun belakangan ini masih belum terlaksana secara maksimal, hal ini terbukti dengan capaian angka perusahaan yang terdaftar dibawah 100 perusahaan dari jumlah perusahaan telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja sebanyak 367 perusahaan. (6) Dukungan dan perhatian dari Walikota belum optimal.

Keyword: Implementation, Employment, Communication, Sources, Disposition, and Bureaucratic Structure/procedure of Operational Standards

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma pembangunan nasional dimulai saat reformasi tahun 1998 dengan jalan memberikan desentralisasi kewenangan dalam penyelenggaraan

pemerintahan dan pembangunan diberikan ke daerah pada tahun 1999 yaitu dengan penetapan Provinsi Papua sebagai Daerah Otonomi Khusus tahun 2001, hal ini sesuai

dengan amanat UUD 1945 untuk melaksanakan pembangunan yang adil dan merata di seluruh tanah air. Perhatian terus diberikan oleh pemerintah pusat dengan merealisasikan pemekaran wilayah kabupaten/kota di Provinsi Papua sebagai upaya meminimalisir gap dalam pembangunan antara pusat daerah, barat timur, kota kampung juga kaya miskin sehingga diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi mikro di sektor riil dan pada gilirannya berdampak pada masalah ketenagakerjaan dan juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Berbagai upaya dalam rangka keberhasilan implementasi kebijakan ketenagakerjaan khususnya wajib lapor ketenagakerjaan, di antaranya dengan membuat Perda Kota Jayapura Nomor 10 Tahun 2003 tentang Retribusi Jasa Ketatausahaan dan diatur lebih khusus lagi tentang jenis produk ketatausahaan dari Dinas Tenaga Kerja yaitu tentang Pergantian sebagian Biaya Percetakan Blanko UU No.7 Tahun 1981. Walaupun upaya tersebut telah dilaksanakan, namun dalam implementasinya banyak dijumpai permasalahan, utamanya adalah para pelaksana di tingkat bidang belum seluruhnya mengikuti bimtek dan diklat fungsional pengawasan, kurangnya sumber-sumber, serta belum ada SOP yang standart. Sehingga belum terwujudnya data base wajib lapor ketenagakerjaan yang riil (Disnaker Kota Jayapura, 2015).

Dengan kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa pelaporan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura dalam implementasinya terjadi kesenjangan yaitu terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang senyatanya. Terjadinya gap dalam implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan tersebut diantaranya dipengaruhi oleh faktor-faktor komunikasi, sumber-sumber, kecenderungan-kecenderungan dan struktur birokrasi/SOP

Dari faktor proses komunikasi, antara lain menyangkut masalah transmisi, kejelasan, dan konsistensi. Sedangkan

faktor sumber-sumber, keterbatasan jumlah pelaksana di tingkat staf, informasi, wewenang, selain itu juga tidak didukung oleh fasilitas kerja yang memadai. Dari faktor kecenderungan-kecenderungan/sikap yang merupakan watak dan karakter para pelaksana kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan belum maksimal dalam mengemban tugas dan tanggung jawab dalam pengimplementasiannya. Dari faktor struktur birokrasi/SOP bahwa kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan belum dibuat SOP yang menjadi pedoman pelaksanaan implementasi kebijakan wajib lapor yang mendasar, dan diinformasikan dan ditaati oleh pelaksana maupun mengikat para pengusaha (Solahuddin, 2010)

Akar persoalan mendasar adalah komunikasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan dari pimpinan kepada para pelaksana apakah telah membentuk satu rangkaian tugas yang saling bertalian antara pemberi pesan dengan para pelaksana, berkaitan dengan transmisi, konsistensi, dan kejelasan. Sumber-sumber bagi para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja apakah sudah terpenuhi atau belum terpenuhi (Pusdiklat Depnaker, 2006).

Hal tersebut berkaitan dengan kuantitas dan kualitas staf, informasi, wewenang dan fasilitas penunjang pelaksanaan kebijakan merupakan hal yang penting dan harus terpenuhi bagi para pelaksana kebijakan. Dan implementor diharapkan menunjukkan sikap dan perilaku yang menunjang, apabila para pelaksana bersikap baik terhadap kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan itu berarti ada dukungan, kemungkinan program akan dilaksanakan. Namun sebaliknya apabila tingkah laku dan perspektif berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan kebijakan semakin sulit (Islamy, 2008). Dan yang terakhir adalah pelaksanaan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja belum menerapkan SOP dalam implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan kemudahan dalam

proses pelaporan dari segi waktu, penyeragaman tindakan-tindakan para pelaksana, dan juga akan menjunjung tinggi fleksibilitas yang besar dalam implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura (Disnaker Kota Jayapura, 2013).

Berangkat dari permasalahan di atas peneliti menganggap perlunya dilakukan pendiskripsian dan penganalisaan terhadap Implementasi Kebijakan Publik tentang Wajib Laport Tenaga Kerja Perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura sehingga dapat memperoleh gambaran pelaksanaan yang baik.

METODE PENELITIAN

Terkait dengan maksud penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan dan menganalisis keadaan yang sesungguhnya dari implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Provinsi Papua sebagai sebuah fenomena sosial, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Ruang lingkup penelitian ini lebih diarahkan pada implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Provinsi Papua.

Penelitian ini mengambil lokasi pada wilayah pemerintah Kota Jayapura yaitu pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Provinsi Papua, mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini hanya dilaksanakan pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, yaitu Seksi Norma Kerja.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah : (1) Data Primer : yaitu data yang diambil dari wawancara langsung dengan pihak-pihak yang mengetahui betul tentang implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja yaitu kepala dinas, kepala bidang, kepala seksi maupun staf yang menjadi obyek penelitian ini. (2) Data Sekunder : yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian berupa dokumen, buku, undang-

undang, peraturan pemerintah, perda dan laportan-laportan yang berkaitan dengan penelitian implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan diperusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.

Penelitian ini menetapkan informan penelitian yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Kepala Seksi Norma Kerja hingga staf dengan metode purposive.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini lebih banyak menggunakan teknik wawancara, teknik observasi, teknik dokumentasi, teknik triangulasi (Prastowo, 2012; Arifuddin, & Saebani, 2009).

Data yang telah dikumpulkan, dianalisis dengan pendekatan kualitatif model interaktif sebagaimana diajukan oleh Miles dan Huberman (1992), yaitu terdiri dari tiga hal utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang jalin-menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar, untuk membangun wawasan umum (Miles dan Huberman, 1992).

PEMBAHASAN

Implementasi Wajib Laport Tenaga Kerja Perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura

Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Dengan pemahaman implementor tersebut diharapkan terjadi komunikasi yang efektif dari baik didalam institusi/kelembagaan pelaksana maupun antara implementor dengan pengusaha (Dunn, 1994; Subarsono, 2008).

Dikaitkan dengan pelaporan wajib laport ketenagakerjaan di Kota Jayapura, kendala yang terjadi adalah masih terjadi komunikasi yang putus antara pemerintah pusat, provinsi dan kota dalam memberikan peningkatan kapasitas pelaksana dalam rangka mendukung implementasi kebijakan wajib laport

ketenagakerjaan melalui kegiatan bimtek wajib lapor ketenagakerjaan dan diklat fungsional pengawasan bagi para pelaksana dibidang pengawasan ketenagakerjaan.

Sumber-Sumber

Sumber-sumber kebijakan sangat penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Tanpa sumber-sumber, kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan diatas kertas mungkin hanya akan menjadi rencana saja dan tidak pernah ada realisasinya (Dunn, 1994; Effendi, 2001).

Staf

Sumber-sumber yang mendukung kebijakan yang efektif terdiri dari jumlah staf yang cukup dengan memiliki latar belakang pendidikan formal yang dan pendidikan teknis fungsional kedinasan yang sesuai dengan bidang pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan wawancara dengan informan, berkenaan dengan implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan, ternyata salah satu kendala tidak tercapainya target wajib lapor ketenagakerjaan adalah terbatasnya staf pada seksi norma kerja yang hanya memiliki 1 staf dengan pendidikan sarjana teknik mesin yang tidak sesuai dengan kompleksitas tugas, serta belum pernah mengikuti diklat teknis pengawasan (Winarno, 2012; Wibawa, 1994).

Kalau jumlah perusahaan di Kota Jayapura berjumlah 367 perusahaan, dengan jumlah sektor usaha sebanyak 9 sektor dan penyebaran usaha pada 5 wilayah distrik, maka diperlukan rata-rata staf sebanyak 4 orang untuk melakukan tugas sebagai staf adminitrasi pelayanan, staf administrasi pemeriksaan, staf adminitrasi pelaporan dan staf lapangan. Keempat staf tersebut minimal berpendidikan SMTA/SMK pembukuan dan sarjana hukum, administrasi dan sarjana teknik, sarjana informatika dll.

Para pelaksana kebijakan harus diberi petunjuk untuk melaksanakan kebijakan (Islamy, 1994; Suwitri, 2011). Apabila informasi ini tidak dilakukan maka besar kemungkinan akan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan. Dalam 3 (tiga) tahun belakangan ini masih belum terlaksana secara maksimal, hal terbukti dengan capaian angka perusahaan yang terdaftar di bawah 100 perusahaan dari jumlah perusahaan telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja sebanyak 367 perusahaan (BP3D & BPS Kota Jayapura, 2011). Kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan berakibat pada temuan yang penulis dapati dilapangan bahwa masih sering dijumpai kesalahan pengisian blanko wajib lapor ketenagakerjaan pada saat pengembalian blanko oleh pengusaha yang disebabkan oleh pelaksana pada seksi norma kerja belum mengikuti bimtek dan diklat teknis pengawasan ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan kasi norma ketenagakerjaan bahwa sudah 4 tahun belum ada bimbingan teknis tentang kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Papua. Selain itu dengan kurangnya informasi pelaksana akan isi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan sehingga minimnya peringatan, pemanggilan bahkan pemberian nota oleh para pelaksana terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan.

Berdasarkan data lapangan ditemukan bahwa Dinas Tenaga Kerja dalam 4 Tahun terakhir dalam melakukan pembinaan dengan jalan memberikan informasi kepada pengusaha melalui surat peringatan berupa Panggilan Dinas Dan Nota Pemeriksaan. Adapun jenis surat yang pernah dilayangkan kepada pengusaha dari kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Perusahaan Yang Diberikan Surat Peringatan Tentang Wajib laport Ketenagakerjaan.

No	Nama	Jenis Surat	Jumlah
1.	2012	Nota Pemeriksaan	8 Perusahaan
2.	2013	Nota Pemeriksaan	12 Perusahaan
3.	2014	Nota Pemeriksaan	6 Perusahaan
4.	2015	Panggilan Dinas	18 Perusahaan

Sumber : Dinas Tenagakerja Kota Jayapura Tahun 2015.

Wewenang

Wewenang Dinas Tenaga Kerja untuk mengajukan para pengusaha yang melanggar norma kebijakan wajib laport ketenagakerjaan tidak ditemukan adanya kasus pelanggaran kebijakan wajib laport ketenagakerjaan yang diajukan ke polisi atau pengadilan untuk dilakukan penyidikan lebih lanjut.

Mendasari pada hasil wawancara dengan informan berkenaan dengan penggunaan wewenang yang melekat pada para implementor berkaitan dengan implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan di Kota Jayapura, maka upaya penindakan terhadap pelanggaran baru bersifat pembinaan lewat panggilan dinas dan teguran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja. Hal tersebut dipertegas berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas bahwa pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan belum bekerja maksimal dilapangan untuk mengangkat temuan-temuan pelanggaran implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan kepermukaan.

Fasilitas kerja

Kekurangan fasilitas akan menghambat implementasi kebijakan yang efektif. Menyangkut fasilitas yang mendukung pelaksanaan wajib laport ketenagakerjaan ditemukan bahwa jumlah mesin ketik hanya 1 unit. Untuk memperlancar implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan, maka format pelaporan wajib laport ketenagakerjaan harus dirancang dalam sistem komputerisasi untuk memudahkan mengakses data baik

dari pengusaha maupun proses pemberian registrasi oleh para pelaksana. Kendaraan roda dua untuk operasional lapangan masih kurang, kendaraan roda empat untuk pengawasan ketenagakerjaan tidak tersedia. Dengan kekurangan fasilitas pada bidang pengawasan, maka implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan tidak maksimal.

Kecenderungan-kecenderungan / Sikap

Tingkat kejujuran, komitmen, demokrasi dari pelaksana kebijakan wajib laport ketenagakerjaan di tingkat bidang sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat komitmen para pelaksana ditingkat bidang untuk setia memberikan pelayanan baik dikantor untuk menerima pelayanan pelaporan wajib laport ketenagakerjaan dan juga kegiatan monitoring kelapangan dengan keterbatasan pekerja dan tingkat folume pekerjaan pada bidang pengawasan ketenagakerjaan yang banyak. Kegiatan-kegiatannya berupa pemberian informasi wajib laport kepada pengusaha pada saat melaporkan wajib laport ketenagakerjaan, dan lewat sosialisasi bahkan ketika melakukan pengawasan ke lapangan.

Selain itu juga perlu diinformasikan secara transparan prosedur dan tata cara pelaporan wajib ketenagakerjaan dan biaya retribusi yang akan ditarik dari pengusaha pada saat melakukan pelaporan wajib laport ketenagakerjaan.

Struktur Birokrasi / SOP

Pelaporan wajib laport ketenagakerjaan di Kota Jayapura masih ditangani secara rutin oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan seksi norma kerja tanpa memiliki standart operating prosedur yang jelas dan belum diinformasikan prosedurnya kepada para pengusaha untuk diikuti sebagai prosedur tetap yang standard dalam implementasi kebijakan wajib laport ketenagakerjaan. Dari segi penggunaan waktu pengurusan ataupun pelaporan wajib laport ketenagakerjaan masih belum ada standart tetap yang dijadikan bagi pelaksana. Selain itu juga

masih ada ketidak seragaman tahapan implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan dalam penyerahan blanko. Masih ada pengusaha yang menyerahkan blanko kepada staf secara langsung kemudian mengikuti struktur berjenjang, namun ada juga yang diserahkan melalui kepala seksi norma kerja, kepala bidang bahkan ada juga yang dititip lewat bidang lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Proses komunikasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan dari pimpinan kepada bawahan sudah berjalan selama ini, namun masih mengalami hambatan hambatan yang disebabkan kurangnya pemahaman implementor di tingkat bidang dan staf dalam memahami dan mengerti akan muatan isi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan.

Implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja sudah berjalan selama ini namun belum secara maksimal menyentuh seluruh perusahaan yang berada di Kota Jayapura karena kekurangan staf baik kualitas maupun kuantitas, informasi tentang kebijakan, wewenang serta fasilitas kerja berupa sarana transportasi pengawasan lapangan dan mesin ketik serta perangkat komputer system on line dalam rangka penyajian data perusahaan.

Sikap para pelaksana sudah baik namun perlu ditingkatkan dalam mendukung pelaksanaan kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan terutama mengenai komitmen pelaksana untuk melaksanakan isi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan melalui peningkatan upaya pemanggilan melalui surat dinas, sosialisasi, dan peningkatan kegiatan monitoring lapangan terhadap seluruh pengusaha.

Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura belum memiliki SOP yang baku tentang prosedur dan tata cara pelaporan wajib lapor ketenagakerjaan yang menjadi dasar implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan yang di informasikan

secara terbuka kepada publik dalam hal ini para pengusaha.

Implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di Kota Jayapura dalam 3 (tiga) tahun belakangan ini masih belum terlaksana secara maksimal, hal terbukti dengan capaian angka perusahaan yang terdaftar di bawah 100 perusahaan dari jumlah perusahaan telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja sebanyak 367 perusahaan. Dukungan dan perhatian dari Walikota belum optimal.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah Mengikutsertakan para pelaksana dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis pengawasan ketenagakerjaan melalui bimtek wajib lapor ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan diklat fungsional pengawasan ketenagakerjaan di tingkat pusat. Melibatkan minimal 2 (dua) orang pegawai pengawas umum yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dalam kegiatan pengawasan implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan.

Kemudian, Perlu penambahan minimal 2 (dua) hingga 4 (empat) orang pegawai di tingkat pelaksana untuk mendukung implementasi wajib lapor ketenagakerjaan sebagai pelaksana administrasi pendaftaran dan pelaporan serta pelaksana administrasi pemeriksaan. Perlu pengadaan fasilitas kerja paling sedikit 1 (satu) unit kendaraan operasional pengawasan lapangan berupa kendaraan roda empat/mobil pengawasan ketenagakerjaan dan 2 (dua) unit kendaraan roda dua, 2 (dua) unit mesin ketik dan 1 (satu) perangkat komputer sistem on line.

Selain itu, Standart Operating Prosedur/ SOP harus dibuat dan dilaksanakan dalam menunjang implementasi wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja dan yang lebih penting lagi adalah diinformasikan kepada publik melalui media publik.

Melakukan peremajaan data berupa pelaksanaan kegiatan wajib lapor ketenagakerjaan oleh perusahaan di 5 (lima) Distrik dalam wilayah Kota Jayapura oleh Dinas Tenaga Kerja. Menyampaikan saran/

masuk kepada Walikota melalui Nota perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dinas akan perlunya perhatian yang serius Jayapura. dari Walikota dalam penanganan kebijakan wajib laporan ketenagakerjaan di

DAFTAR PUSTAKA

- Afiffudin, H, & Saebani, A. B. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- BP3D & BPS Kota Jayapura. (2011). *Kota Jayapura Dalam Angka*. Kerja sama BP3D Kota Jayapura dan BPS Kota Jayapura
- Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. (2015). *Buku Induk Format Laporan Wajib Laporan Ketenagakerjaan*. Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. (2013). *Laporan Tahunan Pelaksanaan Kegiatan 2009, 2010, 2012*.
- Dunn, W. N. (1994). *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press Yogyakarta.
- Effendi, S. (2001). *Analisa Kebijakan Publik*, Modul Kuliah MAP Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Islamy, I. M. (1994). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Bumi Aksara Jakarta.
- Islamy, I. M. (2008). *Enam Dimensi Strategis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. (T. Rohendi, Terjemahan). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Prastowo A. (2012). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. (2006). *Modul Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan*, Jakarta.
- Solahuddin, K. (2010). *Model dan actor Dalam Proses Kebijakan Publik*, Gava Media, Yogyakarta.
- Subarsono A. G. (2008). *Analisa Kebijakan Publik*. Pustaka Pejalar, Yogyakarta.
- Suwitri S. (2011). *Konsep Dasar Kebijakan Publik*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, Semarang 2011.
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses dan Studi Kasus*. CAPS, Yogyakarta.
- Wibawa, S. (1994). *Evaluasi Kebijakan Publik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.