

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS TENTANG PROSES MEDIASI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRI DI KABUPATEN BANDUNG BARAT)

IMPLEMENTATION OF EMPLOYMENT POLICY (CASE STUDY ON THE INDUSTRIAL RELATIONSHIPS MEDIATION PROCESS IN WEST BANDUNG DISTRICT)

Adinda¹, Suhermanudin²

^{1,2}Program Studi Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Langlangbuana

²mandin576@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya implementasi kebijakan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya dalam mediasi perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan latarbelakang penelitian, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam proses mediasi Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Bandung Barat?
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat proses mediasi dalam perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bandung Barat?
3. Upaya apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial?

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori implementasi kebijakan dari Charles Jones yang meliputi organisasi, interpretasi (penafsiran), dan aplikasi (penerapan). Berlandaskan pada pendekatan teori tersebut, peneliti merumuskan proposisi sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat dalam proses mediasi Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat proses mediasi dalam perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bandung Barat?
3. Upaya apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya untuk pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial?

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui studi pustaka, observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan khususnya dalam Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat belum optimal, dengan indikasi-indikasi; minimnya sumberdaya mediator yang melayani mediasi perselisihan hubungan industrial, belum dibuatnya mekanisme pembagian tugas bagi mediator yang melaksanakan mediasi perselisihan

hubungan industrial serta mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang jelas dan terperinci.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan, Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial

ABSTRACT

This research backgrounded with the implementation of policy of manpower administration that has not ran well and optimal, especially that related to the mediation of industrial relation conflict. Based on the research, researcher has formulated some problems:

- 1. How the implementation of policy on manpower administration carried out that related to the mediation of industrial relation conflict in Kabupaten Bandung Barat?*
- 2. Which factors that support and resist the process of mediation in industrial relation conflict in Kabupaten Bandung Barat?*
- 3. What efforts of Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat carried out in the mediation of industrial relation conflict?*

The theory of policy implementation from Charles Jones applied in this research, this theory covered; organization, interpretation, and application.

Based on the application of theory, researcher formulated this proposition:

- 1. The implementation of policy on manpower administration in the Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat will run well and optimal if the variables of organization, interpretation, and application on the mediation of industrial relation conflict carried out well.*

Descriptive research method and qualitative approach used in this research. While the data obtained with library study, participative observation, depth interview and documentation. The informant appointed with the technic of purposive sampling.

The result of this research concluded that the implementation of policy on man power administration, especially related to mediation of industrial relation conflict that executed by the mediator of Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat has not ran well and optimal, this caused with the indications; the lack of human resources of industrial relation conflict mediator, the mechanism of job description for the mediator has not been completed and mechanism of mediation of industrial relation conflict was not clear and detail.

Keywords: *Implementation of Employment Policy, Mediation of Industrial Relations*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang memberikan peran dan kontribusi besar serta penting dalam upaya peningkatan sosial ekonomi masyarakat. Pembangunan ketenagakerjaan ini hakikatnya mencerminkan tugas dan kewajiban Pemerintah dalam menyediakan dan

memperluas lapangan kerja bagi setiap warga negara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: "Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Terdapat dua komponen yang saling mempengaruhi dalam kegiatan usaha dan produksi, yaitu pengusaha dan

pekerja/buruh, kedua unsur ini saling berhubungan satu dengan lainnya dalam proses produksi barang dan jasa. Pengertian pengusaha dan pekerja/buruh secara jelas diuraikan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berpijak dari pengertian diatas, dapat dipahami bahwa pekerja merupakan unsur penting dalam dunia usaha, karena perannya dalam produksi barang dan jasa secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan yang ada di masyarakat sedangkan pengusaha berperan dalam menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya. Pekerja dan pengusaha memiliki hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain, dimana sebuah perusahaan tidak akan berjalan tanpa ada peran serta pekerja, dan pekerja tidak akan mendapatkan penghasilan apabila tidak tersedianya lapangan kerja.

Di pihak lain, pemerintah memiliki peran penting dalam rangka menciptakan kondisi ketenagakerjaan dan kegiatan produksi yang kondusif antara pengusaha dengan pekerja, dengan memberikan kemudahan dan pedoman yang jelas dan tegas menyangkut tentang ketentuan dan peraturan ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan pengusaha ini, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peran hubungan industrial dalam pelaksanaan ketenagakerjaan sangat besar dan signifikan karena dalam prosesnya melibatkan berbagai unsur, dalam hal ini unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh yang dalam pelaksanaannya harus senantiasa berpedoman dan didasarkan pada nilai-

nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pada pelaksanaannya juga ditetapkan berbagai peraturan dan ketentuan pemerintah yang menyangkut dengan ketenagakerjaan sehingga diharapkan dapat terwujud kondisi ketenagakerjaan yang baik dan kondusif.

Namun apabila hubungan industrial kedua belah pihak tersebut tidak berjalan dengan baik, konstruktif dan kondusif maka akan menciptakan potensi terjadinya konflik/perselisihan antar kedua belah pihak, bahkan jika konflik ini terus berkembang secara masif dan tidak segera diatasi, maka akan timbul kekacauan yang berakibat buruk terhadap perekonomian kedua belah pihak, bahkan dapat berimbas pada perekonomian negara.

Konflik/perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial mengandung pengertian adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena timbulnya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan/konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh seharusnya dapat diatasi dan diselesaikan sehingga tidak menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan yang berlarut-larut yang pada akhirnya dapat mengganggu aktivitas ekonomi, sosial, dan produktivitas kerja. Kasus-kasus perselisihan/konflik hubungan industrial juga terjadi di wilayah Kabupaten Bandung Barat, dan menjadi masalah krusial serta menjadi tantangan bagi pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat untuk

melakukan langkah-langkah penyelesaian masalah ketenagakerjaan ini. Dalam kaitan ini, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat telah dan sedang melaksanakan proses mediasi atas berbagai permasalahan perselisihan/konflik hubungan industrial yang terjadi di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Pelaksanaan mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilaksanakan dengan berdasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan tertuang pada Bab XIII bagian kesatu Pasal 67, yang berbunyi:

- 1) Perselisihan hubungan industrial diupayakan diselesaikan terlebih dahulu secara internal oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh melalui perundingan bipartit secara musyawarah dan mufakat
- 2) Dalam hal perundingan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) perundingan tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mendaftarkan/mencatatkan perselisihan tersebut kepada Dinas sebagai pihak ketiga dengan melampirkan bukti/naskah hasil perundingan bipartit untuk kemudian diproses sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Kegiatan mediasi perselisihan/konflik hubungan industrial yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat selama kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir bahwa rekomendasi berupa *anjuran* mendominasi hasil pelaksanaan mediasi, dibandingkan dengan Kesepakatan Bersama/Perjanjian Bersama. Dengan pengertian lain bahwa

pelaksanaan mediasi yang dilaksanakan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat yang menghasilkan rekomendasi berupa *anjuran*, secara komprehensif belum dapat berjalan dengan optimal karena kedua belah pihak (bipartit) yaitu pengusaha dan pekerja/buruh masih harus melanjutkan penyelesaian perselisihan/konflik hubungan industrial mereka ke tingkat selanjutnya, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal sejatinya proses penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diselesaikan melalui mediasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan, penelitian ini membatasi permasalahan pokok yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat dalam proses mediasi Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat proses mediasi dalam perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bandung Barat?
3. Upaya apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya untuk pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat melalui Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas, peran, dan wewenang yang strategis dan signifikan terhadap proses pembangunan ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya melibatkan unsur pengusaha dan pekerja/buruh yang selama ini ada di wilayah Kabupaten Bandung Barat.

Sebagai wilayah administratif pemerintahan yang relatif baru karena merupakan wilayah pemekaran Kabupaten Bandung, secara umum kondisi ketenagakerjaan yang mencakup pengusaha dan pekerja/buruh dapat dinilai memiliki karakteristik permasalahan ketenagakerjaan yang relatif sama dengan wilayah induknya yaitu Kabupaten Bandung, karena kedua wilayah tersebut memiliki jumlah perusahaan yang relatif banyak dibandingkan dengan wilayah lain disekitarnya hal ini dapat ditunjukkan dengan data bahwa Kabupaten Bandung Barat memiliki jumlah Perusahaan yang besar dan hampir mencapai 800 perusahaan yang bergerak di berbagai jenis usaha baik produksi maupun jasa serta melibatkan puluhan ribu pegawai/buruh baik yang berstatus pekerja tetap dan tenaga kontrak.

Masalah-masalah lain yang bersifat normatif dan yuridis dalam ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Bandung Barat pada umumnya muncul berupa perselisihan/konflik hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja yang mencakup permasalahan hak dan permasalahan pemutusan hubungan kerja, kedua belah pihak melalui sarana bipartit seringkali gagal mendapatkan solusi dan perdamaian dalam permasalahan ini, sehingga memerlukan kontribusi dan fasilitasi pihak lain untuk menyelesaikannya, dalam hal ini pemerintah yang diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat.

Peran dan kewenangan menyelenggarakan fasilitasi dan mediasi terhadap perselisihan/konflik hubungan

industrial yang terjadi di wilayah Kabupaten Bandung Barat dilaksanakan oleh seksi pembinaan dan perselisihan hubungan industrial bidang hubungan industrial dan syarat kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat. Pelaksanaan mediasi tersebut harus benar-benar terselenggara dengan baik dan tuntas sehingga tidak menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan yang lebih luas dan berlarut-larut.

Dalam upaya mewujudkan proses mediasi yang ideal, perlu ditunjang dengan tersedianya sumberdaya manusia yaitu mediator yang kompeten, berkualitas, dan berpengalaman agar dapat menghasilkan putusan dan pertimbangan yang tepat dalam menyelesaikan masalah hubungan industrial yang terjadi di wilayah Kabupaten Bandung Barat.

Disamping tersedianya tenaga mediator yang handal, kompeten dan professional, aspek lain yang perlu mendapat perhatian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat yaitu, penerapan SOP (*standart operational procedure*) yang tepat dan jelas sehingga dapat menunjang diperolehnya keputusan hasil mediasi yang optimal yang diterima oleh kedua belah pihak (*win-win solution*).

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan data yang dilaksanakan pada seksi pembinaan dan perselisihan hubungan industrial bidang hubungan industrial dan syarat kerja pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, diperoleh data dan informasi bahwa hasil pelaksanaan mediasi yang dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun terakhir menunjukkan bahwa bentuk rekomendasi berupa *anjuran* mendominasi hasil penyelesaian masalah hubungan industrial yang dilaksanakan oleh mediator, padahal sejatinya proses mediasi ini dapat menuntaskan semua permasalahan

ketenagakerjaan yang terjadi akibat adanya konflik/perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

Berkaitan dengan permasalahan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan di atas, Penelitian ini akan mengkaji mengenai implementasi kebijakan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung Barat dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyelenggarakan proses mediasi penyelesaian permasalahan konflik/perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Secara spesifik akan diteliti mengenai eksistensi dan fungsi tenaga mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat.

Peneliti juga akan menguraikan secara umum tentang regulasi/peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung Barat, serta menganalisis faktor-faktor penghambat yang selama ini dirasakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan proses mediasi untuk penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial.

Jones (1996:166) mengemukakan mengenai implementasi kebijakan, yaitu: *“implementation is that set of activities directed toward putting a program into effect* (implementasi adalah serangkaian aktivitas atau kegiatan untuk melaksanakan sebuah program yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat tertentu)”.

Charles O. Jones mengemukakan teori implementasi kebijakan yang terdiri dari tiga aktivitas utama yang sangat penting dalam implementasi kebijakan publik, yaitu *organization, interpretation, and application*. Selengkapnya Jones mengemukakan bahwa: *Implementation is that set of activities directed toward*

putting a program into effect. three activities, in particular, are significant :

- a. *Organization: the establishment or rearrangement of resources, unit and methods for putting a policy into effect*
 - b. *Interpretation: the translation of program language (often contained in a statute) into acceptable and feasible plans and directives*
 - c. *Application: the routine provision of service, payments, or other agree upon objectives of instruments.*
- (Jones, 1984:166)

Berdasarkan teori tersebut maka dalam implementasi kebijakan publik terdapat tiga aktivitas utama yang sangat penting. Aktivitas yang pertama adalah organisasi pelaksana kebijakan, yang mencakup pembentukan atau penataan kembali sumber daya, unit-unit serta metode untuk menjadikan program berjalan. Kemudian aktivitas yang kedua adalah interpretasi para pelaksana kebijakan, yaitu aktivitas pelaksana kebijakan yang menafsirkan agar program (seringkali dalam hal status) menjadi rencana dan pengarah yang tepat dan dapat diterima serta dilaksanakan. Terakhir, aktivitas yang ketiga adalah aplikasi atau penerapan oleh para pelaksana kebijakan yang mencakup ketentuan rutin dari pelayanan, pembayaran, atau lainnya yang disesuaikan dengan tujuan dan perengkan program dari kebijakan publik yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada kerangka teoritis yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengajukan proposisi sebagai berikut : mplementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bandung Barat dalam proses penyelesaian konflik/perselisihan hubungan industrial dapat berjalan optimal apabila

melaksanakan organisasi, interpretasi dan aplikasi (penerapan).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan analisis yang bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian di dapatkan melalui dua sumber data yaitu : Data primer dan Data sekunder Teknik Pengumpulan Data menggunakan Teknik triangulasi ini peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan tiga cara yaitu : Observasi Partisipan, Wawancara Mendalam dan Dokumentasi . Teknik Analisis Data melalui Reduksi Data, Sajikan data, Penarikan kesimpulan dan verifikasi dan Pengambilan kesimpulan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Bandung Barat, peneliti menganalisis secara empirik pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan model implementasi kebijakan dari Charles Jones, yang meliputi beberapa komponen penting didalamnya, antara lain; Organisasi (pembentukan atau penataan kembali sumberdaya, unit-unit serta metode untuk menunjang agar program berjalan), interpretasi (menafsirkan agar program menjadi rencana dan pengarahan yang tepat dan dapat diterima serta dilaksanakan), dan aplikasi/penerapan (berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan rutin yang meliputi penyediaan barang dan jasa).

1. Organisasi

Berdasarkan observasi dan wawancara kepada mediator perselisihan hubungan industrial yang bertugas pada

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, diketahui bahwa pembentukan dan penataan sumberdaya mediator yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia NOMOR;KEP.92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Dalam aturan tersebut berisi tentang syarat-syarat mediator, legitimasi mediator, mediator khusus, tugas dan wewenang mediator, kedudukan mediator, dan pencabutan mediator.

Pada saat ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat memiliki 3 (tiga) mediator yang bertugas untuk melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Bandung Barat, namun dalam pelaksanaan di lapangan, proses mediasi yang dilakukan seringkali dilaksanakan oleh 2 (dua) mediator saja. Pembagian tugas bagi mediator perselisihan hubungan industrial yang dilakukan saat ini di Dinas Kabupaten Bandung Barat tidak diatur secara jelas, dengan demikian biasanya mediator yang datang lebih awal yang akan bertugas menangani/memediasi pengaduan perselisihan hubungan industrial yang masuk. Menurut model implementasi kebijakan dari Charles Jones, idealnya terdapat pembagian tugas yang jelas dan terarah dalam pelaksanaan mediasi tersebut, sehingga diharapkan hasil yang diperoleh dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa, yang dilakukan kepada mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, *Manager Industrial Relation* (perwakilan perusahaan), dan beberapa perwakilan serikat pekerja Kabupaten Bandung Barat,

unit-unit yang ada dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Bandung Barat terdiri dari, Mediator, PKK (Pegawai Kontrak Kerja) yang membantu mediator dan bertugas sebagai notulen sidang mediasi perselisihan hubungan industrial, pihak yang mengadu (pihak pekerja), dan pihak yang diadukan (pengusaha). Pihak pengusaha yang hadir dalam sidang mediasi seringkali diwakili oleh *Human Resource Department/Manager Industrial Relation/Pengacara*/tim khusus yang menangani permasalahan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan tersebut. Sedangkan pihak pekerja yang hadir, dihadiri oleh pihak pekerja yang bersangkutan atau diwakili dengan serikat pekerja/pengacara. Jumlah perwakilan pihak pengusaha yang datang ke sidang mediasi ditentukan dari rumitnya permasalahan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, apabila permasalahan tersebut dinilai cukup besar dan rumit, maka perwakilan pihak perusahaan yang datang lebih dari 1 (satu) orang, biasanya perusahaan akan mengirim perwakilan tim khusus yang biasa menangani perselisihan hubungan industrial di perusahaan mereka. Begitu pula dengan pihak pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang berselisih berjumlah banyak, maka seringkali pihak pekerja/buruh ini meminta bantuan serikat pekerja untuk mewakilinya.

Adapun metode/tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang digunakan dalam mediasi perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bandung Barat ini, mengacu pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam Undang-undang/aturan tersebut dijelaskan secara terperinci mengenai tata cara sidang mediasi perselisihan hubungan industrial yang mengedepankan nilai-nilai musyawarah dan mufakat.

2. Interpretasi/Penafsiran

Pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat sendiri mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penafsiran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut:

1. Setelah disampaikannya pengaduan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, staff perselisihan memeriksa kelengkapan berkas aduan tersebut sebelum sampai ke mediator.
2. Setelah berkas lengkap, kemudian mediator mempelajari kasus pengaduan tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.
3. Staff perselisihan hubungan industrial membuat jadwal panggilan sidang mediasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat sendiri membuat surat panggilan maksimal 3 (tiga) kali, meskipun tidak ada aturan resmi mengenai berapa banyak jumlah surat panggilan yang harus dibuat karena dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi harus selesai dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.
4. Pelaksanaan sidang mediasi perselisihan hubungan industrial dilakukan di ruang sidang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat.

5. Aplikasi/Penerapan

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, perwakilan pekerja/buruh (serikat pekerja), dan perwakilan pengusaha, diperoleh fakta dan data bahwa pelaksanaan sidang mediasi dilaksanakan di ruang sidang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat sesuai waktu/jadwal yang telah ditentukan dan dihadiri oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Mediator selaku pemimpin jalannya sidang mediasi pertama-tama mempersilahkan pihak pekerja/buruh dan pengusaha/ yang diwakili oleh pengacara/HRD (*Human Resource Department*)/*Manager Industrial Relation* untuk menceritakan kronologis awal mulanya terjadi perselisihan dan tidak berhasilnya bipartit yang telah dilakukan sehingga permasalahan ini berlanjut sampai kepada tingkat selanjutnya yaitu tripartit (mediasi). Pihak pekerja/buruh dan Pengusaha ini kemudian menceritakan tuntutan-tuntutan apa saja yang ada dan pemicu yang menjadikan perselisihan ini timbul.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terkait dengan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh, pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat mengalami beberapa hambatan. Untuk mengatasi factor penghambat dalam proses mediasi Dinas tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat berupaya

melaksanakan peran dan kewenangannya sesuai tugas pokok dan fungsi yang dimiliki untuk menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis dan kondusif.

Berkaitan dengan penelitian mengenai pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Bandung Barat, peneliti melakukan pengkajian dan pendekatan dengan model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Charles Jones dalam (Aneta, 2010:58) yang menitikberatkan tiga variabel penting dan berperan dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Ketiga variabel pendukung tersebut yaitu organisasi, interpretasi, dan aplikasi.

1. Organisasi

Pembentukan dan penataan sumberdaya mediator yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

NOMOR;KEP.92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

a. Permasalahan dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial ini yaitu, tenaga mediator yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat sedikit dan tidak semua mediator menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya, tidak adanya aturan mengenai pembagian tugas bagi mediator untuk menangani pengaduan

perselisihan hubungan industrial yang masuk.

- b. Unit-unit yang ada dalam pelaksanaan mediasi dari unsur pemerintah yaitu, mediator dan PKK (Pegawai Kontrak Kerja) yang membantu mediator dalam pencatatan, unsur pengusaha yaitu, *Human Resource Department/Manager Industrial Relation*/pengacara/tim yang menangani permasalahan hubungan industrial pada perusahaan yang berselisih, dan dari unsur pekerja yaitu, pekerja yang berselisih dan perwakilannya (serikat pekerja/pengacara). Banyaknya perwakilan dari pihak pekerja maupun pengusaha dilihat dari rumitnya permasalahan perselisihan yang terjadi.
- c. Metode yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bandung Barat mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui sidang mediasi. Sidang mediasi yang dilakukan tidak seperti persidangan yang ada dalam pengadilan, namun berupa musyawarah dan mufakat antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

2. Interpretasi

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat menafsirkan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan cara membuat alur permohonan mediasi.

- b. Permasalahan yang ada dalam penafsiran penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut yaitu, belum ada kejelasan mengenai tahapan dan waktu pasti di dalam alur mediasi. Mediator hanya diberi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Bandung Barat dan maksimal melakukan tiga kali panggilan sidang mediasi kepada pihak yang terkait.

3. Aplikasi

- a. Mediasi dilakukan di ruang sidang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat.
- b. Mediasi dihadiri oleh mediator selaku pemimpin persidangan ditemani PKK (Pegawai Kontrak Kerja), pihak yang melaporkan (pekerja/buruh), serikat pekerja/pengacara (perwakilan pekerja/buruh), dan pihak yang dilaporkan (pengusaha) yang diwakili

oleh *Human Resource Department/Manager*

Industrial Relation/ tim yang menangani hubungan industrial di perusahaan tersebut.

- c. Permasalahan yang ada dalam pelaksanaan mediasi ini yaitu, pihak pengusaha merasa keberatan dengan hadirnya pihak lain dalam sidang mediasi selain pihak pekerja, mereka menilai hadirnya pihak lain dapat menghambat keputusan kesepakatan bersama dalam sidang mediasi karena hasil yang diharapkan seringkali mengacu pada nilai materi dan bukan berdasarkan esensi musyawarah dan mufakat.
- d. Ketidakhadiran salah satu pihak yang terkait dalam perselisihan hubungan industrial, terutama pihak yang mengadu/melaporkan dapat menghambat kelancaran penyelesaian perselisihan melalui mediasi.
- e. Komunikasi merupakan kunci utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.
- f. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator berkewajiban membuat anjuran tertulis apabila sidang mediasi tidak menemukan titik temu/solusi dan membuat kesepakatan

bersama apabila sidang mediasi menemui titik temu/solusi. Selain itu mediator juga harus membuat risalah sidang mediasi baik hasil sidang berupa anjuran maupun kesepakatan, namun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat hanya membuat risalah apabila hasil mediasi berupa anjuran.

Implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya dalam mediasi perselisihan hubungan industrial yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat ini dapat berjalan baik dan optimal apabila melakukan perbaikan di ketiga aktivitas utama yang dikemukakan oleh Charles Jones.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Dalam upaya meningkatkan kualitas hasil keputusan yang diperoleh dari proses sidang mediasi perselisihan/konflik hubungan industrial, diperlukan kompetensi dan profesionalisme dari pihak mediator yang meliputi:

1. Kemampuan mengidentifikasi permasalahan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.
2. Pemahaman kaidah-kaidah dan peraturan tentang ketenagakerjaan, baik Undang-undang, Peraturan Daerah, dan peraturan lainnya.
3. Penguasaan komunikasi dalam proses sidang mediasi.
4. Kearifan/kebijakan dalam mengambil keputusan/solusi

alternatif bagi pihak-pihak yang berselisih.

Kondisi dan syarat ideal bagi pihak mediator tersebut, diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi sebuah keputusan yang tidak berhenti hanya bersifat anjuran, namun merupakan keputusan yang tuntas, dan menyelesaikan masalah. Selain tersedianya sumber daya mediator yang handal dan professional, juga perlu ditunjang dengan penerapan SOP (*standart operational procedure*) yang tepat terutama aspek pewaktuan keputusan hasil mediasi. yang selama ini yang dirasakan oleh sebagian pihak.

Selain upaya peningkatan kualitas dan kuantitas mediator, maka perlu ditunjang oleh langkah strategis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat yang merupakan lembaga/instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat yang memiliki tugas dan kewenangan dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat perlu meningkatkan peran dan tugas mediator dalam pelaksanaan fasilitasi dan mediasi perselisihan hubungan industrial, baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk mengakomodir semua permasalahan

konflik/perselisihan hubungan industrial.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat perlu melakukan studi banding ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah lain yang relatif lebih baik dan maju dalam penanganan masalah konflik/perselisihan hubungan industrial melalui sarana mediasi.

Mengacu pada penjelasan diatas, maka mediator yang berkualitas, berkompeten, dan professional dapat menyelesaikan permasalahan konflik/perselisihan hubungan industrial, tidak cukup hanya dalam bentuk anjuran, namun menghasilkan keputusan yang final, tuntas, dan bijaksana.

5.2.2 Saran Teoritis

Berdasarkan atas pentingnya fungsi dan peran mediator dalam menyelesaikan permasalahan perselisihan/konflik hubungan industrial, maka diperlukan kembali penelitian akademis yang lebih detail, tajam, dan strategis untuk memberikan kontribusi bagi pihak pemerintah daerah dalam melaksanakan masalah ketenagakerjaan.