

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kebijakan Pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan tidak terlepas dari peran dan kontribusi tiga komponen penting, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan antara ketiga komponen tersebut diatur dan didasarkan pada ketetapan, dan peraturan pemerintah yang tercantum dalam 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 faktor 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.

Penelitian terhadap proses pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di wilayah Kabupaten Bandung Barat ini menggunakan model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Charles Jones dalam (Aneta, 2010:58) yang menitik beratkan tiga variabel penting dan berperan dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial. Ketiga variabel pendukung tersebut yaitu organisasi, interpretasi, dan aplikasi.

1. Organisasi

- a. 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.
- b. 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,
- 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 merencanakan 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 perencanaan 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.
- c. Aparat pelaksana mediasi telah mengikuti persyaratan serta pedoman-pedoman baku yang menjadi acuan dalam penyelesaian perselisihan.hubungan industrial.

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 (perwakilanpekerja/buruh), dan pihak yang dilaporkan (pengusaha) yang diwakili oleh *Human Resource Department/Manager Industrial Relation*/tim yang menangani hubungan industrial di perusahaan tersebut.
- c. tidak adanya aturan mengenai pembagian tugas bagi mediator untuk menangani pengaduan perselisihan hubungan industrial yang masuk.
- d. 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.

- e. Ketidakhadiran salah satu pihak yang terkait dalam perselisihan hubungan industrial, terutama pihak yang mengadu/melaporkan dapat menghambat kelancaran penyelesaian perselisihan melalui mediasi.
- f. keberhasilan dari seorang mediator dan pelaksanaan mediasi dilihat dari hasil berupa kesepakatan bersama.

Mengacu pada penelitian dan pengamatan terhadap pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial yang berlangsung pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, ditemukan bahwa untuk menunjang optimalisasi pencapaian hasil mediasi perselisihan hubungan industrial tersebut perlu didukung oleh dimensi lain yaitu dimensi evaluasi, disamping dimensi yang sudah ada, yaitu dimensi organisasi, interpretasi, dan aplikasi. Dimensi evaluasi ini menjadi tolak ukur dalam menilai kualitas sumberdaya manusia mediator, interval waktu/lamanya proses mediasi yang dilakukan, tata cara mediasi yang sesuai standar dan tercantum dengan jelas, serta tempat mediasi yang memadai dan representatif.

5.2 Saran

1. Saran Akademis

Berdasarkan penelitian tentang pelaksanaan mediasi hubungan industrial

yang dilakukan, maka untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan informasi yang lebih mendalam dan komprehensif, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk meningkatkan kualitas perencanaan yang akan dibahas serta mempertajam kajian tentang ketenagakerjaan. Selanjutnya dapat memberikan pengetahuan yang baik bagi peneliti maupun bagi pembaca.

2. 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 yang baik 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 sumberdaya mediator yang handal dan profesional, 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.