

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses Mediasi Dalam penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Padang, sering terhambat dikarenakan pihak yang bersengketa tidak menghadiri proses Mediasi pada jadwal yang telah ditetapkan. Mediator yang menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial bukan dari Mediator yang berpendidikan Sarjana Hukum dengan bentuk prosesnya yaitu Pengaduan dari pihak pengusaha atau dari pihak pekerja/buruh ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Padang dengan melampirkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kasus tersebut (seperti : risalah perundingan bipartit, surat keterangan pemutusan hubungan kerja, surat keterangan *schorsing*, dan lain-lain). Pengaduan yang masuk didisposisi oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja untuk diteliti dan ditindak lanjuti. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menunjuk mediator untuk menyelesaikannya. Mediator yang ditunjuk menentukan jadwal mediasi dan memproses serta menyelesaikan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku (dalam 30 hari kerja). Setelah tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak mediator

membantu membuat surat perjanjian bersama, tetapi apabila tidak tercapai kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran, namun jika salah satu pihak menolak anjuran atau tidak memberikan jawaban atas anjuran maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.

2. Kendala-kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan mediasi pada Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Padang yaitu dari pihak perusahaan pengusaha maupun pihak pekerja tidak begitu memahami pengaturan tentang hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pengaturan tentang cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku, dari pihak mediator pada saat menengahi perundingan yang sedang berlangsung, kedua belah pihak selalu tetap pada sesuatu yang diinginkan sehingga solusi yang diberikan oleh mediator tidak diperhatikan sama sekali. Dari pihak pengusaha selalu susah untuk menghadiri proses perundingan mediasi dengan berbagai alasan sehingga mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sering terhambat oleh ketidakhadiran pihak pengusaha tersebut. Upaya untuk mengatasi kendala tersebut Dinas Sosial dan Tenaga Kerja telah mencoba melakukan sosialisasi pada unit-unit angkatan kerja di kota Padang sehingga pihak perusahaan dan pekerja dapat mengetahui dan memahami cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mengetahui aturan-aturan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Namun karena

dana anggaran dari Dinas yang terbatas hanya dapat melakukan sosialisasi satu kali dalam satu tahun.

B. Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan, keterbatasan penelitian dan aplikasi penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam penyelesaian sengketa Hubungan Industrial ini dilakukan oleh Mediator yang mempunyai gelar Sarjana Hukum atau mempunyai keahlian khusus di bidangnya sehingga pencapaian mediasi lebih cepat tercapai.
2. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang sebagai lembaga yang melaksanakan penyelesaian sengketa hubungan industrial di Kota Padang masih membutuhkan evaluasi dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanannya bagi pencari keadilan dalam bidang hubungan industrial, mediator yang memeriksa suatu perkara hubungan industrial tersebut harus diberikan pelatihan dalam memahami perselisihan yang sering terjadi untuk meningkatkan kinerja dari mediator sehingga dapat memberi solusi yang adil kepada para pihak yang bersengketa.
3. Perlu adanya peningkatan sosialisasi berupa penyuluhan, seminar, dialog interaktif melalui televisi/radio serta media massa kepada masyarakat khususnya di Kota Padang baik terhadap pengusaha maupun pekerja untuk memahami segala peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan

maupun peraturan yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Agar pihak pekerja maupun pengusaha dapat menyelesaikan perselisihan yang timbul antara mereka secara damai.

