

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki abad ke-21, sumber daya manusia masih menjadi salah satu faktor yang berperan besar dan berkontribusi dalam pembangunan nasional dan kemakmuran suatu negara¹. Sumber daya manusia dapat menjadi aset atau peluang, salah satunya berkenaan dengan sumber daya manusia dalam dunia kerja². Permasalahan yang cukup sering ditemukan dalam dunia kerja ialah tidak terpenuhinya hak dari salah satu pihak. Pemberi kerja dan pekerja memiliki sejumlah hak yang harus dipenuhi dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja apabila telah menjalankan kewajibannya. Namun, tidak jarang ada pemberi kerja yang tidak memberikan hak-hak pekerja, begitu pula sebaliknya.

Sudut pandang yuridis menyatakan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha ialah sederajat atau sama. Ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi kedua belah pihak menunjukkan bahwa kedudukan di antara kedua belah pihak sederajat sehingga tidak boleh merugikan salah satu pihak³. Namun, dalam pandangan sosiologis hubungan antara pekerja dan pengusaha berbanding terbalik dengan pandangan yuridis dimana kedudukan di antara keduanya tidak seimbang. Kedudukan subordinasi terjadi antara pekerja dan pengusaha dimana pekerja sebagai pihak yang di bawah perintah pihak lain, yaitu

¹ Nikmah Dalimunthe & Ucha Saleha Nasution. 2023. Permasalahan Tingkat Ketenagakerjaan terhadap Pengangguran di Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. Vol.4. No. 6. Hlm. 1828.

² Kasmawati. 2018. Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 4. No. 1. Hlm. 230.

³ Djoko H S. 2009. Kedudukan Pengusaha dan Pekerja. *Jurnal Inspirasi*. Hlm: 10.

majikan atau pengusaha⁴. Posisi pekerja tidak pernah bebas karena pengusaha mempunyai otoritas dalam menentukan persyaratan buruh/pekerja⁵. Sebagaimana diketahui bahwa posisi tawar pekerja lebih rendah karena tidak seimbangny kesempatan kerja dengan lapangan kerja yang ada. Pengusaha berada pada posisi yang diuntungkan dan dapat bersifat mendominasi para pekerjanya.

Pada tahun 2023 jumlah penduduk Indonesia yang bekerja mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya mencapai 139.852.377 juta dengan terdapat 1.886.977 perusahaan yang terdaftar di Indonesia. Adanya peningkatan penduduk bekerja dengan tingginya jumlah perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Tidak jarang dalam hubungan kerja, terjadi konflik atau perselisihan mengenai tidak terpenuhinya hak atau dilanggarnya hak salah satu pihak. Jumlah laporan kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia Tahun 2023

Jenis Kasus	Jumlah
Perselisihan Hak	1.644
Perselisihan Kepentingan	257
Perselisihan PHK	4.849
Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Buruh	98
Total	6.848

Sumber: Satu Data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023

⁴ Elizabeth Devina Putri, Rahayu Subekti, Purwono Sungkowo Raharjo. 2023. Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pada Perusahaan Alih Daya. *Jurnal Komunikasi Hukum*. Vol. 9. No.1). Hlm. 1405.

⁵ Subijanto. 2011. Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 17. No. 6. Hlm. 705.

Keterangan:

Ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial:

1. Perselisihan Hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan (ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan).
2. Perselisihan Kepentingan ialah perselisihan yang timbul karena ada ketidaksesuaian pembuatan atau perubahan syarat kerja dalam isi peraturan tanpa ada kesepakatan.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja (SP)/ Serikat Buruh (SB) dalam satu perusahaan ialah ketidaksesuaian antara pelaksanaan hak dan kewajiban antara serikat pekerja.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas kasus perselisihan yang sering dilaporkan ialah PHK dengan jumlah 4.849 kasus, dilanjutkan dengan perselisihan Hak yang berjumlah 1.644, dan perselisihan Kepentingan sebanyak 257 laporan. Terakhir, laporan perselisihan terendah ialah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebanyak 98 laporan. Laporan perselisihan ini menunjukkan bahwa masih adanya pertentangan mengenai hak-hak dari salah satu pihak yang merasa tidak terpenuhi atau dilanggar.

Salah satu provinsi yang mengalami pertumbuhan penduduk ialah Sumatera Barat. Berdasarkan data BPS, tenaga kerja Provinsi Sumatera Barat mengalami peningkatan selama 3 tahun berturut-turut dimana hingga tahun 2022 jumlah tenaga kerja yang ada mencapai 2,69 juta orang meningkat dibanding tahun sebelumnya yang mencapai 2,58 juta. Sumber mata pencaharian penduduk Provinsi ini sebagian besar berasal dari bidang pertanian, perdagangan besar dan eceran, industri pengolahan, dan penyediaan akomodasi makan dan minum. Bidang-bidang ini membuka ruang terbentuknya hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha. Adapun jumlah laporan perselisihan hubungan industrial di Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini, yaitu:

**Tabel 1. 2 Laporan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)
Kota/Kabupaten Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023**

Kabupaten/Kota	Jumlah kasus PHI
Kota Padang	52
Kota Bukittinggi	2
Kab. Payakumbuh	2
Kota Solok	3
Kota Sawahlunto	7
Kota Pariaman	9
Kab. Agam	7
Kab. Padang Pariaman	5
Kab. Pasaman Barat	3
Kab. Solok Selatan	1
Kab. Dharmasraya	1
Kab. Pesisir Selatan	9
Kab Mentawai	3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, Kota Padang termasuk salah satu kota yang memiliki wewenang dalam menyelesaikan laporan perselisihan hubungan industrial. Selain itu, tabel di atas menunjukkan bahwa Kota Padang memiliki laporan perselisihan hubungan industrial tertinggi dibandingkan dengan kota/kabupaten lain yang ada di Provinsi Sumatera Barat mencapai 52 laporan.

Apabila dibandingkan dengan laporan perselisihan hubungan industrial yang ada di Kota Padang dengan dua kota lainnya di Indonesia, laporan kasus perselisihan hubungan industrial Kota Padang dapat dikatakan cukup tinggi. Pertama, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mencatat 34 laporan kasus PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) yang terdiri dari laporan jenis perselisihan PHK dan Hak selama tahun 2022. Salah satu kasusnya ialah kasus PHK terhadap pekerja oleh PT. Pertamina Banda Aceh dimana pekerja di-PHK karena tidak masuk kerja selama dua hari ketika sedang sakit. Pekerja yang di PHK secara sepihak tidak diberikan hak pesangon dan klaim BPJS, bahkan diminta untuk membuat surat pengunduran diri⁶. Kasus ini menunjukkan tindakan perusahaan yang mencoba mengabaikan hak dari salah satu pekerjanya dengan melanggar ketentuan PHK yang berlaku. Apabila dilihat dari tingkat jumlah laporan perselisihan, Kota Padang memiliki laporan kasus yang lebih tinggi dari Kota Banda Aceh. Selain itu, dilihat dari segi kuantitas mediator, hanya ada 1 mediator di Kota Banda Aceh yang berwenang menyelesaikan perselisihan sehingga jumlah ini kurang efektif dibandingkan dengan Kota Padang yang memiliki 6 mediator.

⁶ Anas Rullah. 2023. Pelaksanaan Mediasi Dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh). Skripsi.

Kedua, Kota Semarang ibu kota dari Provinsi Jawa Timur termasuk salah satu kota dengan laporan perselisihan hubungan industrial tertinggi.⁷ Pada tahun 2022 terdapat laporan kasus perselisihan sebanyak 108 laporan dengan jenis perselisihan PHK dan Hak. Salah satu perselisihan yang terjadi ialah PHK sepihak oleh PT. Randugarut Plastik Indonesia kepada 610 buruh dengan awal mula para buruh dirumahkan secara sepihak serta jaminan sosial yang dihentikan. Menurut Disnaker Kota Semarang tindakan sepihak tersebut mengindikasikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan pengusaha.⁸ Jumlah kasus yang ada di Kota Semarang tentunya lebih tinggi dari Kota Padang, akan tetapi dilihat dari jumlah mediator yang ada di Kota Semarang berjumlah 5 orang lebih sedikit dari mediator di Kota Padang yang berjumlah 6 orang.

Upaya yang dilakukan Pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁹ UU tersebut memuat langkah-langkah yang dilakukan dalam menangani perselisihan hubungan industrial. Selain itu, Pemerintah Kota Padang dalam mendukung kesejahteraan angkatan kerja membentuk Peraturan Daerah Kota Padang No. 2 Tahun 2021 Tentang Palayanan Ketenagakerjaan. Perda ini merupakan perda pertama yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Padang yang membahas mengenai Ketenagakerjaan yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, dan

⁷ LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2022. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://disnaker.semarangkota.go.id/storage/dokumen-perencanaan/20240628094248-S3mpsFmbmw5It0eGD5aEir34uQflb2ooGupQ6AYYvTTZwpu5WBcpcckceXRbUwxW1.pdf>

⁸ Semarangkota.go.id. 2022. https://semarangkota.go.id/p/3667/di_phk_sepihak,_buruh_randugarut_plastik_mengadu_ke_disnaker

⁹ UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

Permenaker. Hadirnya peraturan ini salah satunya mengatur mengenai sarana hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai Pancasila dan UUD 1945.¹⁰ Hubungan antara pihak-pihak ini bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam terpenuhinya masing-masing hak dan kewajiban melalui hubungan yang harmonis dan adil bagi seluruh pihak dengan adanya intervensi pemerintah dalam penegakan hukum dan regulasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk melindungi seluruh hak pekerja dan pemberi kerja, dalam Peraturan Daerah Kota Padang No. 2 Tahun 2021 Tentang Pelayanan Ketenagakerjaan Pasal 85, terdapat beberapa sarana dalam mewujudkan hubungan industrial, yaitu:¹¹

1. Serikat pekerja/serikat buruh
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerja bersama
7. Peraturan perundang-undangan
- 8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial**

¹⁰ Gatningsih dan Eko Sutrisno. 2017. *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN. Hlm. 179-180.

¹¹ Perda Kota Padang Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelayanan Ketenagakerjaan

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang melakukan pelayanan dalam pemenuhan 8 (delapan) sarana hubungan industrial di Kota Padang. Hanya saja, pelayanan sarana hubungan industrial di Kota Padang menunjukkan masih kurang efektifnya pelayanan yang diberikan. Secara keseluruhan, pengukuran kinerja pelayanan sarana hubungan industrial yang berjalan di Kota Padang hanya dilakukan terhadap 5 dari 8 sarana hubungan industrial. Hal ini karena tidak adanya pencatatan organisasi pengusaha dan lembaga kerjasama tripartit pada tahun 2021-2023. Adapun kinerja pelayanan sarana hubungan industrial di Kota Padang dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. 3 Kinerja Pelayanan Sarana Hubungan Industrial Tahun 2021-2023

Sarana Hubungan Industrial	2021	2022	2023
Pengesahan Peraturan Perusahaan	9,20%	11,61%	11,18%
Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama	6,19%	6,86%	10,26%
Penyelesaian Perselisihan melalui Mediasi	45,09%	46,5%	44,23%
Pencatatan Lembaga Kerja Sama Bipartit	28,27%	29,50%	32,37%
Pencatatan Serikat Pekerja	3,9%	4,74%	4,8%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja pelayanan sarana hubungan industrial paling tinggi terletak pada pelayanan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya diikuti oleh pencatatan Lembaga Kerja Sama Bipartit, pengesahan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan Pencatatan Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan secara mediasi menunjukkan bahwa efektifnya keterlibatan pemerintah dalam menyelesaikan

perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Meskipun dalam realisasinya terjadi penurunan kinerja pada tahun 2023 dibandingkan dengan 2 (dua) tahun sebelumnya. Namun, tetap saja kinerja pelayanan penyelesaian perselisihan ini masih lebih tinggi dari 4 (empat) pelayanan sarana hubungan industrial lainnya.

Sarana hubungan industrial terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial hadir tidak luput dari permasalahan ketenagakerjaan di Kota Padang yang seakan tidak pernah selesai mulai dari perlindungan hak pekerja, upah, dan beberapa masalah lainnya. Salah satu permasalahan dalam hubungan kerja yang rawan terjadi ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan informasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terdapat 925 pekerja yang mengalami PHK selama tahun 2022. Pasal 112 dalam Perda Kota Padang No. 2 Tahun 2021 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan berbunyi “dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.¹² Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih ada perusahaan yang tidak memberikan pesangon sehingga pihak pekerja melaporkan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Jumlah tenaga kerja ter-PHK yang melaporkan perselisihan terkait tindakan PHK di Kota Padang dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1. 4 Jumlah Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kota Padang Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pekerja
2021	149
2022	137
2023	260

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2023

¹² Perda Kota Padang Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelayanan Ketenagakerjaan Pasal 112

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa kasus PHK yang dilaporkan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang bersifat fluktuatif, namun jumlah paling tinggi terjadi pada tahun 2023. Adanya laporan kasus PHK berkenaan dengan mantan pekerja yang ingin mendapatkan hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau uang kompensasi. Tingginya laporan kasus ini mengindikasikan bahwa masih banyak korban PHK yang tidak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau uang kompensasi sama sekali atau lebih rendah dari ketentuan yang berlaku.

Penyelesaian kasus PHK mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur tentang kewajiban pengusaha/perusahaan untuk membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pada pasal 40 ayat 2 ketentuan uang pesangon dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini:¹³

Gambar 1. 1 Besaran Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Masa Kerja	Besaran Pesangon
Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

Sumber: PP No. 35 Tahun 2021

¹³ PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40.

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menunjukkan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila pekerja yang di-PHK bekerja kurang dari 1 tahun akan mendapatkan hak pesangon sebesar 1 bulan upah. Kemudian, apabila pekerja telah bekerja selama 1 hingga 2 tahun berhak mendapatkan pesangon sebesar 2 bulan upah. Terjadi kenaikan penerimaan pesangon sebesar 1 bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja yang lebih lama setiap tahunnya. Hak pesangon tertinggi diterima oleh pekerja di-PHK dengan masa kerja lebih dari 8 tahun sebesar 9 bulan upah.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang turut menyampaikan bahwa 70% kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang berkenaan dengan pesangon yang tidak dibayarkan. Salah satunya dilakukannya PHK oleh Universitas Mezomedia terhadap salah satu pekerjanya bagian SDM dimana mantan pekerja tersebut menyampaikan bahwa:

“Dua tahun lagi saya akan pensiun, tapi 2 bulan menjelang saya di PHK gaji saya dipotong menjadi 1,6 juta. Pihak kampus mem-PHK saya dengan alasan efisiensi karena berada di kondisi keuangan yang sulit. Awalnya pihak kampus hanya memberi saya pesangon dalam jumlah kecil, sementara yang seharusnya saya terima 38 juta. Jadi saya melaporkannya ke Disnaker Kota Padang” (Wawancara peneliti dengan Hutrini selaku mantan pekerja di Universitas Mezomedia pada 11 Januari 2024).

Hal senada juga disampaikan oleh salah satu pekerja dalam wawancara sebagai berikut:

“Semasa Covid-19, saya termasuk karyawan yang diperintah untuk WFH (Work From Home) dengan pengurangan gaji menjadi 600.000 per bulan. Ini berlangsung hingga tahun 2023. Untuk gaji yang sedikit ini tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Lantas karena operasional perusahaan sedang tidak baik, perusahaan melakukan PHK terhadap saya. Saya pun meminta perusahaan untuk melaksanakan kejelasan PHK terhadap saya dengan membayar sejumlah pesangon sesuai

dengan aturan yang berlaku”. (Wawancara dengan Jonny, selaku mantan *accounting* di PT. Gric pada 23 Desember 2023)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak kasus serupa terkait dengan PHK. Salah satunya PHK terhadap Pekerja tetap atau ada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan peraturan yang berlaku, apabila terjadi PHK terhadap pegawai tetap atau PKWTT, maka perusahaan/pengusaha harus membayarkan sejumlah hak yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Permasalahan yang sering dilaporkan terkait PHK berhubungan dengan tidak sesuainya atau tidak dibayarnya sejumlah uang pesangon, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak kepada pekerja yang di-PHK. Selain itu, kasus PHK juga terjadi pada pekerja kontrak sebagaimana disampaikan oleh mantan pekerja sebagai berikut:

“Perusahaan tempat saya bekerja merupakan perusahaan cabang di Kota Padang, lokasi pusatnya di Bekasi. Saya bekerja disana selama 2 tahun, namun kontrak saya tidak diperpanjang karena habisnya masa kontrak gedung. Jadi perusahaan udah tidak beroperasi lagi di Kota Padang. Saya awalnya tidak dapat uang apa-apa ketika kontrak tidak diperpanjang.” (Wawancara dengan Tri sebagai salah satu mantan pekerja di PT YEC pada 14 Agustus 2024).

Hal senada juga disampaikan oleh mantan pekerja lainnya dalam wawancara sebagai berikut:

“Saya dikontrak selama 1 tahun oleh perusahaan cabang di Kota Padang. Namun, saya tidak mendapatkan gaji selama 2 bulan terakhir sebelum habis masa kontrak. Jadi saya tidak perpanjang kontrak dan hanya minta gaji saya 2 bulan tersebut, tetapi saya malah diminta ganti rugi semua fasilitas yang diberi oleh perusahaan semisal saya ingin mendapatkan uang kompensasi dan gaji saya.” (Wawancara dengan Edward sebagai salah satu Mantan Pekerja PT Prozo Farmasi Industri di Kota Padang pada 20 Agustus 2024).

Permasalahan serupa juga disampaikan oleh mantan pekerja lainnya dalam wawancara sebagai berikut:

“Saya sudah bekerja di hotel sebagai karyawan kontrak selama 6 tahun tanpa ada putus kontrak. Pada tahun ini kontrak saya tidak diperpanjang, dan perusahaan membayarkan sejumlah uang namun itu berbeda dari ketentuan yang ada dalam undang-undang. Makanya saya melaporkan itu ke Disnaker Kota Padang” (Wawancara dengan Indah sebagai mantan supervisor Hotel Axo Kota Padang pada 23 Agustus 2024).

Berdasarkan wawancara di atas dapat dilihat bahwa perselisihan hubungan industrial jenis PHK bukan hanya berhubungan dengan perusahaan memutuskan hubungan kerja, namun juga mencakup tidak diperpanjangnya kontrak oleh perusahaan bagi pekerja tidak tetap. Perbedaannya ialah pekerja PKWTT berhak mendapatkan uang pesangon, sedangkan pekerja PKWT berhak mendapatkan uang kompensasi. Keduanya sama-sama termasuk jenis perselisihan PHK. Adapun besaran uang kompensasi dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:

Gambar 1.2 Besaran Uang Kompensasi dalam Pemutusan Kontrak Kerja



MASA KERJA (BULAN)	KOMPENSASI (UPAH)
1	0,08
2	0,17
3	0,25
4	0,33
5	0,42
6	0,50
7	0,58
8	0,67
9	0,75
10	0,83
11	0,92
12	1

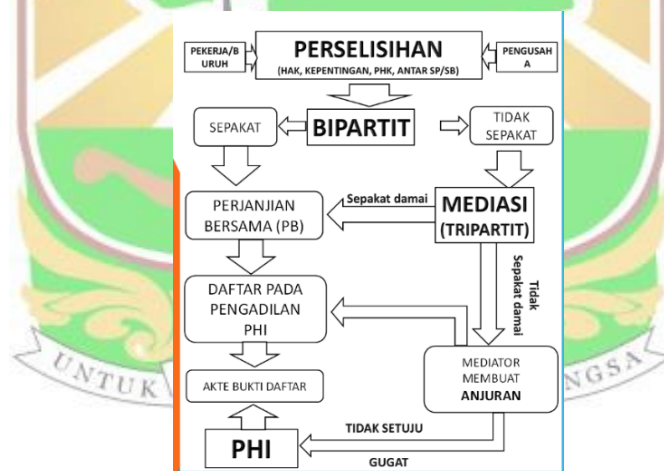
Sumber: PP No. 35 Tahun 2021

Bukan hanya jenis perselisihan PHK saja, pada tahun 2023 terdapat jenis perselisihan Hak di Kota Padang. Kenaikan laporan perselisihan di Kota Padang

dipengaruhi adanya peningkatan laporan dari jenis perselisihan Hak. Perselisihan Hak di Kota Padang berkenaan dengan laporan pensiunan PT. SP mengenai belum diberikannya uang pensiun dan asuransi dari PT. SP. Penyebabnya ialah asuransi yang seharusnya memberikan uang pensiun mengalami kebangkrutan, sehingga para pensiunan menuntut haknya terhadap PT. SP sebab dalam peraturan yang ada berisi hak yang seharusnya diterima para pensiunan.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan menjadi suatu hal mutlak yang wajib ada dalam menyelesaikan permasalahan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Berikut proses atau alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang dapat dilihat pada gambar 1.3 di bawah ini.:

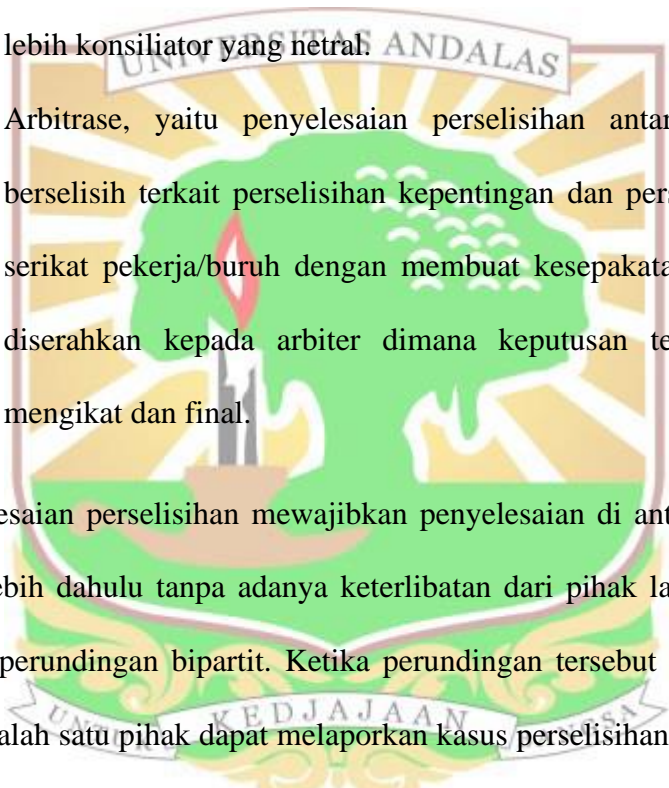
Gambar 1. 3 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2024

Berdasarkan gambar di atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 2 tahap, yaitu penyelesaian di luar pengadilan dan di dalam pengadilan. Pada penyelesaian di luar pengadilan, ada beberapa cara yang dapat ditempuh, yakni:

1. Perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
2. Mediasi, yaitu penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
3. Konsiliasi, dimana penyelesaian dilakukan antara pihak yang berselisih melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
4. Arbitrase, yaitu penyelesaian perselisihan antara pihak yang berselisih terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan membuat kesepakatan tertulis yang diserahkan kepada arbiter dimana keputusan tersebut bersifat mengikat dan final.



Penyelesaian perselisihan mewajibkan penyelesaian di antara pihak yang berselisih terlebih dahulu tanpa adanya keterlibatan dari pihak lain atau dikenal dengan nama perundingan bipartit. Ketika perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat melaporkan kasus perselisihan yang terjadi ke Dinas Tenaga Kerja yang menjadi lokasi bekerja atau tempat beroperasinya perusahaan. Pekerja ataupun perusahaan dapat memilih cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di antara mediasi, konsiliasi, ataupun arbitrase. Hal ini disampaikan oleh salah satu Mediator Hubungan Industrial Kota Padang berikut ini:

“Sebenarnya dalam waktu 7 hari pelaporan penyelesaian perselisihan itu, pengusaha atau pekerja yang mau mencatatkan kasus boleh memilih mau mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Karena tidak adanya 2 lembaga (konsiliator dan arbiter) itu, makanya langsung diarahkan ke mediasi.” (Wawancara dengan Leni Marlina sebagai salah satu Mediator Hubungan Industrial Kota Padang pada 4 Juli 2024).

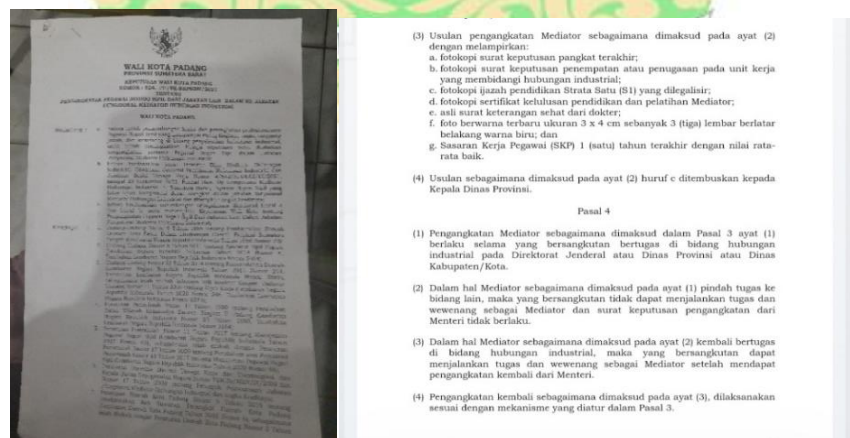
Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan di Kota Padang hanya dapat dilakukan dalam bentuk perundingan bipartit dan mediasi saja. Ini dikarenakan masih belum adanya Konsiliator (Pelaksana konsiliasi) dan Arbiter (Pelaksana arbitrase) di Kota Padang. Sehubungan dengan itulah seluruh kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Padang apabila tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit akan langsung diupayakan penyelesaiannya melalui mediasi.

Di samping itu, meskipun penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dan arbitrase tidak ada di Kota Padang, kenyataannya ketiga cara penyelesaian ini menyelesaikan jenis permasalahan yang berbeda. Pada UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, penyelesaian melalui konsiliasi hanya dapat menyelesaikan jenis perselisihan Kepentingan, PHK, dan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada penyelesaian melalui arbitrase hanya menyelesaikan jenis perselisihan Kepentingan dan antar Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan. Hal ini berbeda dengan Mediasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial yang bertugas menyelesaikan keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yakni jenis Hak, Kepentingan, PHK, dan SP/SB dalam satu perusahaan. Kewenangan mediator hubungan industrial memperlihatkan bahwa pemerintah memiliki peran dan campur tangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab negara pada

warganya dengan memberikan pelayanan publik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antar warganya.

Pelaksanaan mediasi hubungan industrial juga mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Pada Pasal 13 ayat 3 berbunyi bahwa: “Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota berwenang untuk salah satunya melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Kabupaten/Kota yang bersangkutan”.¹⁴ Apabila seorang ASN telah diangkat menjadi mediator dan mengalami rotasi atau perpindahan ke bidang di luar Hubungan Industrial, maka statusnya sebagai Mediator Hubungan Industrial akan dicabut. Lebih jelasnya pada Pasal 4 berbunyi “Pengangkatan Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berlaku selama yang bersangkutan bertugas di bidang hubungan industrial pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota”.

Gambar 1.4 Syarat menjadi Mediator Hubungan Industrial



Sumber: Permenaker dan SK Walikota Padang

¹⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

Tupoksi dari Mediator Hubungan Industrial Kota Padang juga tertera dalam Peraturan Wali Kota No. 30 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.¹⁵ Adapun badan yang bertanggungjawab sebagai pelaksana dalam mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Padang dapat dilihat pada tabel 1.5 di bawah ini, yaitu:

Tabel 1. 5 Tugas Implementor dalam Pelayanan Bidang Hubungan Industrial Kota Padang

No	Kedudukan	Tugas
1.	Kepala Dinas	Merumuskan kebijakan, melaksanakan kebijakan, melakukan evaluasi dan administrasi bidang tenaga kerja dan bidang Perindustrian
2.	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial (Mediator Hubungan Industrial)	Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Sumber: Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2019-2024 (Diolah oleh Peneliti, 2024)

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa pelaksana mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang merupakan tugas dari salah satu bidang, yakni Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 10 dalam Perwako tersebut berbunyi “tugas dan fungsi bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ialah melakukan pembinaan dan pelayanan pencegahan perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pembinaan dan pelayanan hubungan industrial”.

¹⁵ Peraturan Wali Kota No. 30 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang

Metode penyelesaian perselisihan yang paling tepat dan cepat dalam menyelesaikan perselisihan ialah melalui bipartit dan mediasi. Proses yang melibatkan pihak-pihak yang bersangkutan dalam negosiasi yang bertujuan mencapai kesepakatan yang sama-sama disepakati. Namun hampir 1/3 dari kasus yang diadakan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang tidak berhasil diselesaikan melalui perundingan mediasi sehingga dilanjutkan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Adapun jumlah laporan kasus dan penyelesaiannya di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1. 6 Data Laporan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Kasus	Jumlah Tenaga kerja	Bipartit	Perjanjian bersama	Pphi
1	2021	51	149	13	23	15
2	2022	54	120	9	28	17
3	2023	52	2.614	8	27	17
Jumlah		157	2.883	30	78	49

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang tahun 2023

Keterangan:

1. Pada kolom tahun 2021 telah terjadi perselisihan hubungan industrial di kota padang sebanyak 51 (lima puluh satu) kasus dimana 13 kasus diselesaikan secara bipartit, 23 kasus melalui mediasi, dan 15 kasus tidak dapat diselesaikan sehingga dikeluarkan anjuran ke pihak PHI.
2. Pada kolom tahun 2022 telah terjadi sebanyak 54 kasus dimana 9 kasus diselesaikan secara bipartit, 28 kasus melalui mediasi, dan 17

kasus lainnya tidak dapat diselesaikan sehingga kasus dilanjutkan ke pihak PHI.

3. Pada kolom tahun 2023 telah terjadi 52 kasus dimana 8 kasus diselesaikan secara bipartit, 27 kasus secara mediasi, dan 17 kasus yang tidak terselesaikan dilanjutkan ke PHI.

Berdasarkan tabel 1.6 di atas menunjukkan kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang pada tahun 2023 mencapai 52 laporan, lebih rendah dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Akan tetapi, jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam laporan tahun 2023 mengalami kenaikan yang signifikan mencapai 2.614 tenaga kerja. Dalam 3 tahun terakhir, ada 49 kasus perselisihan yang tidak mencapai kesepakatan oleh mediator di Kota Padang.

Pada sudut pandang pembentukan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian melalui mediasi hadir sebagai tuntutan dari masyarakat akan penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, murah, dan adil dengan melibatkan peran pemerintah. Penyelesaian di luar pengadilan ini dianggap sebagai alternatif yang memudahkan para pihak yang berselisih. Namun, tidak jarang mediasi tidak berhasil mencapai kesepakatan sehingga dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ini terjadi pada upaya mediasi penyelesaian perselisihan Hak yang disampaikan oleh Mediator Hubungan Industrial yang menangani laporan tersebut bahwa:

“Laporan masuk oleh rombongan pensiunan dikarenakan tidak dipenuhinya hak para pensiunan sebagaimana yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama. PT SP memiliki Perjanjian Kerja Bersama yang di dalamnya terdapat hak yang harusnya pensiunan dapatkan, namun karena pihak asuransi yang seharusnya memberikan hak para pensiunan mengalami

kebangkrutan, maka pensiunan tidak mendapatkan hak yang seharusnya diperoleh. Dalam penyelesaiannya laporan ini tidak mencapai kesepakatan.” (Wawancara peneliti bersama Reno Sari selaku Mediator Ahli Madya di Kota Padang pada 1 Maret 2024).

Berdasarkan wawancara di atas laporan perselisihan hak dilaporkan oleh angkatan pensiunan terkait belum diberikannya sejumlah hak yang mestinya diterima. Pada aturan PKB yang ada memuat hak yang mestinya diberikan sebagai hak pensiunan oleh perusahaan asuransi. Oleh karenanya, laporan kasus perselisihan hak di Kota Padang mengalami peningkatan yang sangat pesat pada tahun 2023 mencapai lebih dari 1.000 pekerja dari perusahaan yang sama. Pihak mediator bahkan menerangkan bahwa akan ada lebih banyak pensiunan yang akan terus melaporkan kasus tersebut. Pada dua laporan Perselisihan Hak yang sama menghasilkan ketidaksepakatan sehingga melanjutkan perselisihan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Kenyataan di lapangan yang menunjukkan masih adanya kasus yang dilanjutkan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) setelah dilakukan mediasi mengindikasikan bahwa mediasi masih belum menjadi sarana proses penyelesaian perselisihan yang efektif sebab masih terdapat beberapa kasus yang dilanjutkan di PHI. Merujuk pada suatu penelitian terkait keterbaharuan kebijakan PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) menunjukkan bahwa kebijakan PPHI memerlukan pembaharuan karena upaya penyelesaian yang cukup memakan waktu sehingga perlu revisi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan memaksimalkan penyelesaian di antara pihak-pihak yang berselisih saja¹⁶.

¹⁶ Nuriansyah Irawan. 2022. Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan* 18(1). Hlm: 61.

Permasalahan yang ditemukan dalam proses mediasi di Kota Padang ialah masih jarang proses mediasi memberikan hak 100% terhadap pekerja karena adanya ketidaksepakatan dengan perusahaan untuk memenuhi hak tersebut. oleh karenanya dalam negosiasi mengambil jalan tengah tersebut dapat terjadi naik atau turunnya uang pesangon atau kompensasi yang akan diberikan. Namun, karena perbedaan pandangan ini pula tidak jarang salah satu pihak tidak menyetujui suatu usulan/tuntutan sehingga berujung pada penyelesaian di PHI.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, masih adanya kasus yang dilanjutkan ke PHI salah satunya dikarenakan mediator dalam bertugas menjadi fasilitator hanyalah sebagai penengah di antara kedua belah pihak. Artinya mediator tidak punya peran signifikan yang menentukan hasil mediasi, melainkan mengarahkan jalannya mediasi. Mediator merupakan aktor tunggal dalam pelaksanaan mediasi, dengan peran sebagai penengah, mediator kadangkala tidak mampu mengarahkan hasil dari mediasi. Ini menunjukkan mediasi dengan mediator sebagai fasilitator sulit mempengaruhi hasil perselisihan dan nyatanya dalam mediasi hak yang pekerja dapatkan bisa lebih sedikit dari ketetapan karena adanya perundingan antara kedua pihak.

Mediator hubungan industrial di Kota Padang berjumlah 6 orang dengan terbagi menjadi mediator ahli madya yang bertugas menyelesaikan perselisihan berat dan ahli muda yang menyelesaikan perselisihan sedang. Jumlah mediator Kota Padang dapat dikatakan masih belum cukup untuk melakukan pelayanan termasuk dalam hal mediasi. Masih kurangnya SDM Mediator di Kota Padang dapat dilihat pada tabel 1.7 di bawah ini:

Tabel 1. 7 Peta Kebutuhan SDM dengan Jumlah SDM Tahun 2023

Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pelaksana (JP)		
Jabatan	Bezzeting	Keadaan Ideal
JF Mediator Hubungan Industrial Madya	3	4
JF Mediator Hubungan Industrial Muda	3	6
JF Mediator Hubungan Industrial Pertama	0	4
Penelaah Teknis Kebijakan	2	4
Pengolah Data dan Informasi	0	1
Total	8	19

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa kebutuhan Sumber Daya Manusia Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Kota Padang masih belum memenuhi peta kebutuhan SDM yang seharusnya yang dianalisis menggunakan aplikasi SIMONA. *Bezzeting* di atas memiliki arti jumlah SDM yang ada saat ini. Pada 5 jabatan yang ada, keseluruhnya mengalami kekurangan jumlah SDM dari yang seharusnya dimiliki. Apabila ditotalkan jumlah SDM bidang Hubungan Industrial berjumlah 8 orang sedangkan keadaan idealnya berjumlah 19 orang. Perbandingan ini cukup jauh dari peta keadaan ideal yang seharusnya ada.

Berdasarkan data awal yang peneliti dapatkan, proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Kota Padang dimulai dengan adanya laporan yang dicatat oleh mediator. Dari laporan masuk inilah, Mediator Kota Padang memproses tanggal mediasi dengan mengirim undangan kepada pihak-pihak yang berselisih. Permasalahan dalam mediasi berkenaan dengan terdapat mediator mengatakan hal yang kurang tepat dalam mediasi sehingga pekerja memilih menyelesaikan perselisihan dalam mediasi. Pernyataan bahwa penyelesaian kasus yang dilaporkan ke PHI sangat kecil kemungkinannya untuk mendapat hak pekerja atau mungkin tidak dapat sama sekali, sehingga lebih baik diselesaikan di mediasi.

Salah satunya sebagaimana pernyataan yang disampaikan mantan pekerja PT.

Samudra Distra Prima dalam wawancara sebagai berikut:

“PHK yang dilakukan perusahaan tidak memberikan hak saya. Padahal setiap bulan perusahaan menetapkan aturan untuk menyisihkan 100 ribu rupiah. Perusahaan juga tidak bertanggungjawab dengan menahan Ijazah dan BPKB motor. Memang ada kendala dalam proses mediasi, tepatnya ada di pihak perusahaan sehingga membutuhkan dua kali mediasi. Namun, dalam mediasi saya mendapat uang kompensasi lebih rendah karena mediator bilang kalo perselisihan ini dibawa ke pengadilan sulit diselesaikan.” (Wawancara peneliti bersama Hasan, mantan pekerja PT. Benua Prima pada 17 Januari 2024).

Mediator dalam mediasi tidak boleh mengatakan perkataan yang dapat membuat pihak yang berselisih tidak memutuskan sendiri hasil. Pernyataan negatif dari mediator tentu mempengaruhi keputusan dari pihak yang berselisih. Tindakan mediator ini menunjukkan mediator tidak bertindak tepat dalam pelaksanaan mediasi. Selain itu, masih ada kekurangpahaman mediator terhadap permasalahan hubungan industrial yang ingin diselesaikan sehingga mediasi ditunda. Hal ini karena perselisihan yang dapat dialami dalam hubungan kerja sangat luas sehingga harus diselesaikan dengan tanpa merugikan pihak lainnya.

Selanjutnya, tidak jarang pula mediator bersikap berpihak pada salah satu pihak. Pada salah satu mediasi yang berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja terhadap salah satu pekerja. Pada mediasi yang berlangsung antara pihak perusahaan dan pekerja yang ditengahi oleh mediator, mediator tidak mendasarkan permasalahan mengacu pada keinginan pekerja. Mediator bahkan tidak menyesuaikan permasalahan dengan aturan yang berlaku sehingga hak yang semestinya diterima pekerja tidak sesuai. Terjadinya keberpihakan terhadap salah

satu pihak menunjukkan mediator tidak bertindak netral dalam mediasi. Tidak jarang terjadi keributan dalam proses mediasi.

Berdasarkan observasi peneliti berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, masih banyak tenaga kerja dan perusahaan yang tidak mengetahui fungsi dan peran dari mediator di Dinas Tenaga Kerja dan pentingnya ketetapan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Perusahaan. Hal ini menjadi salah satu alasan terjadinya perselisihan dikarenakan adanya ketidaksamaan pandangan terkait apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Ini terkait upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Padang dalam pembinaan dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja masih cukup rendah. Pemerintah perlu turut serta dalam memberikan pembinaan kepada para pekerja terkait kesejahteraan, perlindungan, hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan perusahaan.

Pembinaan perlu dilakukan di Kota Padang untuk menambah kesadaran dari pemberi kerja dan pekerja tentang hubungan Kerja seperti adanya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu peraturan tertulis yang mencakup syarat kerja dan berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak yang berlaku 2 tahun. PP menjadi kewajiban bagi perusahaan yang memiliki 10 pekerja. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, jumlah perusahaan yang telah membuat PP sebanyak 72 perusahaan, sedangkan total jumlah PKB yang ada di Kota Padang yaitu 12 PKB. Begitu juga dengan Serikat pekerja (SP) atau serikat buruh (SB), yaitu organisasi yang dibentuk pekerja/buruh guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja. Namun masih banyak perusahaan dan pekerja yang belum memahami pentingnya kehadiran SP/SB. Kehadiran serikat pekerja dapat membantu pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang tidak jarang melibatkan serikat pekerja atau buruh dalam mediasi, baik untuk pelaporan satu atau lebih pekerja.

Pada dunia kerja, permasalahan yang dihadapi antara pengusaha dan tenaga kerja jauh lebih kompleks sehingga membutuhkan payung hukum yang tepat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berupaya menghasilkan kesepakatan yang disepakati kedua belah pihak masih belum tercapai dilihat dari masih adanya kasus yang menghasilkan Anjuran. Perlindungan bagi tenaga kerja secara mendasar berpaku pada upaya menjadikan tenaga kerja lebih dimanusiakan. Tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sosialnya, mengembangkan potensi dirinya, serta berhak untuk meningkatkan kualitas hidup dan kehidupan yang layak sebagai manusia. Dalam upaya mewujudkan perlindungan tersebut tentunya membutuhkan perencanaan serta pelaksanaan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan yang penulis telah uraikan baik empiris maupun teoritis, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Efektivitas Implementasi Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang”. Fokus penelitian ini akan terpusat pada aspek pelaksanaan kebijakan mediasi. Kebijakan mediasi bukan hanya bertujuan untuk memenuhi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha semata, melainkan juga membantu menciptakan hubungan harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk mewujudkan iklim kerja dan kesejahteraan yang ingin dicapai bersama. Dalam kerangka penelitian ini, peneliti menggunakan teori Riant Nugroho dengan 8 indikator untuk mengukur efektif atau tidaknya implementasi, yaitu tepat kebijakan,

tepat pelaksana, tepat target, tepat lingkungan, tepat proses, dukungan politik, dukungan strategik, dan dukungan teknis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis telah uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Efektivitas Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

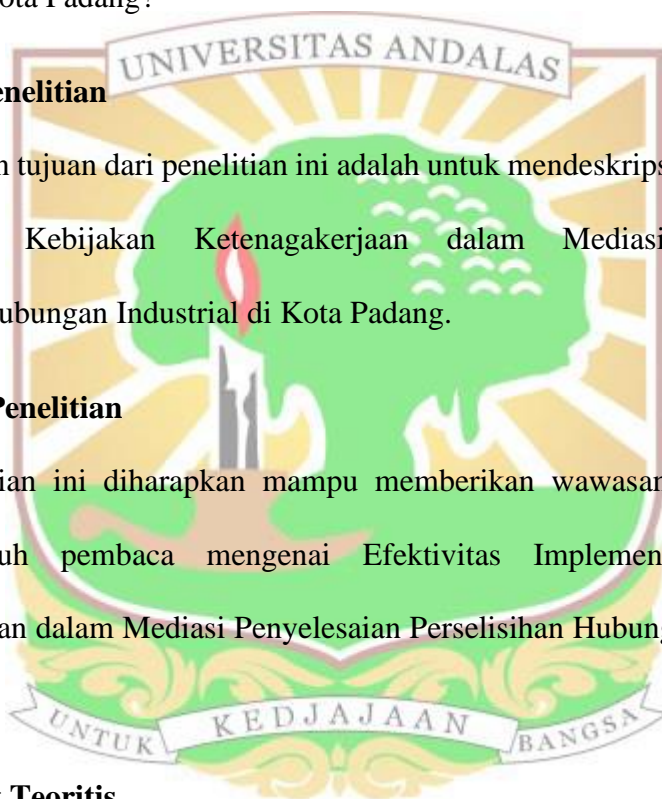
Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan informasi kepada seluruh pembaca mengenai Efektivitas Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang.

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada seluruh pembaca mengenai Efektivitas Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang. Data dan informasi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.



1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi perguruan tinggi di program studi, dapat menambah wawasan karya ilmiah dan kepustakaan di Universitas Andalas dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya terkhusus untuk program studi ilmu Administrasi Publik.
- b. Bagi penulis, untuk menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan mengenai Ilmu Administrasi Publik konsentrasi Kebijakan Publik terutama efektivitas implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan mengenai Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang, serta sebagai syarat untuk memenuhi Tugas Akhir Program Studi Administrasi Publik.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu masyarakat dalam memperoleh informasi mengenai efektivitas implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan mengenai Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang.

