EVALUASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG (SUATU STUDI PADA PELAKSANAAN MEDIASI)

Ekaputri Silvia Suhartini

Abstrak

Kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan indutsrial merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai acuan untuk tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun indikasi masalah yang ada saat ini adalah belum terwujudnya suatu bentuk penyelesaian perselisihan yang diharapkan oleh pekerja serta pengusaha melalui mediasi dikarenakan sumber daya yang tidak mencukupi baik sumber daya manusia maupun sarana serta prasarana yang mendukung. Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana evaluasi terhadap kebijakan PPHI di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya pada pelaksanaan mediasi yang dianalisis menggunakan teori dari William N. Dunn yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dekriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui studi pustaka, observasi, wawancara serta dokumentasi. Teknik penentuan informan yang digunakan adalah *purposive*. Informan kunci dalam penelitian ini adalah aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang terlibat dalam kebijakan PPHI. Sedangkan untuk informan biasa yakni pekerja serta pengusaha yang sedang berselisih teknik penentuan informan yang digunakan adalah *accidental sampling*.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukan bahwa evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah cukup memenuhi kriteria evaluasi, namun dalam pelaksanaannya belum maksimal. Karena hal ini terlihat pada belum terpenuhinya kriteria efisiensi dan kecukupan yang berarti tindakan-tindakan yang dilakukan belum dapat berjalan dengan baik dan berkecukupan untuk dapat memecahkan masalah. Sehingga dari kekurangan-kekurangan tersebut mengakibatkan tujuan dari kebijakan PPHI sampai saat ini belum dapat dicapai secara optimal.

Kata kunci: Evaluasi, Kebijakan, Mediasi, UU No. 2 Tahun 2004

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan yang dapat mendukung aktivitasnya, yakni tenaga kerja dalam rangka mengelola unsur-unsur pada ruang lingkup manajemen perusahaan, dalam hal ini menyangkut tentang visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai usaha demi tercapai tujuan yang dicita-cita kan.

Pencapaian tujuan yang dimaksud adalah untuk mencari keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya demi kemajuan perusahaan, kesejahteraan bersama, serta terpelihara eksistensi perusahaan dengan kinerja. Dalam upaya pengoperasian seringkali melibatkan beberapa pihak internal yang mengorganisasikan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada serta dengan menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Hal ini disebut dengan hubungan industrial. Dalam UU. Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa Hubungan industrial jika diartikan dalam arti sempit adalah hubungan antara manajemen dan pekerja (*management employees relationship*) atau penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Sedangkan jika diartikan dalam arti luas hubungan industrial apabila dikaitkan dengan negara maju, yakni organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, dan sejumlah pekerja.

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang sering terjadi. Hal tersebut,

disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal, jika salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak lain untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis

Walaupun telah diatur sedemikian rupa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, tetapi tetap saja terjadi Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, diperlukan suatu peraturan yang mengatur mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.

Pada Tahun 1957 sebenarnya sudah ada peraturan yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada waktu itu disebut dengan perselisihan perburuhan yaitu Undang-undang No. 22 Tahun 1957. Menurut undang-undang ini, perselisihan perburuhan diselesaikan oleh suatu lembaga yang disebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Lembaga ini terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang digunakan selama ini ternyata belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukum. Seperti dapat dilihat pada tabel data kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Bandung berikut:

Tabel. 1.1
Data Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Bandung

NO	Tahun	Jumlah PHK		Jumlah PH/PK/PSP		Jumlah Keseluruhan PHI	
		Kasus	Orang	Kasus	Orang	Kasus	Orang
1.	2001	150	734	91	4.550	241	5.284
2.	2002	157	4.112	101	3.022	258	7.134
3.	2003	258	5.115	39	517	297	5.632
4.	2004	163	6.187	22	2.531	185	8.718
5.	2005	78	353	3	1.900	81	2.253
6.	2006	231	3.912	7	13	238	3.925
7.	2007	114	1.557	14	1.259	128	2.816
8.	2008	105	2.355	18	320	123	2.675
9.	2009	93	1.534	30	4.181	123	5.715
10.	2010	43	78	12	405	55	483
11.	2011	67	204	7	73	74	277
12.	2012	63	97	27	231	90	328

(Sumber: Bidang Hubungan Industrial DISNAKER Kota Bandung)

Keterangan:
PHK: Pemutusan Hubungan Kerja
PH: Perselisihan Hak
PK: Perselisihan Kepentingan
PSP: Perselisihan Antar Serikat pekerja/Buruh Hanya dalam satu perusahaan

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui perselisihan hubungan industrial yang terjadi sejak tahun 2001-2012 di kota Bandung. Jelas terlihat bahwa kasus perselisihan di tahun 2001-2004 terjadi peningkatan yang sangat pesat. Hal ini terjadi karena UU yang dahulu mengatur mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah tidak efektif lagi dalam menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dikarenakan UU yang dahulu digunakan tidak mengatur penyelesaian perselsihan buruh secara perseorangan.

Pemerintah, dalam upayanya untuk memberikan pelayanan khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan

industrial tersebut. Upaya fasilitas tersebut dilakukan dengan membuat kebijakan baru yang dapat membantu dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi diantara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang dimaksud di atas, maka dibuatlah UU. Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk menggantikan Undang-undang sebelumnya yang dirasakan sudah tidak efektif lagi dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Seperti yang disebutkan pada Pasal 1 angka 16 UU. Nomor 2 Tahun 2004 bahwa: "Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan UUD 1945.

Beranjak dari penjelasan tersebut, seperti dapat dilihat pada tabel data kasus perselisihan hubungan industrial sebelumnya diketahui bahwa pada tahun 2004 ke tahun 2005 terjadi penurunan kasus, namun pada tahun 2006 terjadi kenaikan kasus kembali dikarenakan UU no. 2 Tahun 2004 mulai berlaku dan digunakan sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada awal tahun 2006, sehingga pada tahun 2006 masih banyak pihak yang menyesuaikan terhadap peraturan yang berlaku untuk menyelesaiakan peselisihan hubungan industrialnya.

Akhirnya dari tahun 2006 hingga tahun 2012 terjadi penurunan yang cukup pesat terhadap kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kota Bandung karena seiring berlakunya UU Nomor 2 tahun 2004 sebagai acuan untuk menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial dapat membantu mengurangi kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja serta pengusaha.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dilakukan melalui 2 (dua) pilihan, yakni :

1. Pengadilan Hubungan Industrial yang berada dalam lingkungan Pengadilan Negeri.
2. Penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah penyelesaian melalui cara mediasi yang dilakukan oleh mediator yang telah ditentukan yang berada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan untuk penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase konsiliator atau arbiternya dapat dipilih dan ditentukan oleh para pihak yang berselisih sesuai daftar yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, namun nama-nama konsiliator serta arbiter yang akan dipilih adalah nama-nama yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Sejauh ini mediasi merupakan proses yang banyak dan seringkali dipilih oleh para pihak yang berselisih baik pekerja maupun pengusaha untuk membantu mereka dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang dihadapi. Sedangkan cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase sangat jarang dipilih oleh pekerja atau pengusaha dikarenakan berdasarkan UU Nomor. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa"pada pelaksanaan konsiliasi dan arbitrase para pihak yang berselisih harus mengeluarkan biaya sendiri untuk upah saksi, maupun untuk upah/gaji para arbiter dan konsiliator serta biaya operasional lainnya yang tidak terduga.

Melalui undang-undang PPHI penyelesaian perkara Perselisihan Hubungan Industrial melalui proses mediasi merupakan salah satu bentuk

penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Mediasi mempertemukan antara pekerja/buruh yang berselisih dengan majikan/pengusaha dengan bantuan mediator yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Dalam mediasi ini perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha biasanya dapat selesai dan berakhir dengan damai, tetapi kadang kala tidak dapat selesaikan dengan adanya proses mediasi saja. Hal ini disebabkan karena salah satu pihak tidak merasa puas dengan keputusan yang di hasilkan dalam proses mediasi. Permasalahan dari segi waktu yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial pula yang seringkali menjadi masalah dalam peyelesaian peselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Setelah dibuatnya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industral oleh pemerintah serta seiring dengan berjalannya kebijakan tersebut sebagai acuan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, maka yang perlu diketahui selanjutnya adalah bagaimana evaluasi terhadap kebijakan itu sendiri.

Evaluasi merupakan suatu cara yang diperlukan untuk menilai suatu kinerja kebijakan serta menilai suatu implementasi kebijakan. Menilai sejauhmana penerapan kebijakan yang telah dibuat berjalan dan sejauhmana kinerja terhadap kebjakan tersebut berlangsung. Evaluasi membuahkan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang ketidaksesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan yang benar-benar dihasilkan.

Evaluasi tidak hanya menghasilkan kesimpulan mengenai seberapa jauh masalah telah terselesaikan, tetapi juga menyumbang pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari kebijakan, membantu dalam penyesuaian dan perumusan kembali masalah.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertanyaan mengenai evaluasi menyangkut Apa yang terjadi, bagaimana, dan mengapa mengenai suatu kebijakan. Apakah sudah sesuai dengan tujuan awal dibentuknya kebijakan tersebut, serta apa saja hal-hal yang perlu dibenahi/diperbaiki menyangkut kebijakan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Seiring berjalannya proses evaluasi tentunya banyak permasalahan yang timbul, baik pro dan kontra. Satu diantaranya yaitu permasalahan seputar efektivitas yang dihasilkan atas adanya kebijakan penyelesaian perselishan hubungan industrial, karena berhasil atau tidaknya suatu kebijakan dapat diukur melalui tingkat efektivitas yang dihasilkan oleh kebijakan itu sendiri. Sementara itu agar dapat mencapai tingkat efektivitas sesuai dengan yang diharapkan maka permasalahan seputar efisiensi dari kebijakan tersebut merupakan faktor yang sangat berpengaruh, karena jika mencapai tingkat efektivitas yang sesuai maka kecukupan terhadap pelaksanaan kebijakan yang dibuat akan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam proses evaluasi masalah perataan terhadap kebijakan yang telah dibuat juga sangat berpengaruh, karena jika tidak adanya perataan maka kebijakan tersebut tidak akan dapat tersosialisaikan dengan baik sehingga berpengaruh pula terhadap responsivitas masyarakat khususnya para pelaksana kebijakan tersebut dan berdampak pula terhadap ketepatan kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Evaluasi Kebijakan Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ?

1. Untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pegetahuan peneliti dari segi imiah, teoritis, praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemahaman ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Pemerintahan dan kebijakan publik.
2. Kegunaan teoritis (guna ilmiah), hasil penelitian ini secara teori diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dari teori mengenai evaluasi kebijakan yang dikemukakan para ahli dan dapat dijadikan pengembangan khususnya bagi Ilmu Pemerintahan sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan literatur bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
3. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai suatu bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Evaluasi

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti penilaian atau penafsiran. Evaluasi dilakukan untuk mengukur/mengetahui bagaimana hasil terhadap kinerja kebijakan yang telah dibuat. Evaluasi merupakan tahap akhir dari perumusan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Dengan melakukan evaluasi, maka akan membuahkan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan, tentang ketidaksesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan yang benar-benar dihasilkan. Berikut adalah definisi evaluasi menurut beberapa ahli:

Definisi evaluasi yang dikemukakan oleh Budi Winarno dalam bukunya yang berjudul "Teori dan Proses Kebijakan Publik" yaitu:

> "Evaluasi dilakukan karena kebijakan publik gagal meraih maksud dan tujuan untuk melihat sebab-sebab kegagalan. Suatu evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah kebijakan publik yang telah dijalankan meraih dampak yang di inginkan. Dalam bahasa yang lebih sempit, evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai "manfaat" suatu kebijakan" (Winarno, 2002:165)

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diketahui bahwa dengan evaluasi maka akan dapat diketahui apakah suatu kebijakan yang telah dibuat dan dilaksanakan telah berhasil atau gagal mencapai tujan awal dibuatnya kebijakan tersebut dan berdampak sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan evaluasi pula maka akan terlihat seberapa jauh manfaat yang ditimbulkan dari kebijakan tersebut.

Evaluasi diperlukan untuk mengetahui dampak positif dan negatif atas dikeluarkannya suatu kebijakan, dan evaluasi dilakukan untuk menilai manfaat serta tujuan dibuatnya kebijakan tersebut oleh para pihak yang berkewajiban mengevaluasi kebijakan tersebut.

Sementara itu Suharsimi Arikunto memberikan definisi mengenai pengertian evaluasi, yaitu:

> "Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak *decision maker* untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan" (Suharsimi Arikunto, 2004: 1).

Definisi diatas menjelaskan bahwa evaluasi diperlukan untuk menghasilkan suatu informasi yang menyangkut

terhadap efektivitas suatu kebijakan yang telah dibuat. Dengan informasi tersebut para pihak yang terlibat dalam proses evaluasi kebijakan tersebut dapat menentukan kebijakan yang akan diambil selanjutnya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan informasi yang diperoleh dari berbagai pihak.

William N. Dunn dalam bukunya yang berjudul"Pengantar Analisis Kebijakan Publik" mendefinisikan bahwa:

> "Istilah evaluasi dapat disamakan dengan penafsiran (*apprasial*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assessment*). Evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai hasil atau manfaat hasil kebijakan.evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dicapai" (Dunn, 2003: 608-610).

Evaluasi dapat membantu pada tahap penilaian kebijakan terhadap proses pembuatan kebijakan. Evaluasi tidak hanya menghasilkan kesimpulan mengenai seberapa jauh masalah yang telah terselesaikan, melainkan menyumbang pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari kebijakan. Dan membantu dalam penyesuaian dan perumusan kembali masalah.

2.1.1 Pengertian Kebijakan

Kata kebijakan secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *policy* sedangkan kebijaksanaan berasal dari kata *Wisdom*. Kebijakan diciptakan untuk mengatur kehidupan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kebijakan publik memiliki pengertian yang beraneka ragam, namun pada intinya sama yaitu memiliki penekanan pada segala keputusan yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat yang beraneka ragam dan terus berkembang akibat dari tingkat pendidikan yang lebih tinggi yang diperoleh dengan adanya perkembangan teknologi.

Menurut Inu Kencana Syafie dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Ilmu Pemerintahan" mengutip pendapat Harold Laswell bahwa kebijakan adalah:

> "Tugas intelektual pembuatan keputusan meliputi penjelasan tujuan, penguraian kecenderungan, penganalisaan keadaan, proyeksi pengembangan masa depan dan penelitian, penilaian dan penelitian, serta penilaian dan pemilihan kemungkinan"(Laswell dalam Syafie, 1992: 35).

Kebijakan sebenarnya telah sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, istilah kebijakan seringkali disamakan dengan istilah kebijaksanaan. Jika diuraikan terdapat perbedaan antara kebijakan dengan kebijaksanaan. Adapun pengertian kebijaksanaan lebih ditekankan kepada pertimbangan dan kearifan seseorang yang berkaitan dengan dengan aturan-aturan yang ada. Sedangkan kebijakan mencakup seluruh bagian aturan-aturan yang ada termasuk konteks politik, karena pada dasarnya proses pembuatan kebijakan sesungguhnya merupakan suatu proses politik.

M.Irfan Islamy juga mengemukakan pengertian kebijakan dalam bukunya yang berjudul "Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara" adalah: "Kebijakan adalah suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan tindakan-tindakan yang terarah"(Islamy, 1997: 14).

Menurut Anderson dalam Tachjan mengatakan mengenai kebijakan yakni, bahwa:

> "Kebijakan adalah serangkaian kebijakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan" (Anderson dalam Tachjan, 2006: 19).

Sesuai dengan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa kebijakan merupakan sesuatu yang dibuat untuk mencapai maksud dan tujuan tertentu. Kebijakan dibuat untuk kemudian

dilaksanakan oleh pihak-pihak tertentu yang berhubungan dengan isi dari kebijakan yang telah dibuat/dirumuskan.

Said Zainal Abidin, alumni University of Pittsburgh, Pennsylvania, US. Mengatakan Kebijakan merupakan:

> "Kebijakan publik biasanya tidak bersifat spesifik dan sempit, tetapi luas dan berada pada strata strategis. Sebab itu kebijakan publik berfungsi sebagai pedoman umum untuk kebijakan dan keputusan-keputusan khusus di bawahnya"(Said Zainal Abidin, 2004: 23).

Suatu kebijakan publik mempunyai sifat yang luas dan berada pada strata strategis. Kebijakan publik mempunyai fungsi sebagai pedoman untuk kebijakan atau keputusan-keputusan khusus yang berada dibawahnya. Suatu efektivitas kebijakan publik dapat dilihat dari sejauhmana suatu kebijakan yang dibuat telah dapat berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat, serta dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan mengacu kepada kebijakan tersebut.

Wiliiam N.Dunn menyebut istilah kebijakan publik dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Analisis Kebijakan Publik" adalah:

> "Kebijakan publik (*public policy*) adalah pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintahan"(Dunn, 2003: 132).

Kebijakan publik tidak hanya menyangkut suatu pedoman. Kebijakan publik dibuat oleh pemerintah untuk membatasi suatu tindakan-tindakan yang keluar dari aturan/norma yang telah ditentukan untuk dipatuhi. Kebijakan publik merupakan suatu pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung. Dengan adanya suatu kebijakan publik maka diharapkan dapat membawa perubahan kearah yang lebih baik dan positif bagi masyarakat.

Dalam perannya untuk pemecahan masalah, William N. Dunn (1990:30) berpendapat bahwa tahap penting dalam pemecahan masalah publik melalui kebijakan adalah:

a. Penetapan Agenda Kebijakan (*agenda setting*)
b. Formulasi Kebijakan (*policy formulation*)
c. Adopsi Kebijakan *(policy adoption*)
d. Implementasi Kebijakan (*policy implementation*)
e. Penilaian Kebijakan (*poliy assesment*)

(Willdunn, 1990:30).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa dalam perannya untuk memecahkan suatu permasalahan publik, kebijakan mempunyai beberapa tahapan yang perlu dilalui agar kebijakan tersebut dapat menjadi sebuah acuan yang ditaati dan dipatuhi.

2.1.2 Pengertian Evaluasi Kebijakan

Sebuah kebijakan publik tidak bisa lepas begitu saja, kebijakan harus diawasi.

Dan salah satu mekanisme pengawasan tersebut ialah evaluasi kebijakan. Evaluasi kebijakan dapat diartikan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak.

Dalam hal ini, evaluasi dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian, evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi, maupun tahap dampak kebijakan.

Dunn mengemukakan pendapatnya tentang pengertian fungsi evaluasi kebijakan, bahwa:

> "Evaluasi memainkan sejumlah fungsi utama dalam analisis kebijakan, dan yang paling penting evaluasi memberikan informasi yang *valid* dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dicapai" (Dunn, 2003: 609).

Sesuai dengan pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa evaluasi kebijakan memiliki banyak fungsi dan dengan melakukan evaluasi kebijakan akan dapat diketahui informasi yang sesuai dan dapat di petanggung jawabkan mengenai hasil dari kebijakan yang telah dibuat dan dicapai.

Evaluasi implementasi kebijakan dibagi tiga menurut timming evaluasi, yaitu sebelum dilaksanakan, pada waktu pelaksanaan dan setelah dilaksanakan. Evaluasi sebelum pelaksanaan yang disebut "Willam Dunn (1999)" sebagai sumber *summative*. Evaluasi pada waktu pelaksanaan biasanya disebut *evaluasi procces*.evaluasi setelah kebijakan yang juga disebut evaluasi konsekuensi (*output*) kebijakan dan evaluasi pengaruh (*outcome*) kebijakan.

Terlepas dari berbagai permasalahan seputar fungsi evaluasi kebijakan, pada hakekatnya evaluasi kebijakan ini harus dilakukan dalam konteks organisasi yang menyeluruh dengan tujuan dan target yang jelas, prioritas yang jelas serta sumber daya pendukung yang jelas pula untuk mengetahui dan menilai sejauhmana suatu kinerja kebijakan berjalan.

Hessel Nogi Tangkilisan dalam bukunya "Evaluasi Kebijakan Publik" menjelaskan mengenai pengertian evaluasi kebijakan publik yaitu:

> "Evaluasi kebijakan publik merupakan salah satu dari tahapan proses kebijakan yang kritis dan penting, karena proses ini melibatkan bukan hanya evaluator dari kalangan akademisi dan praktisi, namun juga melibatkan komponen masyarakat lainnya, sehingga tercipta kondisi dimana tidak adajarak antara kebijakan publik dengan masyarakat."(Tangkilisan,2003:7)

Kata evaluasi yang dibicarakan disini adalah evaluasi kebijakan pemerintah, maka kalanga akademis maupun praktisi yang dimaksud diatas adalah pemerintah sebagai pihak yang berwenang dalam menetapkan adanya suatu kebijakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan menguraikan teori yang dipilih untuk dijadikan acuan dalam penulisan laporan Skripsi ini, sesuai judul yang peneliti pilih. Berikut adalah pengertian evaluasi kebijakan yang diungkap oleh William N. Dunn dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Analisis Kebijakan Publik", yaitu: "Evaluasi kebijakan pada prinsipnya adalah "proses yang dilakukan untuk menilai sebuah kinerja kebijakan yang dihasilkan setelah kebijakan tersebut dibuat dan dilaksanakan" William N. Dunn (2003: 158).

Sesuai dengan pengertian evaluasi kebijakan yang di ungkap oleh William N. Dunn diatas, maka Dunn mengemukakan beberapa hal mengenai kriteria yang diperlukan dalam proses evaluasi kebijakan publik, yaitu:

1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Kecukupan
4. Perataan
5. Responsivitas
6. Ketepatan

(William N. Dunn, 2003: 158).

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini peneliti mengikuti dari teori William N. Dunn tentang definisi evaluasi kebijakan yang mengandung makna sejauh mana Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial khususnya yang terjadi di Kota Bandung melalui proses mediasi. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tentu para pihak yang berselisih membutuhkan suatu kebijakan untuk dijadikan acuan yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi. Dengan adanya UU. Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemerintah berupaya agar dapat menanggulangi permasalahan hubungan industrial khususnya yang ada di Kota Bandung.

Pelaksanaan kebijakan yang telah dilaksanakan haruslah diukur melalui evaluasi agar hasil yang dicapai dapat diketahui, apakah hasil tersebut sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, atau hasil tersebut jauh menyimpang dari harapan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Untuk menilai sejauhmana Evaluasi Kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diukur dengan beberapa indikator yang

ada. Dengan segala faktor keberhasilan evaluasi maka dapat dipahami bahwa faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan berkesinambungan untuk tercapainya hasil yang maksimal atas kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Faktor yang pertama adalah **Efekivitas.** Dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial efektivitas berupa perilaku yang dilakukan oleh Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui pelaksanaan mediasi untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan oleh para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrialnya. Efektivitas dapat berupa rasionalitas teknis yang selalu diukur dari unit produk atau layanan dan nilai moneternya yang kemudian dilihat berdasarkan harapan masyarakat serta realisasi kebijakannya.

Faktor yang kedua adalah **Efisiensi**. Dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial efisiensi dilakukan untuk meningkatkan tingkat efektivitas melalui pelaksanaan mediasi agar kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat berjalan dengan efisien dan dapat dinilai berdasarkan optimalisasi dan sumber daya, baik sumber daya manusia mapun sarana dan prasana yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Faktor berikutnya adalah **Kecukupan** yang berkenaan dengan seberapa jauh tingkat efektifitas kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pelaksanaan mediasi dapat memuaskan kebutuhan, nilai serta menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga memperoleh hasil yang diharapkan oleh para pihak yang berselisih khususnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dan dapat dilihat melalui kinerja aparatur serta kepuasan masyarakat atas adanya pelaksanaan mediasi sesuai yang tercantum dalam UU. Nomor 2 Tahun 2004.

Selanjutnya adalah **Perataan** yang erat hubungannya dengan rasionalitas legal dan sosial. Kebijakan yang berorientasi pada perataan merupakan kebijakan yang pada akibatnya atau usahanya secara adil di distribusikan guna menerangkan kepada masyarakat umumnya atau pekerja serta pengusaha khususnya mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan dapat dinilai melalui pencapaian sasaran serta transparansi dan akuntabilitas publik atas pelaksanaan kebijakan tersebut.

Responsivitas berkenaan dengan seberapa jauh kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat memuaskan kebutuhan para pelaksana kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Responsivitas sangat penting karena dapat mempengaruhi dari keseluruhaan hasil kebijakan. Responsivitas dinilai melalui respon aparatur dan respon masyakakt/pekerja serta pengusaha.

Faktor yang terakhir adalah **Ketepatan,** kriteria ketepatan secara dekat merujuk pada nilai atau harga dari tujuan dibuatnya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan dibuatnya kebijakan tersebut sehingga dapat berpengaruh terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dapat dilihat dari dampak bagi masyarakat serta dampak bagi aparatur.

Oleh karena itu dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Evaluasi merupakan salah satu tahapan/proses yang sangat diperlukan, karena berhasil atau tidaknya suatu kebijakan dapat dinilai melalui hasil akhir dari perumusan kebijakan tersebut.

Evaluasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenga Kerja Kota Bandung dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kebijakan tersebut dapat berpengaruh pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan untuk mengetahui kinerja aparatur serta hasil dari dibuatnya kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yang di analisis dan dideskripsikan dengan menggunakan enam dimensi evaluasi kebijakan publik yang dikemukakn oleh William N. Dunn diatas..

3.1 Objek Penelitian

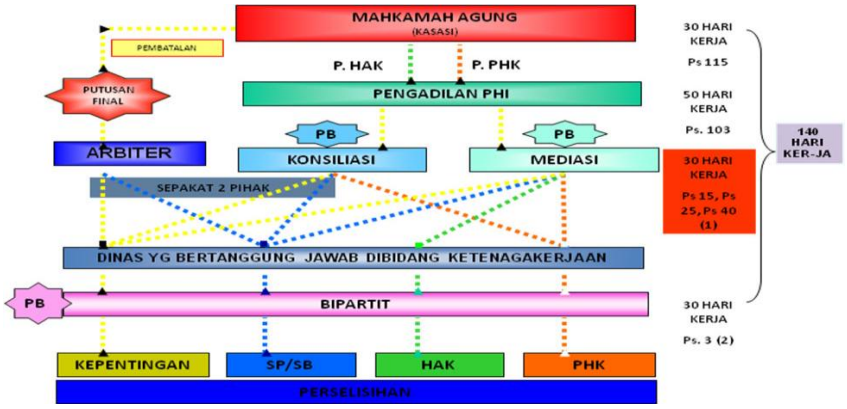
3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, dan telah disahkan kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 dengan struktur organisasi lebih ramping tetapi kaya fungsi.

Sejarah berdirinya bidang Ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945. Sejak berdirinya pemerintahan Republik Indonesia sampai sekarang, Departemen atau Kementerian yang diserahi tugas untuk menangani masalah ketenagakerjaan berulangkali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus ditangani.

3.1.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Gambar 3.1



(sumber: Disnaker Kota Bandung)

Sesuai dengan gambar diatas maka dapat terlihat skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus dijalani oleh para pihak yang berselisih, yakni pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha sesuai dengan yang tercantum dan telah diatur dalam UU. Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diatas dijelaskan tahapan-tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan cara bipartit hanya dalam satu perusahan. Lalu mediasi, konsiliasi serta arbiter yang dilaksanakan di Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, kemudian dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Indutrial serta terakhir ke Mahkamah Agung. Namun dalam penelitian ini peneliti membatasi penyelesaian perselisihan hingga sampai di Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan saja karena sesuai dengan obyek penelitian yang dipilih peneliti yaitu di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode Deskriptif Menurut Kuncoro adalah “Penelitian deskriptif meliputi kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai

status terakhir dari subyek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif meliputi penilaian terhadap individu, organisasi atau keadaan tertentu."

Peneliti menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini karena metode deskriptif sangat sesuai dengan masalah yang akan diteliti dengan menggambarkan kejadian yang sedang terjadi saat ini yaitu mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Disini peneliti mencatat gejala-gejala yang terjadi, kemudian menganalisanya sehingga peneliti dapat mengetahui bagaimana Evaluasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Sedangkan menurut Sugiyono, penelitian kualitatif adalah "penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami". Penelitian kualitatif tidak hanya mengumpulkan data, tetapi merupakan pendekatan terhadap dunia empiris. Ungkapan kualitatif merujuk pada ungkapan yang luas terhadap penelitian yang menghasilkan deskriptif, yaitu berupa kata-kata dan perilaku orang-orang yang dapat di observasi baik lisan maupun tulisan secara faktual, menganalisis dan menginterprestasikan data yang ada.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

A. Studi Pustaka, yaitu dengan membaca dan mencari buku-buku yang berhubungan dengan Kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
B. Studi Lapangan, yaitu dengan mengamati dan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui Evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Studi lapangan ini terdiri dari:
    1. Observasi, yaitu peneliti mengamati dan mencatat gejala gejala yang terjadi serta terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui bagaimana evaluasi terhadap kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
    2. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan narasumber yang mengetahui dan memahami lebih jauh khususnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
    3. Internet *searching*, yaitu peneliti mencari informasi-informasi mengenai UU. Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengaksesnya melalui media elektronik.
    4. Dokumentasi, yaitu peneliti melakukan kegiatan dengan mengambil gambar yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

3.2.3 Teknik Penentuan Informan

Informan penelitian adalah orang-orang yang memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian ini meliputi Informan kunci dan informan biasa. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan informan biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan.

Dalam menentukan informan penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling* karena sesuai dengan karakteristik informan yang dipilih oleh peneliti yakni penentuan informan berdasarkan tujuan dan penentuan informan secara acak dan tidak disengaja.

Menurut Sugiyono (2005:53), yang dimaksud dengan *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. sedangkan *accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara tidak sengaja atau secara acak. Dalam menentukan informan kunci, peneliti

menggunakan teknik *purposive sampling,* adapun data informannya terdiri dari:

1. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK serta sebagai tim evaluator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Informan ini dipilih oleh peneliti karena dari informan ini dapat diperoleh informasi seputar kriteria efektivitas dan efisiensi dari kebijakan PPHI di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dapat menjelaskan seputar permasalahan harapan masyarakat, realisasi maupun optimalisasi kebijakan serta sumber daya terkait pelaksanaan mediasi.
2. Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Informan ini dipilih oleh peneliti karena dari informan ini dapat diperoleh informasi seputar kriteria kecukupan dan perataan mengenai kebijakan PPHI di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang rmencakup seputar kinerja aparatur, kepuasan masyarakat, pencapaian sasaran serta transparansi dan akuntabilitas publik dalam pelaksanaan mediasi.
3. Tenaga mediator 1 dan 2, Informan ini dipilih oleh peneliti karena dari informan ini dapat diperoleh informasi seputar kriteria responsivitas dan ketepatan seputar kebijakan PPHI di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dapat menjelaskan mengenai respon aparatur serta respon masyarakat dan dampak bagi aparatur serta dampak bagi masyarakat yang terlibat dalam pelaksanaan mediasi.

Sedangkan untuk menentukan informan pendukung peneliti menggunakan teknik *accidental sampling*, yang data informannya terdiri dari:

1. Karmit Hasan, selaku pekerja/anggota serikat buruh (SPSI) Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
2. Setiono, selaku pekerja/ anggota serikat buruh (SPN) Serikat Pekerja Nasional
3. Mulyadi, selaku pekerja/anggota serikat buruh (SBSI) Serikat Buruh Seluruh Indonesia
4. Albert Paradede, selaku pengusaha PT. Dirgantara Indonesia
5. Anto Aryanto, selaku pengusaha PT. Hotel Trio Bandung
6. Anjar permana, selaku pengusaha Kings executive karaoke

Informan kunci dalam penelitian ini adalah Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yakni mediator hubungan industrial serta tim evaluator penyelesaian perselisihan hubungan industrial sedangkan untuk informan biasa adalah pekerja serta pengusaha yang mempunyai perselisihan hubungan industrial. Penentuan informan dalam penelitian ini berdasarkan objek yang diteliti dan berdasarkan keterkaitan informan tersebut dengan penelitian.

3.2.4 Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Analisa data dari berbagai sumber evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diperoleh di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif merupakan penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami. Penelitian kualitatif tidak hanya mengumpulkan data, tetapi merupakan pendekatan terhadap dunia empiris. Ungkapan kualitatif merujuk pada ungkapan yang luas terhadap penelitian yang menghasilkan deskriptif, yaitu berupa kata-kata dan perilaku orang-orang yang dapat di observasi baik lisan maupun tulisan secara faktual, menganalisis dan menginterprestasikan data yang ada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dianalisa oleh peneliti yang menekankan pada evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diperoleh di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan sejak awal penelitian. Analisis sebelumnya di lapangan dilakukan terhadap hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan ditentukan dan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

Teknik analisa data yang digunakan yakni teknik analisa interpretatif atau penafsiran terhadap hasil pengumpulan data. Dalam suatu

penelitian, sebelum data dianalisis perlu dilakukan pengolahan data agar menjai ringkas dan sisitematis, sehingga memudahkan dalam proes analisis data.

Proses analisis dimulai dengan mereduksi data yang berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan data, memfokuskan pada hal-hal yang penting sehingga lebih mudah untuk di interprestasikan. Dalam meruduksi data, peneliti dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Langkah selanjutnya melakukan pemeriksaan keabsahan data hasil wawancara dengan membandingkan data wawancara dengan laporan serta temuan observasi sesuai kondisi yang ada di lapangan.

Analisis dalam penelitian ini terdiri atas tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/vertifikasi. Pada tahap reduksi data, meliputi proses pemilihan pemusatan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis/tersimpan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Tahapan penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Sedangkan pada tahap kesimpulan merupakan makna-makna yang muncul dari data yg harus diuji kebenarannya atau validitasnya.

Dengan demikian kesimpulan pada penelitian ini mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang sejak awal dirumuskan, karena seperti yang telah dikemukan sebelumnya bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kemudian peneliti melakukan pengamatan/observasi dengan datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk melakukan penelitian sesuai dengan judul yang peneliti pilih, lalu peneliti melakukan wawancara dengan informan yang telah ditentukan.

Selanjutnya peneliti mengolah data-data yang telah diperoleh baik dari media internet, media cetak, maupun dari Kantor Dinas Tenaga Kerja langusng untuk kemudian dijadikan pembahasan dan dapat dibuat kesimpulan serta saran dari permasalahan yang telah diteliti berdasarkan pengamatan dan pengkajian yang telah dilakukan oleh peneliti.

3.2.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.2.5.1 Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang beralamat di Jln. RE. Martanegara No. 4 Bandung. Telp. 022-7311330 / 022-7313130. Waktu penelitian dari bulan Desember 2012 sampai bulan Juli 2013.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan suatu penilaian atas kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat, yang selanjutnya akan diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk direalisasikan karena bertujuan untuk dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Kebijakan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004, yang di dalamnya tercantum mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus dijlani oleh para pihak yang berselisih. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui pelaksanaan mediasi dapat berjalan dan berpengaruh terhadap pekerja serta pengusaha selaku penerima kebijakan.

Kajian mengenai evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pelaksanaan mediasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sesuai dengan yang tercantum dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 dapat dianalisa melalui enam kriteria. Menurut William Dunn kriteria tersebut meliputi Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, serta Ketepatan. Enam kriteria tersebut digunakan untuk menjelaskan mengenai evaluasi kebijakan penyelesaian

perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

4.1 Efektivitas Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Efektivitas yang dilakukan oleh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung atas diadakannya kebijakan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan untuk memaksimalkan kebijakan yang sudah dibuat oleh pemerintah agar dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan awal dibuatnya kebijakan tersebut. Untuk dapat mencapai suatu tingkat efektivitas yang baik, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung hanya menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi sesuai yang tercantum dan diatur dalam UU. Nomor 2 Tahun 2004.

Efektivitas adalah perilaku yang dilakukan oleh Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui pelaksanaan mediasi untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan oleh para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrialnya. Suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah mengenai hubungan industrial adalah UU. Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk menggantikan UU. Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perburuhan yang dahulu digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung hanya melaksanakan kebijakan tersebut. Kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah adalah sebagai landasan dan peraturan yang harus diberlakukan kepada pekerja serta pengusaha untuk dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrialnya.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha melalui pelaksanaan mediasi masih banyak menimbulkan pro dan kontra yang timbul baik dari segi pekerja maupun dari segi pengusaha. Permasalahan terkait tata cara sidang mediasi serta hasil yang diperoleh dari pelaksanaan mediasi masih belum mampu memberikan kepuasan kepada sebagian pihak sehingga tidak dapat menimbulkan perwujudan nyata atas dibuatnya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berpengaruh terhadap tingkat efektivitas yang diperoleh di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Harapan masyarakat dengan adanya pelaksanaan mediasi dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini belum dapat terpenuhi secara maksimal di karenakan permasalahan seputar waktu yang di keluhkan oleh para pihak yang berselisih yakni pekerja dengan pengusaha. Bahkan pihak pekerja menggangap bahwa usulan serta keinginanya selama ini kurang di dengar dan di perhatikan. Namun sejauh ini pemerintah dan pihak aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mewujudkan harapan pekerja serta pengusaha agar penyelesaian perselisihan atas kasusnya dapat berakhir sesuai dengan harapan pekerja dan pengusaha yakni penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat melalui pelaksanaan mediasi.

Realisasi atas dibuatnya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai acuan untuk dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini telah terealisasi dengan baik khususnya melalui pelaksanaan mediasi, di karenakan melalui mediasi faktanya dapat mengurangi kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Bandung seperti yang dapat dilihat dalam tabel 1.1 pada halaman 3.

4.2 Efisiensi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Efisiensi pada dasarnya adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari dibuatnya suatu kebijakan guna meningkatkan suatu tingkat efektivitas atas diadakannya kebijakan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan

industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui pelaksanaan mediasi.

Efisiensi dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh berbagai pihak yang terlibat dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sesuai yang tercantum dalam UU. Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mempunyai wewenang yang sangat tinggi guna mengefisiensikan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui pelaksanaan mediasi untuk membantu para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha.

Sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada pelaksaaan mediasi sejauh ini sangat tidak memadai. Terbukti dengan tidak tersedianya ruang sidang guna pelaksanaan mediasi. Para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha mengeluhkan pula sumber daya manusia yakni tenaga mediator yang sangat terbatas. Pihak aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sendiri mengeluhkan tidak tersedianya fasilitas yang menunjang tugasnya sebagai mediator, satu diantaranya yakni tidak tersedianya jaringan internet serta komputer yang memadai.

Optimalisasi dari kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini belum dapat berjalan dengan optimal menurut sebagian pihak khusunya pihak pekerja. Hal tersebut di karenakan pihak pekerja merasa pemerintah maupun aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung belum dapat mengoptimalkan kebijakan tersebut dan membantu pihak pekerja untuk menyelesaikan perselisihan yang sedang dijalaninya melalui pelaksanaan mediasi. Sementara itu pihak pengusaha menganggap bahwa usaha yang di lakukan oleh pemerintah serta aparatur sejauh ini sudah dapat berjalan optimal, namun masih perlu diperbaiki. Pertentangan yang terjadi antara pihak pekerja dengan pengusaha dikarenakan ketidakadilan yang dirasakan oleh pihak pekerja terhadap para aparatur yang turut serta dalam pelaksanaan mediasi yang selama ini dianggap lebih memihak kepada pengusaha.

4.3 Kecukupan Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Kecukupan adalah tingkat efektifitas aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dapat memuaskan kebutuhan pekerja serta pengusaha atas diadakannya kebijakan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui pelaksanaan mediasi sehingga dapat memuaskan kebutuhan, nilai serta menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga memperoleh hasil yang diharapkan oleh para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha khususnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Keckupan dilakukan agar kebijakan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat memberikan suatu tingkat efektifitas yang baik atas pelaksanaan mediasi yang dilaksanakan oleh mediator serta para pihak yang berselisih yakni pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melakukan tugas dan kewajibannya sesuai yang tercantum dalam UU. Nomor 2 tahun 2004 agar dapat menghasilkan suatu kecukupan yang memuaskan kebutuhan para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha atas hasil yang dapat dicapai dengan adanya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Kinerja aparatur dari kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini belum berjalan dengan maksimal menurut sebagian pihak. Hal tersebut di karenakan pihak pekerja merasa kinerja mediator belum dapat mempengaruhi hasil yang di perolehnya atas di adakanya mediasi sebagai proses yang di jalaninya untuk

dapat menyelesaikan kasus perselisihan yang sedang di hadapinya. Bahkan pihak pekerja merasa kurangnya rasa keadilan yang di peroleh dari seorang mediator. Namun sejauh ini aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya tenaga mediator telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat bersikap netral serta adil dan menjalankan tugas serta fungsinya sebaik mungkin agar dapat menghasilkan kinerja yang baik guna membantu para pekerja serta pengusaha menyelesaikan kasus perselisihannya.

Sejauh ini tingkat kepuasan masyarakat khususnya pekerja serta pengusaha terhadap pelaksanaan mediasi dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung belum dapat berjalan dengan maksimal dikarenakan sebagian pihak, yakni pihak pekerja merasa sangat tidak puas atas hasil yang diperolehnya dari diadakannya mediasi yang diputuskan oleh mediator. Pihak pekerja merasa hak mereka tidak dapat terpenuhi dengan baik sehingga hasil yang diperolehnya atas pelaksanaan mediasi tidak sesuai dengan yang diharapkan dan belum dapat memuaskan kebutuhan prefentif bagi mereka.

4.4 Perataan Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Perataan adalah rasionalitas legal dan sosial yang menunjuk pada distribusi akibat adanya kebijakan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai acuan yang digunakan untuk dapat membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dihadapi antara pekerja dengan pengusaha melalui pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Dalam hal ini perataan dimaksudkan agar kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat tersampaikan dengan baik kepada para pihak yang seharusnya menerima kebijakan tersebut.

Perataan dilakukan untuk menunjang kebutuhan masyarakat menyangkut kebijakan yang dijadikan acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Usaha yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung guna perataan adalah memberikan informasi secara merata kepada seluruh pihak yang berselisih terkait kebijakan yang digunakan untuk menyelesaikan kasus hubungan industrial agar tidak terjadi kesimpangan informasi antara para pihak yang terlibat dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni pekerja serta pengusaha, sehingga seluruh informasi mengenai kebijakan tersebut dapat tersampaikan secara merata.

Pencapaian sasaran atas kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini memang telah tepat sasaran yakni kepada pekerja serta pengusaha, namun permasalahan yang ditemui dalam hal pencapaian sasaran yakni tidak tersedianya sumber daya yang memadai untuk menunjang tercapainya pencapaian sasaran yang baik serta maksimal.

Ttransparansi dan akuntabilitas publik dari kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini masih belum dapat berjalan dengan maksimal menurut sebagian pihak. Pihak pekerja merasa bahwa informasi yang diperolehnya terkait pelaksanaan mediasi belum semuanya dapat tersampaikan dengan terbuka, sedangkan pihak pengusaha hanya mengeluhkan seputar pengelolaan sumber daya yang dilakukan oleh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang faktanya masih saja terdapat aparatur yang menyalahgunakan fasilitas umun untuk kepentingan pribadi.

4.5 Responsivitas Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Responsivitas adalah hal yang berkenaan dengan seberapa jauh kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat memuaskan kebutuhan para pihak yang telibat dalam pelaksanaan mediasi guna

menyelesaiakan permasalahan hubungan industrial antara pekerja serta pengusaha di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Untuk memperoleh respon yang baik dari semua pihak yang terlibat dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung selaku instansi pemerintah yang bertanggung jawab menangani kasus perselisihan hubungan industrial berusaha memberikan pelayanan yang maksimal guna memperoleh respon yang baik dengan menerapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan yang tercantum di UU. Nomor 2 Tahun 2004.

Sejauh ini permasalahan seputar responsivitas yang diperoleh dari hasil pelaksanaan mediasi guna proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung bagi sebagian pihak dirasakan sangat mempengaruhi terhadap berlangsungnya kebijakan tersebut sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pemerintah. Kebijakan yang dapat memberikan responsivitas yang baik dari para pihak yang terlibat didalamnya dapat berpengaruh terhadap kelancaran serta keefektifan kebijakan yang telah dibuat.

Respon aparatur dari adanya kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini sangat baik. Pihak aparatur khususnya tenaga mediator merasa dengan adanya pelaksanaan mediasi mereka dapat turut serta membantu para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha untuk dapat menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial yang dihadapinya dengan memberi saran maupun usulan. Melalui mediasi pula aparatur khususnya mediator dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkannya agar dapat berjalan dengan maksimal.

Respon masyarakat khususnya pekerja serta pengusaha dari kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini memiliki respon yang beraneka ragam. Pihak pekerja merasa dengan adanya pelaksanaan mediasi dalam kebijakan yang dibuat oleh pemerintah ini tidak terlalu berpengaruh terhadap kasus yang dihadapinya, karena pihak pekerja merasa isi dari kebijakan kurang memihak kepada pekerja bahkan dalam pelaksanaan mediasi sering dimenangkan oleh pihak pengusaha. Sementara itu pihak pengusaha merasa dengan adanya pelaksanaan mediasi cukup dapat berpengaruh dan membantunya untuk dapat menyelesaikan kasus yang sedang dijalaninya.

4.6 Ketepatan Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Ketepatan secara dekat merujuk pada nilai atau harga dari tujuan dibuatnya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pemerintah dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan dibuatnya kebijakan tersebut sehingga dapat berpengaruh terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dijalani oleh para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha.

Ketepatan yang diperoleh dari diadakannya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pemerintah bertujuan untuk mengetahui dampak yang dihasilkan atas diberlakukannya kebijakan tersebut sebagai acuan para pekerja serta pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrialnya sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah yakni UU. Nomor 2 Tahun 2004. Dengan dibuatnya kebijakan baru mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pemerintah diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap hasil yang diperoleh atas penyelesaian kasus yang dihadapi pekerja serta pengusaha khususnya pada pelaksanaan mediasi.

Dampak yang dirasakan bagi aparatur khususnya tenaga mediator dari kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sangat berdampak terhadap hasil kerja yang dicapainya sebagai pihak yang terlibat dalam

pelaksanaan mediasi. Dampak yang dirasakan aparatur Dinas Tenaga Kerja Bandung sebetulnya diperoleh akibat dirinya sendiri dalam menjalankan tugas serta fungsinya sebagai mediator yang membantu para pihak yang berselisih buntuk dapat menyelesaikan perselisihan yang dihadapinya. Sebagai seorang aparatur publik dampak yang sangat positif dirasakan oleh tenaga mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan adanya kebijakan baru yang dibuat oleh pemerintah khususnya dengan adanya proses mediasi sebagai salah satu cara yang ditempuh untuk dapat menyelesaikan kasus perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Dampak yang dirasakan pekerja serta pengusaha atas adanya pelaksanaan mediasi dalam kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini berdampak cukup baik, pihak pekerja maupun pengusaha menghargai semua usaha yang dilakukan pemerintah beserta aparatur khususnya mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk dapat membantu mereka dalam menyelesaikan perselisihan yang sedang dihadapinya, meskipun sampai saat ini pihak pekerja masih merasa dengan adanya mediasi tidak terlalu berpengaruh besar terhadap kasus yang dijalaninya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa mengenai Evaluasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Efektivitas kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dapat dikatakan cukup efektif , Meskipun harapan pekerja serta pengusaha seputar permasalahan waktu yang belum dapat sepenuhnya terpenuhi namun realisasinya telah berjalan dengan baik dan dapat mengurangi kasus perselisihan yang terjadi di Kota Bandung.
2. Efisiensi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini belum dapat berjalan dengan efisien dikarenakan sumber daya yang belum terpenuhi dari segi sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana serta optimalisasi kebijakan yang belum dapat berjalan dengan optimal.
3. Kecukupan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat dikatakan belum berkecukupan meskipun Kinerja aparatur sudah baik namun menurut sebagian pihak masih perlu diperbaiki serta tingkat kepuasan pekerja serta pengusaha yang belum berjalan dengan maksimal dengan adanya pelaksanaan mediasi.
4. Perataan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sejauh ini sudah merata karena dianggap telah tepat sasaran, walaupun masih banyak opini serta keluhan dari pekerja serta pengusaha dalam hal transparansi serta akuntabilitas publik.
5. Resposivitas kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dari segi respon aparatur dikatakan cukup baik namun respon yang diperoleh dari segi pekerja serta pengusaha masih belum baik dikarenakan masih banyak pihak yang tidak puas akan hasil atas pelaksanaan mediasi khususnya dari pihak pekerja.
6. Ketepatan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat dikatakan sudah tepat dikarenakan dampak yang dihasilkan bagi aparatur dianggap baik serta dampak bagi pekerja serta pengusaha yang cukup dapat membantu kasusnya melalui pelaksanaan mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemerintah sebaiknya membuat aturan serta sanksi tertulis terkait permasalahan seputar waktu dalam pelaksanaan mediasi agar tidak menjadi hambatan untuk dapat menyelesaikan kasus perselisihan antara pekerja dengan pengusaha agar proses mediasi dapat berjalan dengan efektif.
2. Pemerintah seharusnya selalu melakukan evaluasi terkait permasalahan sumber daya yakni dengan menambah fasilitas seperti komputer maupun jaringan internet serta menyediakan ruang sidang agar pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat berjalan dengan efisien.
3. Pemerintah sebaiknya meningkatkan pelatihan dan mengadakan pembinaan rutin kepada para mediator agar kinerja yang dihasilkannya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat tercukupi baik kualitas maupun kuantitas sehingga memberikan kepuasan kepada pekerja serta pengusaha dalam pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. Pemerintah seyogyanya membuat secara tertulis tugas maupun sanksi yang akan dikenakan untuk aparatur yang menyalahgunakan fasilitas publik untuk kepentingan pribadi serta kepada aparatur yang bersikap tidak netral dan tidak memberikan informasi secara terbuka kepada para pihak yang berselisih.
5. Pemerintah sebaiknya lebih memperhatikan isi kebijakan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar lebih memihak kepada pekerja dan sebagai aparatur publik sebaiknya mediator dapat bersikap netral dan tidak membeda-bedakan antara pekerja dengan pengusaha.
6. Pemerintah haruslah selalu menjaga komunikasi yang baik dengan mengadakan sosialisasi kepada aparatur serta para pihak yang berselisih yakni pekerja serta pengusaha mengenai kebijakan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya pada pelaksanaan mediasi agar dapat berdampak baik terhadap putusan hasil mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

Abidin, Said Zainal. 2008. *Strategi Kebijakan dalam Pembangunan dan Ekonomi Politik.* Jakarta: Suara Bebas.

Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek),* Jakarta: Rineka Cipta.

Barner, G.James. 2001. *Secrets of Costumer Relationship Management: Rahasia Manajemen Hubungan Konsumen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Budiardjo, Miriam. 2000. *Dasar-dasar Ilmu Politik.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Dunn, William. N. 2003. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

_____. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik : Edisi Kedua*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.

Dwijowijoto, Ryant Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Dye, Thomas. 1981. *Understanding Public Policy*. New Jersey: prentice hall Englewood cliff.

Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.

Husni, Usman, dan Purnomo. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Bumi Aksara.

Islamy, M.irvan. 2000. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ndraha, Taliziduhu. 1989. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia.* Jakarta: Bina Aksara.

Rianto, Adi. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.

Setiawan, Guntur 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta. Cipta Dunia.

Soehartono, Irawan. 2002. *Metode Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial Lainnya).* Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.

Solichin, Wahab. 2001. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Syafei, Inu Kencana. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Refika Aditama.

Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: Pustaka Primatama.

Tangkilisan, Hessel. 2003. *Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Balairung &Co.

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbaisis Kurikulum*. Yogyakarta: Bintang Pustaka.

Wibawa, Samodra. dkk. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Press.

Widodo, Joko. 2001. *Good Governance telaah dari Dimensi: Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah.* Surabaya: Insan Cendikia.

Winarno, Budi. 2007. *Teori Dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.

Dokumen:

Undang-undang nomor 2 tahun 20004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

2004. Jakarta: Cv. Karya Puri Utomo, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Norma Ketenagakerjaan. 2012. Prov. Jawa Barat: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Rujukan Elektronik:

http://id.wikisource.org/wiki/Undang-Undang_Republik_Indonesia Nomor2_Tahun_2004/Penjelasan. 5/01/2013 10.00 WIB

http://www.penalaran-unm.org/index.php/artikel-nalar/penelitian/163-penelitian-deskriptif.html. 5/01/2013 Pukul 20.00 WIB.