BAB III
HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN KKL

3.1 Hasil Kegiatan KKL

Kegiatan KKL dilaksanakan selama 17 hari, yaitu dari tanggal 9 juli sampai dengan 31 juli 2012 yang bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dengan alamat Komplek Pemda Kabupaten Bandung JL.Soreang-Bandung, Km 17. Secara umum kegiatan yang dilaksanakan selama KKL terdiri dari:

Hari pertama di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, kegiatan yang dilakukan adalah mencatat dan menyalin surat keputusan/sk pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, serta penjelasan awal KKL. Pembimbing dari instansi KKL memberikan penjelasan tentang tugas dan bahasan yang akan dipelajari selama berada di tempat KKL, serta memberi tugas untuk menyalin surat keputusan pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja untuk semua perusahaan yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Surat keputusan pengesahan perusahaan merupakan salah satu data yang sangat dibutuhkan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung karena bersisi nomor serta tanggal dan tahun suatu perusahaan disahkan. Hari selanjutnya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kegiatannya adalah penjelasan proses PPHI/penyelesaian perselisihan huungan industrial dengan mengacu kepada kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pembimbing KKL menjelaskan mengenai bagaimana cara/proses untuk menyelesaikan permasalahan hubungan indsutrial yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Namun disini lebih ditekankan penyelesaian melalui sidang mediasi oleh pada mediator yang terdapat/tersedia di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sesuai dengan yang tercantum dalam kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sementara itu hari ketiga kegiatan yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung adalah mencatat laporan data perusahaan yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, Pembimbing dari instansi KKL memerintahkan untuk mencatat data-data perusahaan yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sebagai informasi untuk mengetahui perusahaan yang telah mendaftarkan perusahaannya di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung untuk melengkapi syarat-syarat yang diperlukan bagi suatu perusahaan.

Keesokan harinya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kegiatannya adalah mengikuti sidang mediasi, Pembimbing dari instansi KKL memerintahkan saya untuk mengikuti sidang mediasi yang akan dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung untuk litelatur dan lebih memahami bagaimana proses dari sidang mediasi antara pihak yang berselisih yaitu pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Sidang mediasi dilaksanakan sekitar 1 sampai 2 jam di ruang sidang yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bandung.

Pada hari kelima kegiatan yang dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung adalah menyalin data perusahaan beserta sk/surat keputusannya. Pembimbing dari instansi KKL kembali memerintahkan untuk membantu menyalin data-data perusahaan namun kali ini beserta nomor surat keputusannya yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Data perusahaan yang telah tercatat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diberi nomor surat keputusan agar lebih mempermudah untuk mengetahui perusahaan mana yang terlebih dahulu terdaftar dan disahkan, sebagai bahan untuk laporan serta dokumen-dokumen yang dibutuhkan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Hari keenam di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang dilakukan adalah Halal Bihalal dan acara Munggahan, karena bertepatan dengan menyambut bulan suci ramadhan pada hari keenam di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diadakan acara halal bihalal antar

sesama pegawai dan keluarga pegawai serta staf-staf dalam rangka menyambut bulan suci ramadhan. Pada saat itu ada ustadz yang sengaja diundang untuk memberikan tausiahnya kepada semua orang yang berada di lingkungan kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, dan kegiatan pada hari ini hanya sekedar halal bihalal dan tidak ada kegiatan seperti biasanya.

Sedangkan pada hari ketujuh di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kegiatan yang dilakukan adalah merekap data PHK/pemutusan hubungan kerja. Pembimbing dari instansi KKL memerintahkan untuk merekap data PHK/pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang terdapa t di seluruh perusahaan yang terdapat di Kabupaten Bandung sejak tahun 2010 hingga tahun 2012, sebagai catatan/dokumen yang diperlukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Hari selanjutnya kegiatan yang dilakukan adalah merekap data PHI/perselisihan hubungan industrial. Pada hari kedelapan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kegiatan yang di lakukan adalah merekap data PHI/perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik perselisihan antara sesama pekerja maupun perselisihan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha yang terjadi di seluruh perusahaan di Kabupaten Bandung.

Pembimbing dari instansi KKL memerintahkan untuk membuat laporan mengenai perselisihan hubungan industrial yang terjadi sejak tahun 2011 hingga tahun 2012 untuk mengisi data yang diperlukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Sementara itu hari kesembilan adalah merekap data Mogok Kerja. Pada hari kesembilan kegiatan yang dilakukan masih merekap data, namun berbeda dengan hari sebelumnya pada hari ini data yang direkap adalah data mogok kerja yang dilakukan oeh para pekerja/serikat pekerja karena alasan dan sebab tertentu, Sejak tahun 2011 hingga tahun 2012. Data yang direkap antara lain adalah alasan mogok, nama pekerja/serikat pekerja, serta tanggal dan tahun mogok pekerja/serikat pekerja tersebut.

Sedangkan pada hari kesepuluh di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kegiatannya adalah mengikuti sidang mediasi.

Sidang ini dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih yaitu pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha dan bisa pula di wakilkan oleh pengacara dari masing-masing pihak yang berselisih. Pada awalnya para pihak yang berselisih memasuki ruang sidang yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, kemudian di susul oleh mediator yang telah ditentukan dan disahkan oleh Menteri.

Mediator terdiri dari pegawai dari Dinas Tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dan bersifat netral. Lalu para pihak menyampaikan perselisihannya dan mediator memberikan masukan/anjuran yang tertulis maupun secara lisan, bila tidak selesai pada hari itu juga maka sidang mediasi akan dilanjutkan kemudian hari tentunya degan mengatur jadwal terlebih dahulu.

Hari kesebelas kegiatannya adalah membuat laporan hasll sidang mediasi yang pada hari sebelumnya telah dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Pembimbing dari instansi KKL memerintahkan untuk membuat laporan hasil sidang mediasi untuk bahan litelatur dan bahan bagi kebutuhan bahasan KKL pribadi.

Laporan yang dibuat berisikan hasil keputusan sidang serta anjuran-anjuran yag diajukan oleh mediator kepada pihak-pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Kegiatan pada keesokan harinya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, yaitu menghitung data perusahaan yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Kegiatan hari keduabelas adalah mencatatkan nama-nama perusahaan yang telah mendaftarkan peushaannya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung agar tercatat dan diakui secara resmi oleh pemerintah.

Sementara itu Dihari ketigabelas kegiatan yang dilakukan adalah merekap data PHK, PHI, dan MOGOK. Hari ke-13 di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung adalah merekap data pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hubungan industrial (PHI), dan data Mogok. Pada

hari sebelumnya data yang direkap adalah data satu persatu seperti hanya data PHK, PHI, dan MOGOK namun kali ini data yang telah direkap satu persatu lalu disatukan untuk mempermudah melihatnya. Data yang rekap adalah data yang tercatat selama tahun 2010 hingga tahun 2012 di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Sedangkan pada hari keempatbelas dan kelimabelas kegiatan yang dilakukan yaitu mencatat di buku registrasi pendaftaran peraturan perusahaan/PP yang tersedia di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Kegiatan dihari ke 14-15 masih sama yaitu mencatat pendaftaran peraturan perusahaan/pp di buku registrasi. Buku registrasi peraturan perusahaan/PP adalah dokumen yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang berisikan kumpulan peraturan-peraturan perusahaan yang telah disahkan oleh pemerintah.

Di hari keenambelas adalah wawancara dengan para pihak yang terlibat perselisihan hubungan industrial. Disini yang diwawancarai adalah pekerja/serikat pekerja, pengusaha, serta pengacara. Dari sini pula dapat diambil kesimpulan dan opini mengenai kebijakan Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai acuan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pekerja/serikat pekerja, pengusaha, maupun pengacara memberikan pendapatnya tentang adanya kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 ini, serta sejauh mana implementasi kebijakan tersebut berjalan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung menurut para pihak yang berselisih. Sementara itu pada hari ketujuhbelas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kegiatannya adalah meminta data perusahaan dan mengurus surat keterangan telah melaksanakan KKL.

Hari terakhir di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kegiatan yang dilakukan lebih sedikit dari biasanya. Hari ini kegiatanya hanya mengambil data-data yang diperlukan sebagai bahan yang diperlukan untuk membuat laporan KKL sesuai judul yang diambil dan sesuai dengan pembahsan yang akan dibahas untuk menambah data yang telah di dapat

sebelumnya dengan mengamati dan terjun langsung ke lapangan, bahkan terlibat di dalamnya.

Setelah data-data yang diperlukan di dapat kegiatan selanjutnya adalah mengurus surat keterangan telah menyelesaikan KKL ke bagian umum di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Dan setelah semua kegiatan dilaksanakan dan semua data di dapat, maka kegiatan KKL selama 17 hari ini di tutup dengan berpamitan dengan semua pegawai/karyawan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, serta berfoto bersama untuk kebutuhan dokumentasi KKL.

Demikian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh penulis selama 17 hari di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sebagai syarat untuk memenuhi Mata Kuliah KKL/Kuliah Kerja Lapangan.

3.2 Pembahasan KKL

Suatu implementasi sangat penting untuk diterapkan, baik bagi para pelaksana kebijakan maupun para struktur birokrasi untuk mengetahui sejauhmana kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah berjalan. Yakni yang bersangkutan dengan Implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan indusrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Adapun indikator dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan yaitu Program, Target group, Unsur pelaksana serta faktor lingkungan. Dengan beberapa indikator Implementasi kebijakan diatas, maka diharapkan akan terlaksananya Implementasi yang efektif terhadap kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.2.1 Program implementasi Kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Program adalah sesuatu yang dibuat untuk mencapai tujuan tentertu, sehingga dapat merubah suatu hal menjadi lebih baik. Untuk mengukur sejauhmana program yang telah di buat berjalan, berikut

merupakan analisis dari indikator program yang dapat dilihat dalam dua elemen yakni Tujuan serta Sarana dan Prasarana.

Tujuan adalah sesuatu yang diperlukan untuk mengukur apakah proses implementasi telah mencapai target yang di harapkan. Tujuan di buatnya UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini adalah untuk dapat menyelesiakan peermasalahan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan merata. Sehingga UU nomor 2 tahun 2004 ini dapat menjadi acuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di antara pekerja/serikat pekerja dengan pegusaha di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, Faktanya tujuan di buatnya UU nomor 2 tahun 2004 sebagai acuan untuk menyelesaiakan permasalahan hubungan industrial tidak berjalan sesuai apa yang di harapkan. Seiring berjalannya waktu dan semua pemasalahan-permasalahan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan dengan mengacu kepada UU nomor 2 tahun 2004 banyak pro dan kontra yang bermunculan, baik dari segi pekeja/serikat pekerja, mapun pengusaha, serta pengacara dari masing-masing pihak yang berselisih.

UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dirasakan kurang efektif untuk dapat menyelesaikan permasalahan hubungan industrial bagi pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sendiri, menurut mereka rumitnya tahapan-tahapan/tata cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan mengacu kepada UU nomor 2 tahun 2004 ini membuat sulitnya tercapai penyelesaian.

Menurut wawancara penulis dengan Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung menyebutkan bahwa menyelesaikan perselisihan hubungan industrial lebih efektif dengan mengacu kepada UU nomor 22 tahun 1957 sebelum digantikan dengan UU nomor 2 tahun 2004, namun karena seiring berjalannya waktu dan tentunya banyak perkembangan-perkembangan serta perubahan yang terjadi, maka UU nomor 22 tahun 1957 sudah tidak dapat lagi mengakomodasi untuk menyelesaikan

perselisihan hubungan industrial yang terjadi diantara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Namun berdasarkan wawancara penulis dengan pekerja/serikat pekerja mengenai UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dari segi pekerja/serikat pekerja dengan adanya UU nomor 2 tahun 2004 ini mempermudah mereka untuk menyelesaikan perselisihan/permasalahan hubungan industrial dikarenakan hak mereka untuk melakukan gugatan kepada pengusaha semakin mudah serta hak-hak mereka sebagai buruh/pekerja sangat dilindungi dan hak-hak normatif serta non normatif terpenuhi. Hanya yang dikeluhkan oleh para pekerja/serikat pekerja ialah waktu penyelesaian yang lama, karna waktu yang seharusnya adalah 140 hari namun pada kenyaataannya bisa mencapai 2 tahun. Serta biaya tidak terduga yang harus mereka keluarkan untuk mengurus berkas-berkas.

Sedangkan berdasarkan wawancara penulis dengan pengusaha, mengemukakan pendapatnya mengenai UU nomor 2 tahun 2004, yakni dari segi pengusaha dengan adanya UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sebagai acuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tidak terlalu berpengaruh untuk menyelesaikan permasalahan Hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja.

Pemerintah sangat mengupayakan agar Kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dapat terlaksana serta terimplementasi secara efektif dan untuk menunjang semuanya pemerintah meminta kepada masyarakat maupun para stafnya untuk membantu mengimplementasikan UU nomor 2 tahun 2004 agar permasalahan tenaga kerja, khususnya permasalahan hubungan industrial dapat terselesaikan secara cepat, tepat, adil dan bijaksana.

Selain Tujuan, Sarana dan prasarana merupakan elemen dari program yang telah dibuat. Sarana dan prasarana adalah alat yang diperlukan dan sangat berpengaruh untuk mendukung suatu proses implementasi. Salah satu yang diperlukan dalam membuat sarana dan

prasarana yaitu modal, karena semua program memerlukan modal yang banyak seperti untuk pembelian alat-alat komputer, pengadaan sarana-prasarana, serta pengadaan jaringan komunikasi lainnya untuk menunjang proses implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Sementara itu berdasarkan hasil pengamatan penulis, sarana dan prasarana yang terdapat di lingkungan kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, khususnya di bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja terdiri dari 11 meja kerja, 2 ruang kantor, 2 komputer, 1 mesin tik, serta 2 ruang sidang untuk mediasi. Dengan adanya sarana dan prasarana yang terbatas tersebut faktanya dirasakan kurang efektif untuk menanggulangi program yang dijalankan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, khususnya dalam menjalankan program Implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Karena sarana dan prasarana yang seharusnya memadai tidak dapat terpenuhi.

Sangat disayangkan bila di satu ruangan hanya beberapa meja yang memiliki komputer dan alat-alat lainnya yang mendukung untuk proses implementasi. Seharusnya pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung meninjau kembali sarana dan prasara yang dibutuhkan di kantornya, dan yang harus diperhatikan pula adalah Sumber daya manusia/SDM, karena masih banyak pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tugasnya dan masih banyak pegawai yang tidak memahami dalam menggunakan alat-alat canggih. Mereka lebih baik menggunakan alat-alat tradisional seperti mesin tik, namun itu dapat menghambat pekerjaannya dikarenakan mesin/alat yang digunakan bisa dikatakan kuno dan tidak dapat menunjang kebutuhan secara maksimal.

Tidak dipungkiri pendidikan yang tinggi serta kemampuan sangat diperlukan untuk dapat menunjang sumber daya manusia yang baik. Karena apabila sumber daya manusianya kurang baik maka sangat akan berpengaruh terhadap implementasi kebijakan yang sedang dijalankan,

khususnya untuk implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis akan menguraikan data pegawai Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dari segi Pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 2 Data Pegawai Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN
Uloh Saefuloh, SH. Msi	Kabid. Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.	S1 jurusan Hukum dan S2 jurusan tekhnik Informatika.
Drs.H.Musli, M.SI	Ketua Seksi Pembinaan Hubungan Industrial	S1 jurusan Sosial dan S2 jurusan Tekhnik Informatika
Drs.H.Endang, S.MM	Ketua Seksi Pembinaan Syarat Kerja	S1 jurusan Sosial dan S2 jurusan Manajemen
Riky Purwanda, S.MM	Ketua Pembinaan Organisasi Pekerja Pengusaha Kelembagaan Industrial Kerja	S1 jurusan manajemen
Nani Sumarni, SH.,MM	Wakil pembinaan Syarat Kerja	S1 jurusan Hukum dan S2 jurusan Manajemen
Lia Juliawati, S.H	Wakil Pembinaan Organisasi Pekerja Pengusaha Kelembagaan Industrial Kerja	S1 Hukum
Suwardi	Wakil Pembinaan Hubungan Industrial	SMA Sederajat

Jajang	Pembantu wakil Pembinaan Syarat Kerja	SMA Sederajat
Novianti	Pembantu wakil Pembinaan Hubungan Industrial	SMA Sederajat
Tata Hidayat	Pembantu wakil Pembinaan Organisasi Pekerja Pengusaha Kelembagaan Industrial Kerja	SMA Sederajat

Sumber : Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan para aparatur Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja masih sangat rendah, dan itu pula yang menjadi penyebab kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli. Sehingga sarana dan prasarana yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dari segi SDM masih terbilang rendah.

3.2.2 Target Group (Kelompok Sasaran) Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Target Group atau kelompok sasaran adalah orang atau organisasi yang akan menjalankan suatu kebijakan tersebut. Sementara itu target group (kelompok sasaran) di buatnya kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pemerintah adalah pekerja/serikat pekerja serta pengusaha.

Adapun beberapa elemen dari indikator Target group yakni Karakteristik kelompok sasaran dan Komunikasi. Kedua elemen tersebut sangatlah diperlukan untuk menunjang keberhasilan suatu proses implementasi, karena jika keduanya tidak berjalan dengan baik maka akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kebijakan tersebut.

Karakteristik kelompok sasaran adalah suatu hal yang diperlukan untuk keberhasilan implementasi. Karakteristik kelompok sasaran yang dimaksud disni adalah orang-orang/pihak-pihak yang terlibat dalam proses implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yakni pekerja, pengusaha, serta pemerintah

Dalam hubungan industrial, ada beberapa pihak yang terlibat di dalamnya, dan berdasarkan pengamatan penulis berikut adalah penjelasan mengenai fungsi, serta pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial:

Pihak yang pertama adalah pengusaha. Pengusaha adalah orang yang memimpin suatu perusahaan dan bertanggung jawab atas segala yang berhubungan dengan perusahannya, sedangkan fungsi pengusaha adalah:

a. Menciptakan kemitraan
b. Mengembangkan usaha
c. Mempercepat lapangan kerja
d. Memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan

Sementara itu pihak yang kedua adalah pekerja. Pekerja adalah sesorang yang bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan suatu balasan yakni imbalan. Sedangkan fungsi pekerja adalah:

a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya
b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi
c. Menyampaikan aspirasi secara demokratis
d. Mengembangkan keterampilan dan keahlian
e. Memajukan perusahaan
f. Memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya

Dan pihak yang terakhir adalah pemerintah. Pemerintah adalah orang/sekelompok orang yang memimpin dan berwenang mengeluarkan suatu kebijakan tertentu untuk dipatuhi. Sedangkan fungsi pemerintah adalah:

a. Menetapkan kebijaksanaan
b. Memberikan pelayanan
c. Melaksanakan pengawasan

d. Menjamin keberlangsungan proses produksi

e Melakukan penindakan pelanggaran terhadap UU ketenagakejaan

f. Membantu dalam penyelesaian Perselisihan hubungan industrial

Semua pihak baik pengusaha, pekerja, dan pemerintah memiliki karakteristik tersendiri dalam menghadapai permasalahan hubungan industrial yang terjadi. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, bahwa karakteristik kelompok sasaran yang seharusnya terjadi dengan fakta yang terjadi sebenarnya tidak berjalan harmonis.

Pada kenyataannya karakteristik kelompok sasaran yakni para pihak yang berelisih yang kurang baik dan bisa dikatakan tidak sejalan dengan kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah. Hal itu dikarenakan baik pengusaha, pekerja, maupun pemerintah memiliki pemikiran yang berbeda untuk menyelesaikan perselisihannya, sehingga dapat membuat implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten tidak berjalan efektif.

Selain karakteristik kelompok sasaran, Komunikasi adalah elemen dari target group. Komunikasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap proses implementasi, karena jika komunikasi tidak berjalan baik maka akan berpengaruh terhadap implementasi kebijakan serta efektivitas Kebijakan tersebut.

Komunikasi yang di maksud di sini adalah komunikasi antara para pihak yang berselisih yaitu pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha, Maupun para pihak yang berselisih dengan para pihak yang membantu dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni para staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tentunya di perlukan komunikasi yang baik antar para pihak yang berselisih dengan pihak yang membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena komukasi sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses suatu kebijakan dan akan menentukan hasil akhir dari suatu keputusan. Jika komunikasinya lancar dan terjalin secara harmonis maka di

pastikan dalam proses menyelesaikan perselisihan hubungan industrial akan jauh lebih mudah.

Berdasarkan pengamatan yang diperoleh penulis, komunikasi yang seharusnya terjalin secara harmonis faktanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk menjalin komunikasi yang baik dan harmonis belum terwujudkan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan yang tercantum pada UU nomor 2 tahun 2004. Contoh kecilnya saja para pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha sering salah mendapatkan informasi mengenai jadwal sidang yang seharusnya mereka datangi.

Banyak kasus menyangkut komunikasi mengenai waktu penyelesaian kasus yang seharusnya pada hari itu pihak yng berselisih bertemu untuk melaksanakan mediasi tetapi salah satunya tidak hadir, itu di sebabkan karena komunikasi diantara mereka yang kurang baik dan harmonis sehingga dapat menghambat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang dijalaninya.

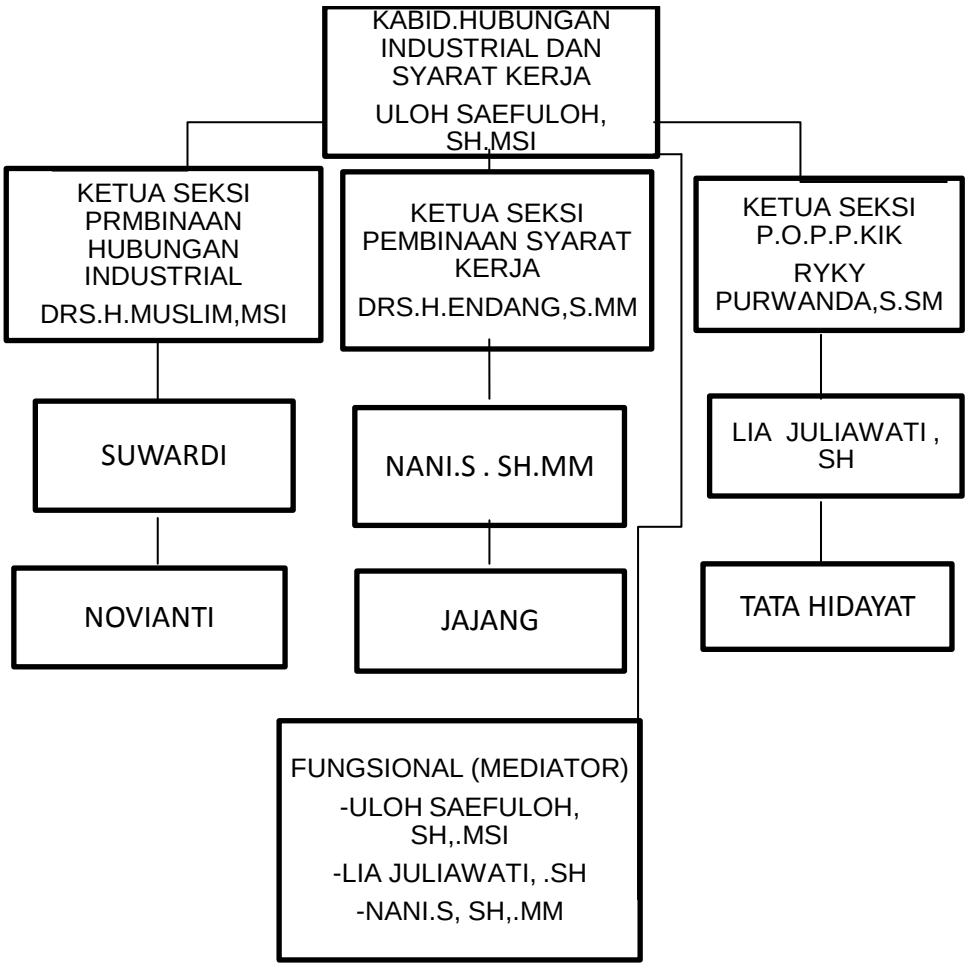
3.2.3 Unsur Pelaksana Implementasi Kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Unsur pelaksana adalah unit-unit administratif atau unit-unit birokrasi yang memiliki kewajiban melaksanakan suatu kebijakan. Indikator Unsur pelaksana mencakup elemen struktur birokrasi, norma-norma, dan pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi.

Struktur birokrasi adalah pelaksana kebijakan yang memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan kebijakan. Struktur birokrasi yang di maksud adalah salah satu aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (SOP). Dalam struktur birokrasi selain pemerintah, yang sangat berperan penting adalah para staf di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Penulis

menggambarkan bagan struktur organisasi Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagai berikut:

BAGAN 1.2 STRUKTUR ORGANISASI BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA



Sumber : Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Para aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung di tuntut untuk dapat membantu menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha sesuai yang tercantum di Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Oleh karena itu kemampuan dan sikap netral sangat diperlukan untuk menjadi struktur birokrasi disini, Karena hanya orang-orang terpilih yang dapat menjadi mediator/pegawai dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang dapat membantu/berperan penting terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Mediator yang dipilih dan telah disahkan oleh pemerintah berkewajiban untuk membantu pihak-pihak yang memiliki permasalahan hubungan industrial untuk membantu memberi masukan serta anjuran tertulis yang tentunya berpengaruh terhadap implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sejauh ini Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, fakta yang terjadi mengenai struktur birokrasi yang terjalin di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung cukup baik dan sejalan dengan yang seharusnya terjadi, meskipun mediator yang terdapat dirasakan kurang banyak dan kurang untuk membantu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Namun tidak menjadi hambatan bagi para mediator yang sudah ada untuk membantu menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial sebaik mungkin dan sesuai dengan prosedur operasi yang standar.

Semua itu dilakukan agar dapat memberi solusi kepada para pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha dan dapat membantu memecahkan masalah hubungan industrial yang terjadi sehingga para pihak yang berselisih dapat menyelesaian perselisihannya.

Selain struktur birokrasi elemen dari indikator unsur pelaksana yang diperlukan adalah norma-norma. Norma adalah aturan bagi para pelaksana. Dengan adanya norma/aturan maka dapat membatasi sikap

para pelaksana agar mereka tidak bertindak sewenang-wenang dalam melaksanakan kebijakan yang telah dibuat dan ditentukan.

Para pelaksana yang dimaksud disini adalah para pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dan pengusaha, mereka harus mematuhi norma-norma atau aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan mengacu kepada kebijakan yang telah ditetapkan yakni UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Norma yang berlaku sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus dipatuhi oleh para pihak yang berselisih, Karena jika para pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dan pengusaha dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan maka akan sangat berpengaruh terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrialnya.

Sebaliknya jika para pihak yang berselisih tidak mematuhi norma/aturan yang berlaku maka akan berpengaruh pula terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrianya, namun tentunya pengaruh buruklah yang akan terjadi apabila para pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha tidak mematuhi norma/aturan yang telah dibuat dan di tetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil pencarian data serta pengamatan yang dilakukan oleh penulis, norma yang seharusnya dipatuhi Sejauh ini faktanya di lapangan dalam implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kabupaten Bandung, tidak sedikit para pihak yang berselisih melanggar bahkan tidak mempedulikan dan menghiraukan norma/aturan yang berlaku. Mereka bertindak seenaknya tanpa berfikir bahwa tindakan yang mereka lakukan dengan tidak mematuhi norma/aturan yang ada akan berpengaruh terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang mereka jalani.

Dan yang terakhir dari elemen unsur pelaksana adalah pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, Pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi adalah hubungan yang terjadi diantara para pelaksana kebijakan.

Para pelaksana kebijakan yang menjalankan pola hubungan birokrasi disini adalah para pihak yang berselisih yakni pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha, para staf Dinas Tenaga Kerja, serta pemerintah dan semua pihak yang terlibat dalam menjalankan proses implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi sangat penting dan sangat mempengaruhi proses implementasi, karena apabila pola hubungan yang terjadi di lingkungan birokrasi tidak berjalan baik maka akan berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya kebijakan tersebut dilaksanakan. Untuk membangun pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi maka sangat diperlukan kesadaran diri serta jiwa sosial yang tinggi. Dengan Pengamatan serta turut langsung menganalisis fakta yang terjadi di lapangan mengenai pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang seharusnya terjalin dengan baik belum bisa tercapai secara efektif.

Banyak faktor-faktor yang membuat pola hubungan birokrasi yang terjadi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kurang berjalan baik, salah satunya adalah ke kurang pahaman para pelaksana hubungan birokrasi dalam memahami keinginan/maksud satu sama lainnya sehingga menghambat pola hubungan birokrasi dan dapat berpengaruh pula terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mereka jalani.

3.2.4 Faktor Lingkungan (ekonomi, sosial, politik) dalam implementasi Kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Faktor Lingkungan adalah faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang. Faktor lingkungan dalam hal ini mencakup lingkungan ekonomi, sosial, dan politik. Ketiga lingkungan tersebut sangatlah penting dan saling berhubungan satu sama lainnya, tentunya

berpengaruh pula terhadap proses implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lingkungan ekonomi yang dimaksud disini adalah dukungan sumber daya atau modal yang sangat diperlukan sebagai pendukung keberhasilan. Sumber daya atau orang yang berperan dalam menjalankan implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangatlah diperlukan untuk menunjang terlaksananya suatu kebijakan tersebut. Serta dukungan modal atau dalam artian uang yang harus dikeluarkan apabila para pihak yang berselisih ingin memenangkan suatu perkara/permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial.

Berdasarkan wawancara penulis dengan para pelaksana kebijakan, diperoleh fakta yang terjadi di lapangan mengenai faktor lingkungan ekonomi dan hubungannya/pengaruhnya terhadap proses implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Lingkungan ekonomi nyatanya sangatlah penting untuk menentukan keputusan/hasil akhir dalam penyelesian antara Pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Tidak dapat dipungkiri modal dan kekuasaan sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemenangan satu pihak dalam menyelesaikan permasalahannya, disini tentunya jika orang yang memiliki modal dan lebih berkuasa dalam hal ini adalah pengusaha, maka ia akan lebih mudah menyelesaikan permasalahannya di bandingkan dengan orang yang tidak memiliki modal dan tidak mempunyai kekuasaan dalam hal ini adalah pekerja.

Sementara itu Lingkungan sosial adalah faktor yang sangat dipengaruhi oleh pelaku usaha dan masyarakat yang sudah terdidik. Pelaku serta masyarakat yang sudah menerima keterbukaan atau masuknya pengaruh dari luar. Lingkungan sosial yang dimaksud disini adalah lingkungan dimana berkumpulnya orang-orang yang mempunyai

permasalahan yang serupa/pihak yang berselisih serta orang-orang yang berada di lingkungan para pihak yang berselisih.

Lingkungan sosial sangatlah berpengaruh terhadap berjalannya suatu implementasi kebijakan yang dimaksud disini adalah kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena pengaruh yang masuk dari lingkungan sosial banyak menimbulkan dampak negatif maupun dampak positif bagi para pihak yang berslisih, yakni pekerja dan pengusaha untuk dapat menyelesaikan permaslahan hubungan industrial yang sedang mereka jalani.

Berdasarkan pengamatan penulis, Pengaruh lingkungan sosial terhadap proses Implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 20004 tentang penyelesaian perselihan hubungan industrial sering berpengaruh negatif, karena banyak pihak dari lingkungan sosial yang memberi pengaruh-pengaruh negatif kepada para pihak yang berselisih, yakni pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Itu pula yang menyebabkan sulitnya mencapai suatu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dan faktor lingkungan yang terakhir adalah faktor lingkungan politik. Lingkungan politik adalah salah satu aktor kebijakan yang dukungannya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi. Elite politik yang dimaksud disini adalah pemerintah.

Pemerintah sangatlah mempunyai peran dalam proses implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dikarenakan pemerintah pula yang telah menetapkan kebijakan tersebut. Tentunya pemerintah telah mempertimbangkan keputusannya untuk menetapkan UU nomor 2 tahun 2004 sebagai acuan untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Pemerintah berusaha agar setelah ditetapkannya kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini maka permasalahan hubungan industrial akan dapat terselesaikan secara cepat, tepat serta adil dan tidak merugikan semua pihak yang

berselisih. Sehingga dapat terciptanya suana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis.

Penulis mengamati bahwa fakta yang terjadi di lingkungan politik tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, Penyebabnya dikarenakan pemerintah belum mampu membuat implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dapat berjalan secara efektif.