



**EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU**

Ratna Rosmauli Pakpahan
Dosen Administrasi Publik Maluku
(Naskah diterima: 10 April 2018, disetujui: 30 April 2018)

Abstract

The purpose of this research are: 1) To know the settlement of dispute relation industrial require effective handling at Office of Manpower and Transmigration of Maluku Province. 2) To find out the implementation of dispute settlement policy policy of Manpower and Transmigration Office of Maluku Province. 3) To know the evaluation of the implementation of industrial relations settlement policy in the Office of Manpower and Transmigration of Maluku Province. Data analysis is qualitative with triangulation technique. The results of the study prove that: 1) The settlement of industrial relations disputes in the Office of Manpower and Transmigration of Maluku Province, which is needed has been in accordance with the provisions of the PPHI Law. 2) It is proved that Implementation of Industrial Relations Dispute Resolution policy in the Office of Manpower and Transmigration of Maluku Province is determined by the content of policy and the context of the implementation. 3) Evaluation of the implementation of industrial relations disputes settlement policy in the Office of Manpower and Transmigration of Maluku Province is revealed through methods, objectives, and competencies in the implementation process that focus on the content of policy and the context of the implementation.

Keywords: *Evaluation, Implementation, Policy.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan penanganan yang efektif di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. 2) Untuk mengetahui implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. 3) Untuk mengetahui evaluasi implementasi kebijakan penyelesaian hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Analisis data secara kualitatif dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa : 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, yang di dibutuhkan telah sesuai dengan ketentuan UU PPHI. 2) Terbuktikan bahwa Implementasi kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku ditentukan oleh isi kebijakan (*The Content of Policy*) dan konteks implementasi (*The Context of Policy*). 3) Evaluasi implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku terungkap melalui metode, tujuan, dan kompetensi

dalam proses implementasi yang terfokus pada isi kebijakan (*The Content of Policy*) dan konteks implementasi (*The Context of Policy*).

Kata Kunci : Evaluasi, Implementasi, Kebijakan.

I. PENDAHULUAN

Kebijakan publik memiliki lingkup yang sangat luas dan mengatur sampai kepada hubungan industrial di dalam dunia usaha, yakni mengatur para pekerja dengan para pengusaha dalam hubungan kerja yang dibangun atas suatu perjanjian kerja yang disepakati secara bersama dan memiliki kekuatan hukum tetap. Kebijakan yang dimaksud adalah kebijakan hubungan industrial yang menjamin kelangsungan, keamanan, dan kenyamanan hubungan kerja diantara pihak-pihak yang menjalin hubungan kerja dan saling terkait satu dengan yang lainnya dalam suatu perjanjian hubungan industrial dan berpegang teguh pada segala ketentuan yang telah digariskan. Apabila di dalam hubungan industrial terjadi perselisihan maka harus diselesaikan melalui kebijakannya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Jelas bahwa perselisihan hubungan industrial terjadi antara pekerja/buruh dan

perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan harus diatasi. Sunarno dan Waluyo (2011:1) menyatakan bahwa dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Secara normatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah mengalami perubahan dengan diterapkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Yang dimaksud oleh UU PPHI ini, bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Terkait dengan itu, permasalahan hubungan kerja yang terjadi dan membutuhkan penyelesaian yang efektif menjadi tuntutan bagi setiap lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di setiap daerah, terutama bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku sebagai salah satu lembaga yang berperan utama dalam merekrut mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan tata kerja mediasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014, yang mengutamakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi sehingga dapat terselesaikan dan tidak sampai dilimpahkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dari hasil pengamatan awal atas kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi dan ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku melalui proses mediasi masih membutuhkan penanganan yang lebih efektif dalam penyelesaiannya karena terdapat indikasi bahwa ada

kesenderungan beberapa kasus perselisihan hubungan industrial yang hampir dilimpahkan ke tingkat PHI (Pengamatan Awal, 2016). Hal ini menandakan bahwa implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan suatu identifikasi yang tepat menyangkut proses mediasi untuk melihat lebih jauh keefektifannya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi melalui evaluasi proses implementasinya.

II. KAJIAN TEORI

II.1 Konsep Kebijakan Publik.

Thoha, (2003:59) dalam arti yang luas *policy* mempunyai dua aspek pokok pertama, *policy* merupakan praktika sosial, ia bukan *event* yang tunggal atau terisolir. Dengan demikian sesuatu yang dihasilkan pemerintah berasal dari segala kejadian dalam masyarakat dan dipergunakan pula untuk kepentingan masyarakat. Kedua, *policy* adalah suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh baik untuk mendamaikan *claim* dari pihak-pihak yang konflik, atau untuk menciptakan *incentive* bagi tindakan bersama bagi pihak-pihak yang ikut menetapkan tujuan akan tetapi mendapatkan perlakuan yang tidak rasional dalam usaha bersama tersebut. Dari dua aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa *policy* di

satu pihak dapat berbentuk suatu usaha yang komplek dari masyarakat untuk kepentingan masyarakat, di lain pihak *policy* merupakan suatu teknik atau cara untuk mengatasi konflik dan menimbulkan insentif.

Dalam kamus Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English, evaluasi adalah to find out, decide the amount or value yang artinya suatu upaya untuk menentukan nilai atau jumlah (Winarno, 2007 : 33). Kegiatan evaluasi harus dilakukan secara hati-hati, bertanggung jawab, menggunakan strategi dan dapat dipertanggungjawabkan. Evaluasi kebijakan menurut Anderson dapat didefinisikan sebagai : "The appraisal or assessment of policy, including its content implementation and impact" (Saputra 2000 : 51).

Sebagai kegiatan yang bersifat fungsional, evaluasi kebijakan menurut Anderson dalam Saputra (2000 : 53) sama pentingnya dengan kebijakan itu sendiri. Terkait dengan itu, Nugroho (2003 : 665-666) mengagendakan pemahaman bahwa kebijakan atau program harus dikendalikan. Jadi kecenderungannya menggunakan frase pengendalian daripada evaluasi, yang terdiri atas monitoring atau pengawasan kebijakan atau program, evaluasi kebijakan atau

program, dan pengganjaran kebijakan atau program, yaitu :

1. Pengawasan berupa pemantauan dengan penilaian untuk tujuan pengendalian pelaksanaan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan seringkali dipahami sebagai "on going evaluation" atau "formative evaluation".

2. Evaluasi merupakan penilaian pencapaian kinerja dari implementasi. Evaluasi dilaksanakan setelah kegiatan "selesai dilaksanakan" dengan dua pengertian "selesai", yakni (a) pengertian waktu (mencapai/melewati "tengat waktu") dan (b) pengertian kerja ("pekerjaan tuntas").

3. Pengganjaran termasuk di dalamnya penghukuman. Pengganjaran dengan demikian bermakna pemberian insentif atau disinsentif yang ditetapkan dan diberikan sebagai hasil dari pengawasan dan penilaian yang telah dilakukan. Hal ini penting diangkat jika monitoring dan evaluasi tidak memberikan arti penting, tidak diberikan pengganjaran atasnya.

Sehubungan dengan itu, Weiss dalam Jones (1996 : 198) memandang bahwa:

"Evaluation is an elastic word that stretches to cover judgments of many kinds... what all the uses of the word have in common is the notion of judging merit. Someone is examining and weighing a phenomenon

(a person, a thing, an idea) against some explicit or implicit yardstick".

Pandangan tersebut pada intinya menekankan bahwa evaluasi merupakan istilah yang menggambarkan tindakan penilaian sebuah kemanfaatan atau keunggulan dari sebuah gagasan/ide baik eksplisit maupun implisit. Adapun Howlet dan Ramesh (2003: 210) menjelaskan secara spesifik evaluasi kebijakan sebagai berikut:

"The presence of distinct types of policy evaluators results in several distinct types of policy analysis and evaluation. At a general level, policy evaluation can be classified into three broad categories: administrative evaluation, judicial evaluation, and political evaluation. Which differ in the way they are conducted, the actors they involve, and their effects. In what follows, the key venues for these kinds of policy evaluation are set out; along with a description of the actors involved in these processes and their activities".

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa kegiatan evaluasi kebijakan keberadaannya terpisah dari penilai kebijakan. Pada tingkatan yang umum, evaluasi kebijakan dapat digolongkan ke dalam tiga kategori: evaluasi administratif, legal/yudisial, dan politik, yang mana perbedaan ketiga

kategori evaluasi tersebut terletak pada bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan, siapa pelaku kegiatan tersebut dan dampak yang ditimbulkan yang pada akhirnya evaluasi yang dilakukan dapat dilakukan sesuai dengan rancangan yang telah dibuat oleh perencana program tersebut. Sedangkan menurut Suchman dalam Jufran (2002 : 87):

"Evaluation and analysis covers a wide range of activities designed to support the ongoing decision making process. These activities include reviews known as program charting, budget examination, management analysis, planning, institutional research, program budgeting, system analysis, engineering, economic analysis, program evaluation, policy analysis, cost benefit analysis, etc."

Dalam pelaksanaannya, menurut Hatry dalam Saputra (2000 : 53) bahwa : "Policy evaluation efforts often face an uphill battle, from gaining agreement to undertake the evaluation, through planning and conducting the evaluation, to using the results. Much can go wrong during the process of evaluation." Pandangan Hatry menekankan bahwa upaya evaluasi kebijakan sering menghadapi suatu perjuangan yang cukup berat, dimulai dari persetujuan untuk merencanakan evaluasi hingga menerapkan hasil evaluasi dimana

banyak sekali kesalahan yang diperbuat selama melakukan proses evaluasi tersebut.

Jika didasarkan kepada prinsip-prinsip perencanaan dan petunjuk pelaksanaan evaluasi menurut Hatry, evaluasi kebijakan meliputi (Saputra, 2000 53-54) :

1. Determine the focus of the evaluation.
2. Decide what data will be produce.
3. Determine what change is being measured.
4. Use multiple methods of measurement.
5. Design the evaluation so it can respond to program modifications.
6. Design the evaluation to provide in course as well as final evaluations.
7. Involve program staff in the evaluation.
8. Recognize the politics of evaluation.
9. Make your finding available.
10. Give a good presentation.

Iskandar (2003 : 19) dengan mengutip pada pendapat Edward III bahwa evaluasi kebijakan pada dasarnya adalah membandingkan tujuan program dengan hasilnya, yang mengukur dampak program yang mungkin bisa diatribusikan pada kebijakan. Bila mengacu pada Seashore dalam Jufran (2002: 62) untuk membuat keputusan yang optimum antar tujuan-tujuan yang saling bersaing para pembuat keputusan harus mengevaluasi tingkat dependensi antar berbagai tujuan tersebut serta relevansi berbagai ukuran dan kemudian menghitung

berbagai kombinasi berdasarkan berbagai perkiraan situasi masa depan. Adapun menurut Ndraha (2001:247) bahwa evaluasi adalah:" Proses perbandingan antara standard dengan fakta dan analisis hasilnya".

Sehubungan dengan kemungkinan tidak stabilnya tujuan-tujuan kebijakan, Dye dalam Jufran (2002 : 66-69) mengajukan alternatif evaluasi dampak kebijakan yang mencakup pada:

1. Impact on the target situation or group.
2. Impact on situations or groups other than the target ("spillover effects ").
3. Impact on future as well as immediate conditions
4. Direct costs, in terms of resources devoted to the program
5. Indirect cost, including loss of opportunities to do other things

Dampak kebijakan berbeda dengan hasil kebijakan (policy output). Dampak kebijakan tidak diarahkan untuk mengukur suatu manfaat kebijakan pemerintah dan evaluasinya diarahkan untuk menemukan identitas perubahan dalam kegiatan pemerintahan. Sementara hasil kebijakan berkaitan dengan kegiatan pemerintah yang biasanya dapat dilihat dari setiap dana yang diinvestasikan.

Evaluasi kebijakan mengharuskan dikumpulkannya informasi tentang

implementasi dan dampak kebijakan. Tujuan lain dari evaluasi kebijakan adalah menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk mengarahkan implementasi kebijakan menuju hasil yang lebih baik dan informasi perihal hubungan antara implementasi dan dampak kebijakan. Bila didasarkan pendapat Rossi dan Freeman dalam Saputra (2000 : 56) penelitian tentang evaluasi merupakan:

"The systematic application of social research procedures in assessing the conceptualization and design, implementation, and utility of social intervention programs. In other words, evaluation research involves planning, monitoring, effectiveness, and efficiency of health, education, welfare, and other human service programs."

Evaluasi menghasilkan tuntutan-tuntutan yang bersifat evaluatif. Sehubungan dengan sifat utamanya tersebut, evaluasi menurut Dunn (2000 : 608) memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari metode analisis lainnya, diantaranya:

1. Value-Focus : Evaluation, as contrasted with monitoring focuses on judgements regarding the desirability or value of policies and programs. Evaluation is primarily an effort to determine the worth or social utility of a policy or program, and not simply an effort to collect information about

the anticipated and unanticipated outcomes of policy actions. Since the appropriateness of policy goals and objectives can always be questioned, evaluation includes procedures for evaluating goals and objectives themselves.

2. Fact-Value Interdependence: Evaluative claims depend as much on "facts" as they do on "values" To claim that particular policy or program has attained a high (or low) level of performances requires not only that policy outcomes are valuable to some individual, group, or society as a whole; it also requires that policy outcomes are actually a consequence of actions undertaken to resolve a particular problem. Hence, monitoring is prerequisite for evaluation.

3. Present and Past : Evaluative claims, as contrasted with advocative claims produced through recommendation, are oriented toward present and past outcome, rather than future ones. Evaluation is retrospective and occurs after actions have been taken (ex-post). Recommendation, while also involving value premises, is prospective and occurs before action have been taken (ex-ante).

4. Value-Duality: The values underlying evaluative claims have a dual quality, since they may be regarded as ends and as means. Evaluation is similar to recommendation insofar as a given value (for example, health)

may be regarded as (desirable in itself) as well as extrinsic (desirable because it leads to some other end). Values are often arranged in a hierarchy that reflects the relative importance and interdependency of goals and objectives.

Dalam memahami kegiatan evaluasi digambarkan oleh Reeken dalam Saputra (2000 : 60) bahwa:

"Evaluation can be invoked for a variety of purposes, not only as a means of improving programs, sometimes evaluation is undertaken to justify or endorse an ongoing program and sometimes to investigate or audit the program in order to lay blame for failure, abolish it, change its leadership, or curtail its activities ".

III.METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu dengan menggunakan dua studi. Pertama studi kepustakaan (*library research*) Kedua studi lapangan (*field research*) yang dimulai dengan merumuskan topik, memilih kelompok sosial atau lingkungan alami dalam penelitian, mengakses dan memilih suatu peran sosial, dan mengamati secara terperinci. Studi lapangan dilakukan dengan wawancara secara mendalam (*in depth interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara.

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi dan analisis data yang diperoleh dari lapangan, dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna (Martono, 2011: 143). Analisis data kualitatif yang dilakukan pada penelitian ini dimulai dengan mengolah dan mempersiapkan data-data yang diperoleh, baik melalui studi lapangan, maupun studi kepustakaan untuk dianalisis. Data yang diperoleh dari informan yang dilakukan melalui wawancara mendalam dibuat dalam bentuk transkripsi wawancara (Creswell, 2010: 286). Data-data yang diperoleh dijabarkan untuk dianalisis sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Penelitian ini kemudian disusun dengan menganalisis data yang penting dan relevan saja untuk menjawab pertanyaan penelitian, sedangkan data yang tidak relevan tidak dianalisis. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk kutipan-kutipan langsung dan kemudian ditarik kesimpulan. Selanjutnya, analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan interpretasi atau memaknai data. Interpretasi dalam penelitian kualitatif berarti bahwa peneliti dapat menarik makna dari hasil analisis data. Makna ini dapat berupa pelajaran atau informasi untuk

melakukan perbandingan dengan penelitian lain dan pengalaman pribadi (Creswell, 2010: 347).

Informan adalah orang yang diwawancara dan diminta informasi karena orang tersebut diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian (Bungin, 2007, h.115). Data dan informasi dalam penelitian diperoleh dari pengamatan di lapangan dan informan kunci, yaitu pelaksana kebijakan dan yang terkait dalam pelaksana kebijakan. Peneliti memperoleh informan penelitian dengan melakukan key person, yakni menentukan informan kunci sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan penelitian. Memperoleh informan penelitian melalui key person digunakan peneliti setelah peneliti memahami informasi awal tentang objek penelitian maupun informan penelitian. Peneliti menggunakan key person untuk memulai melakukan wawancara dan observasi serta untuk mendapatkan informasi yang benar-benar sesuai dengan obyek penelitian. Informan Kunci yang memberikan informasi melalui wawancara dan observasi ini adalah Kepala Dinas selaku Evaluator Kebijakan serta informan kunci yang berkaitan dengan

obyek penelitian seperti Kepala-kepala bagian dan Kepala-kepala Seksi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjelaskan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial dan sanksi administrasi dan ketentuan pidana menyangkut perselisihan hubungan industrial.

Isi Kebijakan (*The Content of Policy*)

Kebijakan mempunyai pengaruh yang mempengaruhi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mematuhi/ mentaatinya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang tertera dalam kebijakan itu dan memberikan kesempatan bagi pelaksanaan yang

diwujudkan oleh implementator untuk mencapai tujuan kebijakan.

Evaluasi meliputi pengawasan berupa pemantauan dengan penilaian untuk tujuan pengendalian pelaksanaan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Penilaian melalui proses pengawasan sering dipahami sebagai proses *ongoing evaluation* atau *performance evaluation* (Nugroho, 2009:165). Dalam hal ini, informan menyatakan bahwa evaluasi yang dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial beririsan dengan pengawasan yang dilakukan sesuai dengan metode yang diterapkan dalam penyelesaiannya, yakni:

“Proses evaluasi berjalan dengan baik dan bersifat objektif, yang mana penilaian dilakukan sesuai dengan prosedur yang terfokus pada proses implementasi, dimana pengawasan terhadap setiap aktivitas yang terkait dengan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pun berjalan dengan baik”. (Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan dan Kepala Seksi Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, 15 – 12 – 2016).

Penilaian proses implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

yang terprosedur meliputi pengawasan berupa pemantauan dengan penilaian untuk mencapai tujuan pengendalian pelaksanaan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan dipahami sebagai *ongoing evaluation* atau *formative evaluation* sebagaimana yang dinyatakan oleh Frank (2003:54) bahwa evaluasi merupakan pencapaian kinerja implementasi dan evaluasi dilaksanakan setelah kegiatan dan monitoring secara terus menerus untuk memahami perkembangan bidang-bidang tertentu dari pelaksanaan tugas atau program yang sedang dilaksanakan Tujuannya adalah untuk menghindarkan terjadinya penyimpangan (kesalahan), keterlambatan sehingga dapat diluruskan. Evaluasi memastikan proses implementasi sesuai dengan memastikan kesesuaian dan arah kebijakan menuju arah kinerja kebijakan dalam implementasi kebijakan penyelesaian hubungan industrial (Nugroho, 2009:165).

Evaluasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : dengan Metode yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku Mengetahui kelemahan, kekurangan serta kendala–kendala yang menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan

hubungan industrial melalui mediasi. Tujuan evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat Mediasi didisnakertrans Provinsi Maluku melalui sehingga berjalan dan berpengaruh terhadap pekerja dan pengusaha selaku penerima kebijakan. Sementara penegasan terhadap pelaksanaan mediasi yang sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang ditetapkan telah menjadi standar pelaksanaan yang sesuai dengan kebutuhan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak-pihak yang bersengketa kepada penyelesaian bersama.

Metode dan teknik yang digunakan selama ini cukup berhasil dengan baik, namun disisi lain perlu ada aturan yang lebih tegas berupa sanksi atas pelanggaran yang dibuat oleh salah satu pihak baik Pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri yang dalam hal ini tidak mematuhi prosedur dan terkesan menghambat dilakukannya penyelesaian perselisihan di tingkat mediasi. Apabila dilihat secara umum dan berdasarkan jumlah data perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan di Disnakertrans Provinsi Maluku, pada umumnya dapat diselesaikan ditingkat mediasi dengan baik dan sudah sesuai dengan Prosedur dan ketentuan undang – undang. Informan juga menegaskan bahwa :

“Perselisihan yang terjadi selama ini dengan begitu banyaknya kasus dapat diselesaikan lewat mediasi dan setiap proses mediasi berlangsung dengan baik sampai mencapai kesepakatan damai melalui pernyataan yang pasti dan diatur sesuai dengan ketentuannya”. (Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, 15 – 12 – 2016).

Bahwa para pelaksana dalam hal ini mediator telah memiliki kompetensi dan telah memenuhi standar sesuai tingkat pendidikan dan diklat teknis yang telah diikuti, hal ini telah sesuai dengan syarat dan ketentuan undang – undang, jika dilihat dari jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk dan ditangani ditingkat mediasi serta seperti yang tergambar diatas selama kurun waktu 5 tahun terakhir, dari hasil penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial pada umumnya dapat diselesaikan dengan sesuai prosedur dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku. (Permen NAKERTRANS No.17 Tahun 2014 Pasal 2). Demikian hal tersebut telah terbukti melalui hasil penyelesaian dari tahun 2011 - 2015 perselisihan hubungan industrial lebih

banyak dapat teratasi dan terselesaikan melalui mediasi. Dari penilaian proses dan hasil implementasi sesuai data penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut di atas, menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, ditinjau dari Isi kebijakan, yakni : kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan, jenis manfaat yang akan dihasilkan, derajat perubahan yang diinginkan, kedudukan pembuat kebijakan, pelaksana program, dan sumber daya yang dikerahkan telah terwujud. Sementara dari konteks kebijakan implementasinya dari segi kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga dan penguasa, dan kepatuhan dan daya tanggap mengarah pada capaian hasil yang sesuai dengan standar implementasi. Sedangkan metode, tujuan, dan kompetensi evaluasi yang diterapkan dan terfokus pada isi dan konteks kebijakan, menunjukkan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mencapai hasil yang baik, yakni tercapainya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berakhir lewat proses mediasi dan tercipta kesepakatan bersama dalam penyelesaian dan terselesaikan. Dengan

demikian dari hasil evaluasi lewat penilaian proses dan hasil terarah pada capaian tujuan implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian kajian hasil penelitian secara kualitatif tentang evaluasi implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan pokok sebagai berikut:

Hasil Penelitian telah membuktikan secara pasti bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial strategi yang digunakan adalah musyawarah untuk mencapai mufakat melalui win-win solution dengan menyampaikan alternatif pilihan berdasarkan ketentuan undang-undang, dibawah atau diatas ketentuan dan yang paling ideal sesuai keinginan dan kesanggupan para pihak.

Mengedepankan potensi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni, kemampuan seorang mediator untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hingga tercapai kesepakatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu aspek yang turut mempengaruhi penyelesaian perselisihan

hubungan industrial adalah kondisi lingkungan dan administrasi yang mengarah pada penyelesaian yang efektif.

Mengutamakan efektivitas dan efisiensi dalam proses penyelesaian, pemerintah sebagai fasilitator memberikan respon yang positif terhadap para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan dukungan fasilitas ruangan yang memadai, kenyamanan dan ketenangan, lingkungan yang kondusif serta dukungan administrasi dan dokumen yang terkait dengan permasalahan sebagai bukti untuk dipelajari yang dibarengi itikad dan respon baik para pihak untuk menyelesaikan permasalahan dengan tidak menghambat atau mengulur-ulur waktu. Bertindak secara cepat dan tepat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan standar ketentuan waktu penyelesaian yang ditentukan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, yang di dibutuhkan telah sesuai dengan ketentuan UU PPHI. Terbuktikan bahwa Implementasi kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku ditentukan oleh isi kebijakan

(The Content of Policy) dan konteks implementasi (The Context of Policy).

Evaluasi implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku diungkap melalui metode, tujuan, dan kompetensi dalam proses implementasi yang terfokus pada isi kebijakan (The Content of Policy) dan konteks implementasi (The Context of Policy). Temuan penelitian ini, berimplikasi bagi pementapan evaluasi implementasi kebijakan penyelesaian hubungan industrial yang mengacu pada kesesuaian metode, tujuan, dan kompetensi yang telah diwujudkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Memberikan kontribusi penting bagi internal dan pihak eksternal yang mendalami kebijakan penyelesaian hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, Roberth C, & Biklen Sari Knopp. 1982. *Qualitative Research for Education : an Introduction to Theory and Method*. Sidney : Allyn and Bacon, Inc.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Dunn, William N. 2004. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Terjemahan

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 3 Nomor 2 Edisi Mei 2018 (197-211)

- Samodra Wibawa, dkk. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- _____, 2000, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.
- _____, 1999, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Edisi II, Penyunting Muhadjir Darwin, Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.
- _____, 1994, *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc., Englewood Cliffs. Yogyakarta :Gajamada University Press.
- Edwards III, C, George. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington. D.C : Congressional Quarterly Press.
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World*. USA : Princeton University Press.
- Hogwood, Brian W. & Gunn, Lewis A. 1984. *Policy Analysis For The Real World*. London: Oxford University Press.
- Hoogerwerf. 1983. *Over Heids Beleid, Ilmu Pemerintahan* (terjemahan oleh : R.L.L. Tobing). Jakarta : Erlangga.
- Islamy, M. Irfan. 2000. *Kebijakan Publik*. Jakarta :Universitas Terbuka.
- Iskandar, Jhony. 2003. *Evaluasi Kebijakan Bukan Proses Akhir*. Jakarta : OKP
- Jones, Charles O. 1977. *An Introductions to The Study of Public Policy*. Massachuset : Duxbury Press.
- _____. 1996. *An Introduction to The Study of Public Policy*, Third Edition. California: Wadsworth, Inc.
- Jufran. 2002. *Evaluasi Kebijakan Tinjauan Dari Sisi Implementasi dan Dampak*. Jakarta : OKP.
- Moleong, J. Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Miles, Mattew B. & Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*. Terjemahan Tjetjep Rohendi. Jakarta : UI Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2001. *Pembangunan Masyarakat*. Jakarta :BinaAksara.
- Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- _____. 2006. *Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang; Model-Model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- _____. 2009. *Public Policy :Dinamika Kebijakan-Analisis Kebijakan-Manajemen Kebijakan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Ryaas, Rasyid, dkk. 2003. *Otonomi Daerah (Dalam Negara Kesatuan)*. Jakarta : Pustaka Pelajar.

Wahab, Solihin Abdul. 2001. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibawa, Samodra. 1994. *Kebijakan Publik Proses dan Analisis*. Jakarta : Intermedia.

Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Pressindo.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.