

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sengketa dalam hubungan kerja, khususnya terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seringkali muncul sebagai hasil dari ketidaksepakatan antara pekerja dan perusahaan. Sengketa semacam ini dapat melibatkan berbagai aspek, seperti ketidaksetujuan terhadap alasan PHK, prosedur yang diikuti, atau konsekuensi finansial. Seringkali, pekerja merasa bahwa PHK yang dilakukan tidak adil atau tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pentingnya menangani sengketa hubungan kerja dengan efektif tidak hanya berkaitan dengan keadilan individual, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada kedamaian dan produktivitas di lingkungan kerja secara keseluruhan. Ketidakpastian dan ketidakpuasan dalam hal PHK dapat menciptakan atmosfer yang tidak stabil di antara pekerja, yang pada gilirannya dapat merugikan produktivitas dan kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, penanganan sengketa secara efektif sangat krusial dalam memastikan keharmonisan dan fokus pada tujuan bersama di tempat kerja.

Seringkali, sengketa PHK muncul karena kurangnya komunikasi yang efektif antara pihak manajemen dan pekerja. Jelasnya mengkomunikasikan alasan di balik keputusan PHK, memberikan informasi yang jelas tentang prosedur yang diikuti, dan memberikan ruang bagi pertanyaan atau klarifikasi dapat mengurangi potensi sengketa. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa proses PHK

dijalankan dengan transparan dan adil, memberikan pemahaman yang jelas kepada pekerja tentang keputusan yang diambil (Akhmad 2011:9).

Seiring dengan itu, upaya penyelesaian sengketa secara internal juga menjadi kunci. Menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa internal yang efektif, seperti mediasi atau prosedur penyelesaian konflik internal, dapat membantu meredakan ketegangan dan mencegah eskalasi sengketa ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan memberikan platform yang aman dan netral untuk mendengarkan keluhan dan menyelesaikan perbedaan, perusahaan dapat meminimalkan dampak negatif dari sengketa hubungan kerja (Utami 2013:11).

Keamanan pekerja juga perlu menjadi prioritas dalam menangani sengketa PHK. Melibatkan ahli hukum yang kompeten dalam proses penyelesaian sengketa dapat membantu memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan bahwa segala bentuk diskriminasi dihindari. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan melibatkan pihak-pihak eksternal yang netral dapat memberikan keyakinan kepada pekerja bahwa proses penyelesaian sengketa dilakukan dengan itikad baik dan keadilan.

Selain itu, upaya untuk mencegah sengketa PHK sejak awal juga merupakan strategi yang bijak. Ini termasuk memberikan pelatihan kepada manajer dan pekerja tentang hak dan kewajiban masing-masing, serta menjalankan kebijakan yang jelas dan dapat dipahami terkait dengan PHK. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang transparan, adil, dan komunikatif, perusahaan dapat mengurangi risiko sengketa hubungan kerja yang merugikan.

Dalam menangani sengketa hubungan kerja, khususnya terkait PHK, memerlukan pendekatan yang holistik dan proaktif. Dengan memahami kompleksitas aspek-aspek yang terlibat dalam sengketa tersebut dan mengadopsi praktik terbaik dalam penyelesaian konflik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan mendukung keberlanjutan jangka panjang.

Dalam konteks organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Cianjur merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran sentral dalam mengatur aspek ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa hubungan kerja melalui salah satu bidangnya, yaitu Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memegang peranan penting sebagai mediator dan regulator untuk memastikan keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk dalam penanganan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK).

Para Jabatan Fungsional Analisis Ahli Muda Mediator Hubungan Industrial berperan sebagai pengawas dan pelaksana kebijakan ketenagakerjaan di wilayahnya. Perannya tidak hanya terbatas pada penyediaan informasi terkait peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup penanganan konflik antara pekerja dan pengusaha, termasuk sengketa yang timbul akibat PHK. Dalam mendukung penyelesaian sengketa hubungan kerja, bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertrans berfungsi sebagai perantara yang objektif dan netral, berusaha mencapai kesepakatan yang adil antara kedua belah pihak.

Peran mediator sebagai bagian dari bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek dalam menangani kasus PHK di Kabupaten Cianjur mencakup beberapa aspek. Pertama, lembaga ini memiliki tanggung jawab untuk menerima dan mengelola pengaduan yang diajukan oleh pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks ini, mediator bertugas untuk mendokumentasikan setiap kasus, menyelidiki informasi yang terkait, dan menyediakan saluran komunikasi yang efektif antara pihak yang bersengketa.

Selanjutnya, mediator juga bertanggung jawab untuk memberikan edukasi kepada pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban mereka sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Upaya ini bertujuan untuk mencegah sengketa hubungan kerja dan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada kedua belah pihak terkait regulasi yang mengatur PHK.

Dalam rangka menyelesaikan kasus PHK, bidang Hubungan industrial dan Jamsostek memfasilitasi pertemuan antara pekerja dan pengusaha yang terlibat dalam sengketa. Proses mediasi ini dimaksudkan untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, dengan mempertimbangkan aspek keadilan dan keberlanjutan hubungan kerja. Selain itu, mediator juga memiliki peran dalam menawarkan saran-saran penyelesaian alternatif, seperti perdamaian atau kompromi, untuk mencapai resolusi yang tepat dan adil.

Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertrans Kabupaten Cianjur memiliki peran integral dalam menangani kasus PHK dan sengketa hubungan kerja. Keberadaannya sebagai lembaga pemerintah daerah menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil. Oleh

karena itu, penelitian mengenai efektivitas kerja mediator Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek Disnakertrans dalam menangani sengketa PHK dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang kontribusinya terhadap penyelesaian konflik hubungan kerja dan peningkatan kondisi ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Cianjur.

Tabel 1.1 Data Sinergitas PHK Tahun 2023

NO	BULAN	PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA										
		JUMLAH KASUS	JUMLAH TK	PENYELESAIAN PERSELISIHAN HI								Kasus Belum Selesai
				Bipartit	Mediasi		Konsiliasi	Arbitrasi	Pengadilan HI	Jumlah		
PB	ANJURAN											
1	Januari	0										
2	Februari	0										
3	Maret	1	1									√
4	April	1	1			√						
5	Mei	1	1									√
6	Juni											
7	Juli	3	71			√						
8	Agustus	1	1									√
9	September	1	1	√								√
10	Oktober	1	1	√								√
11	November	1	4	√								
12	Desember											
Jumlah		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Sinergitas Hubungan Industrial, 2023

Pada tahun 2023, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Disnakertrans Kabupaten Cianjur terdapat 10 kasus sengketa perselisihan tenaga kerja. Dalam penyelesaiannya, terdapat 3 kasus yang berhasil diselesaikan melalui mediasi bipartit, di mana pekerja dan pengusaha mencapai kesepakatan tanpa melibatkan pihak ketiga. Selain itu, dua kasus lainnya melalui anjuran mediator. Anjuran ini merupakan penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh mediator sebagai hasil dari ketidakcapaian kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan

industrial melalui mediasi. Namun, lima kasus lainnya masih belum tuntas karena alasan yang bervariasi, termasuk ketidaksetujuan dari pihak perusahaan. Beberapa perusahaan enggan melanjutkan proses mediasi dengan alasan internal, seperti ketidaksepakatan manajemen atau kebijakan internal perusahaan. Alasan lain mungkin termasuk perbedaan pandangan tentang interpretasi peraturan ketenagakerjaan atau tuntutan yang mendasari sengketa.

Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi memberikan dasar hukum yang mengatur peran mediator dalam menangani sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, belum ada pengukuran efektivitas kerja secara komprehensif terkait kinerja mediator Disnakertrans Kabupaten Cianjur dalam menjalankan tugasnya.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang komprehensif dan terukur terkait efektivitas kerja penyelesaian sengketa PHK oleh mediator Disnakertrans. Selain itu, kerangka kerja penilaian efektivitas yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi panduan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja mediator Hubungan Industrial dan Jamsostek di tingkat lokal. Dengan demikian, implementasi Pasal 13 Peraturan Menteri menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan penyelesaian sengketa PHK secara adil dan transparan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan melalui proses penajagan, kemudian dengan memanfaatkan sumber literatur dan pertimbangan

data – data pendukung yang didapatkan, maka peneliti menemukan beberapa persoalan terkait belum optimalnya efektivitas kerja penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang ditangani oleh mediator bidang Hubungan Industrial Disnakertrans Cianjur. Hal ini ditunjukkan dari indikator permasalahan yang peneliti temukan sebagai berikut.

1. Proses penyelesaian sengketa PHK di Disnakertrans menunjukkan kurangnya efektivitas kerja terutama terkait dengan ketepatan waktu. Ditemukan bahwa sebagian besar kasus sengketa PHK mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara target waktu yang telah ditetapkan dan realisasi pelaksanaannya. Keterlambatan ini mengakibatkan terganggunya proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, serta menimbulkan ketidakpastian bagi para pekerja yang terlibat. Lebih lanjut, keterlambatan dalam penyelesaian sengketa PHK juga berpotensi mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan, karena waktu dan sumber daya yang seharusnya dialokasikan untuk penyelesaian kasus tersebut dapat digunakan secara lebih efisien untuk kegiatan-kegiatan lain yang mendukung misi dan tujuan Disnakertrans. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap proses penyelesaian sengketa PHK untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang menyebabkan keterlambatan, serta mengembangkan strategi perbaikan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam mencapai ketepatan waktu yang diharapkan.
2. Penyelesaian sengketa cenderung tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Mediasi yang dilakukan kurang efektif dalam

menghasilkan solusi yang memuaskan dan adil bagi kedua belah pihak. Sebagai akibatnya, banyak kasus sengketa PHK yang berakhir dengan anjuran tanpa penyelesaian yang konkret, menimbulkan ketidakpuasan di antara pekerja yang bersengketa serta menurunkan kepercayaan terhadap Disnakertrans sebagai lembaga penyelesaian sengketa yang efektif. Kurangnya efektivitas dalam mencapai sasaran penyelesaian ini juga berpotensi memperpanjang masa konflik, menghambat produktivitas, dan menciptakan ketidakstabilan di tempat kerja.

Merujuk pada permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dalam lingkup Administrasi Publik, dengan judul **“Efektivitas Kerja Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Disnakertrans Kabupaten Cianjur”**.

Alasan pemilihan judul yang peneliti teliti ini karena berkaitan dengan disiplin ilmu administrasi publik, disamping itu pula judul ini relevan dengan isu penting dan aktual terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Disnakertrans Kabupaten Cianjur ini menjadi pilihan objek yang relevan dan representatif dengan industri yang beragam juga terdapat kasus PHK yang cukup banyak mengingat banyaknya pabrik dan jumlah pekerja/buruh, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelayanan pemerintah daerah agar lebih efektif.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam fokus penelitiannya peneliti mengambil mengenai Efektivitas Kerja Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Disnakertrans Kabupaten Cianjur menggunakan teori **Makmur (2015:7-9)** yang mengatakan bahwa efektivitas adalah ketepatan harapan, implementasi dan hasil yang dicapai sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari dimensi yaitu

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Ketepatan Sasaran Pekerjaan
- 3) Ketepatan Biaya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka penulis mentrapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah efektivitas kerja penyelesaian sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek di Disnakertrans Kabupaten Cianjur?
2. Apa sajakah dimensi – dimensi dalam penyelesaian sengketa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek di Disnakertrans Kabupaten Cianjur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis kemukakan di atas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui efektivitas kerja penyelesaian sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek di Disnakertrans Kabupaten Cianjur
2. Mengetahui dimensi-dimensi dalam penyelesaian sengketa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek di Disnakertrans Kabupaten Cianjur

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis, sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Praktis

1. Memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas kerja penyelesaian sengketa PHK di Disnakertrans Kabupaten Cianjur.
2. Menjadi landasan bagi pihak terkait, seperti pengacara dan lembaga penyelesaian sengketa, dalam mengembangkan strategi yang lebih baik.
3. Meningkatkan kualitas penyelesaian sengketa, mengurangi potensi konflik, dan memberikan solusi yang lebih adil bagi semua pihak.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

1. Menjadi sumber referensi dan literatur berharga bagi peneliti, mahasiswa, dan akademisi di bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Menyediakan dasar untuk penelitian lanjutan dan pengembangan teori dalam konteks penyelesaian sengketa di tingkat lokal.
3. Memperkaya literatur akademis dengan informasi kontekstual spesifik terkait kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal.