

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI DI INDONESIA (STUDI KASUS: KABUPATEN SUMEDANG)

Friska Prastya Harlis¹, Herwan Abdul Muhyi², Mohammad Benny Alexandri³
friska.p.h@gmail.com¹, herwan_am@yahoo.com², mohammad.benny@unpad.ac.id³

Program Pasca Sarjana Kebijakan Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Padjadjaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Indonesia dengan studi kasus di Kabupaten Sumedang yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang belum efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Dimana dengan melalui metode kualitatif, peneliti berusaha mencari pemahaman terhadap suatu objek. Dari hasil penelitian diketahui bahwa implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang belum efektif karena belum terpenuhinya variabel ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap para pelaksana, aktivitas implementasi dan komunikasi antar organisasi serta lingkungan ekonomi, sosial dan politik.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to find out why the implementation of industrial relations dispute resolution policies through mediation in Indonesia with a case study in Sumedang District carried out by the Sumedang District Manpower and Transmigration Office has not been effective. The method used in this research is descriptive qualitative research methods and tends to use analysis with an inductive approach. Where through qualitative methods, researchers try to find an understanding of an object. From the results of the study note that the implementation of industrial relations dispute resolution policies through mediation carried out by the Department of Manpower and Transmigration of Sumedang Regency has not been effective because of the unfulfilled variable size and policy objectives, resources, characteristics of implementing agencies, attitudes of the implementers, implementation activities and communication between economic, social and political organization and environment.

Keywords: Policy Implementation, Industrial Relations Dispute Settlement, Mediation, Indonesia

PENDAHULUAN

Kebijakan ketenagakerjaan merupakan hal yang penting untuk dibuat dan diterapkan. Di Indonesia, masalah

ketenagakerjaan masih sangat memprihatinkan. Kurang harmonisnya hubungan industrial, sejumlah bentuk perselisihan antara pekerja dan pengusaha

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI INDONESIA
(STUDI KASUS: KABUPATEN SUMEDANG)
(Friska Prasty Harlis, Herwan Abdul Muhyi, Mohammad Benny Alexandri)**

yang meliputi masalah upah, kecelakaan kerja, jam kerja dan yang melanggar norma ketenagakerjaan. Situasi ini dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Mengenai perselisihan hubungan industrial di dunia ketenagakerjaan ini, Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bagaimana cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Kabupaten Sumedang merupakan salah satu Kabupaten yang berada di wilayah Provinsi Jawa Barat yang tepat berada di tengah-tengah Provinsi yang menghubungkan Kota dan Kabupaten yang akan menuju ke ibu kota Provinsi Jawa Barat yaitu Kota Bandung. Dalam perkembangannya, Kabupaten Sumedang tumbuh dan mengalami perubahan yang signifikan. Salah satu faktor pendorong perubahan tersebut adalah tumbuhnya sektor industri di Kabupaten Sumedang

yang didominasi melalui sektor industri skala kecil, skala menengah dan skala besar. Berdasarkan data tahun 2018 terdapat 913 jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Sumedang. Dengan banyaknya perusahaan yang ada di Kabupaten Sumedang mengakibatkan kompleksitas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh semakin meningkat. Tercatat dari tahun 2016 sampai tahun 2018 terjadi peningkatan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sumedang yang signifikan. Hal ini terlihat pada grafik di bawah ini :

**Grafik Perselisihan Hubungan
Industrial di Kabupaten Sumedang
Tahun 2016-2018**



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Tahun 2019

Berdasarkan kebijakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi Pasal 9 menyebutkan bahwa Dinas Kabupaten/Kota adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, disini yang bertanggung jawab atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sumedang adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan hasil wawancara awal, penulis menemukan indikasi masalah dalam pelaksanaan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, yang pertama diketahui bahwa tujuan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi belum terealisasi, dari 23 kasus perselisihan hubungan industrial hanya ada 6 perjanjian bersama (PB) yang dapat diselesaikan melalui mediasi, sisanya 6 perselisihan hubungan industrial lanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan 11 masih bersifat anjuran, dengan kata lain hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak tercapai kesepakatan. Yang kedua tidak adanya jabatan fungsional murni mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dan terakhir kurangnya pemahaman dan kesadaran pihak-pihak yang berselisih baik pengusaha maupun pekerja/buruh terhadap

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI INDONESIA
(STUDI KASUS: KABUPATEN SUMEDANG)
(Friska Prasty Harlis, Herwan Abdul Muhyi, Mohammad Benny Alexandri)**

kebijakan Penyelesaian Perselisihan keputusan-keputusan kebijakan
Hubungan Industrial (PPI) melalui sebelumnya.
mediasi. Untuk menilai implementasi

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui mengapa implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang belum berjalan efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

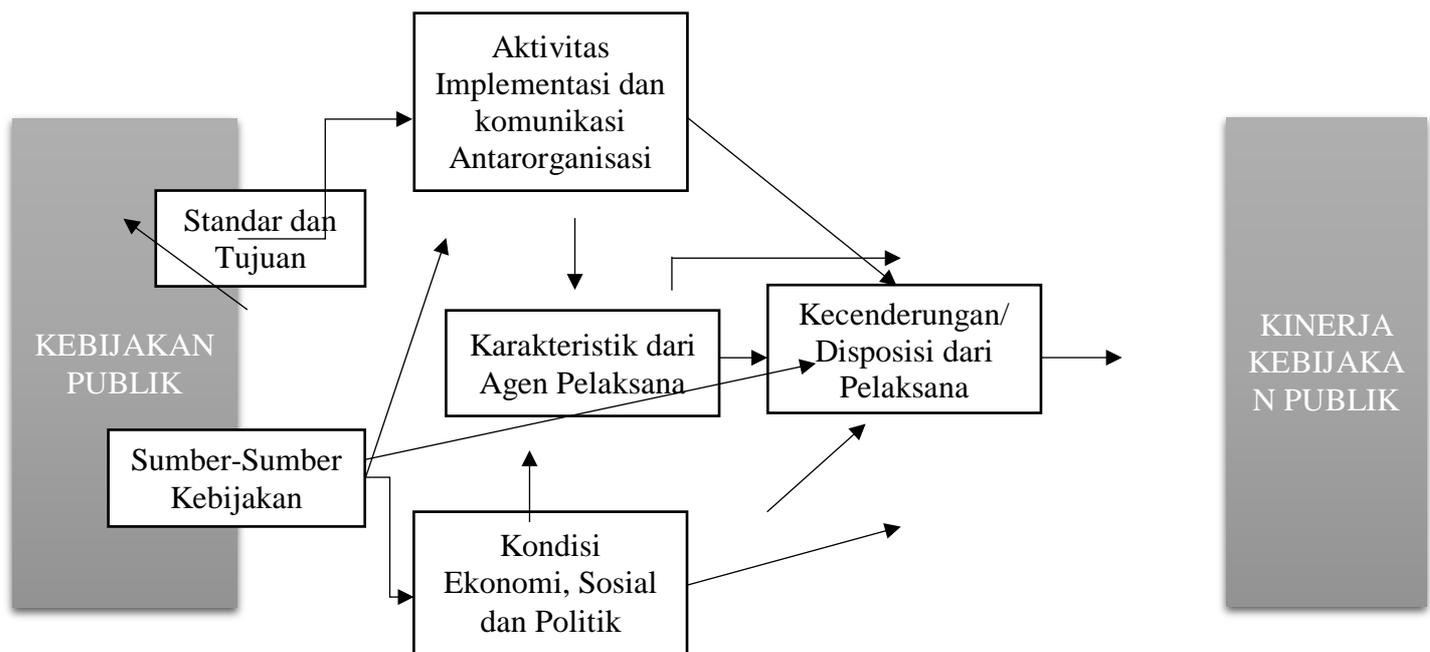
Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam keseluruhan struktur kebijakan, karena tahapan ini dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan dari proses kebijakan secara keseluruhan. Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno 2014:149) mengartikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam

kebijakan perlu pemahaman mengenai pendekatan dan model apa saja dalam mengukur implementasi kebijakan publik. Pemahaman mengenai pendekatan dan model implementasi kebijakan ini dikaji oleh beberapa ahli. Salah satunya yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn. Menurut Donald Van Meter & Carl Van Horn dalam buku Leo Agustino yang berjudul “Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)” (2017:133), model implementasi kebijakan yang dikenal dengan istilah “*A Model of The Policy Implementation*”. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari keputusan politik yang tersedia, pelaksana dan kinerja kebijakan publik. Ada enam variabel, menurut Van Meter & Van Horn yang mempengaruhi kinerja implementasi kebijakan publik, diantaranya sebagai berikut :

- a) Ukuran dan Tujuan Kebijakan
- b) Sumber Daya
- c) Karakteristik Agen Pelaksana
- d) Sikap atau Kecenderungan (*Disposition*) Para Pelaksana
- e) Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksanaan
- f) Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik

Model implementasi kebijakan dari Van Meter dan Van Horn ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan merupakan model yang sangat kompleks dimana satu variabel dapat mempengaruhi variabel lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Model Pendekatan *The Policy Implementation Process*



Sumber: Van Meter & Van Horn (dalam Agustino 2017:136)

Model implementasi kebijakan yang ditawarkan oleh Van Meter dan Van Horn ini menjadi landasan teori di dalam melakukan kajian atas implementasi

kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Hal

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI INDONESIA
(STUDI KASUS: KABUPATEN SUMEDANG)
(Friska Prasty Harlis, Herwan Abdul Muhyi, Mohammad Benny Alexandri)**

ini karena adanya relevansi dengan fenomena kondisi permasalahan yang ada saat ini.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Dimana dengan melalui metode kualitatif, peneliti berusaha mencari pemahaman terhadap suatu objek. Teori yang ada akan dikembangkan dengan data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dituangkan di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berisikan aspek kelembagaan dan aspek prosedur penyelesaian. Dimana pada aspek kelembagaan telah jelas diatur bahwa lembaga yang dapat melaksanakan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga

ketenagakerjaan. Berikut dengan mediator yang dapat melaksanakan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah mediator yang berada di instansi ketenagakerjaan. Sehingga dalam melaksanakan kebijakan penyelesaian hubungan industrial tidak dapat sembarang instansi dan mediator.

Ditinjau dari aspek prosedur penyelesaian bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini terlebih dahulu dilakukan melalui perundingan bipartit. Apabila melalui perundingan bipartit tidak dapat terselesaikan maka dapat melalui konsiliasi/arbitrasi/mediasi. Namun apabila pada tahap ini tetap tidak ada kesepakatan antara pihak berselisih maka dilanjutkan menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Sumedang di atur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, menjadi pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Kabupaten Sumedang.

UKURAN DAN TUJUAN KEBIJAKAN

Kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi telah jelas bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh di luar pengadilan. Sehingga ukuran standar dari kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah keberhasilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Realisasi tujuan implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan

hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang ini pelaksanaannya belum dapat diselenggarakan secara maksimal. Hal ini terlihat pada kasus perselisihan hubungan industrial pada tahun 2018 hanya ada 6 kasus yang dapat diselesaikan melalui mediasi, sisanya ada 11 kasus yang ditangani dengan bersifat anjuran dengan artian tidak ada kesepakatan antara pihak yang berselisih baik pengusaha maupun pekerja/buruh dan 6 perselisihan lainnya lanjut ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

SUMBER DAYA

Sumber daya merupakan salah satu faktor yang penting terhadap keberhasilan implementasi kebijakan publik. Van Meter dan Van Horn (dalam Agustino 2017:134) mengatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses

sama, berasal dari ilmu hukum sehingga kedua mediator telah jelas mengetahui aturan-aturan dalam pelaksanaan mediasi. Selain itu mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang telah melaksanakan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi telah sesuai SOP yang ada.

SIKAP DAN KECENDERUNGAN (DISPOSISI) PARA PELAKSANA KEBIJAKAN

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan ditemukan bahwa adanya ketidaknetralan disposisi mediator dalam melaksanakan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Adanya keberpihakan kepada salah satu pihak yang berselisih (pengusaha dan pekerja/buruh). Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan karena adanya tekanan dari pihak pekerja/buruh dengan tujuan yang menjadi tuntutan pekerja/buruh dapat terpenuhi. Dengan situasi yang demikian ini baik

langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi sikap mediator baik dalam memediasi maupun dalam membuat anjuran.

Dengan adanya dorongan luar yang sering melakukan aksi unjuk rasa, mengakibatkan mediator yang merangkap sebagai pejabat struktural di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang tidak ingin keadaan hubungan industrial di Kabupaten Sumedang runyam. Untuk mengkonduksifkan hubungan industrial di Kabupaten Sumedang seringkali hasil mediasi lebih berpihak ke pekerja/buruh.

AKTIVITAS PELAKSANAAN DAN KOMUNIKASI ANTARORGANISASI

Berdasarkan hasil wawancara dengan mediator bahwa aktivitas pelaksanaan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dirasa telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI INDONESIA
(STUDI KASUS: KABUPATEN SUMEDANG)
(Friska Prasty Harlis, Herwan Abdul Muhyi, Mohammad Benny Alexandri)**

Tentang Pengangkatan Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Keberhasilan aktivitas pelaksanaan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dapat dilihat dari komunikasi yang terjalin. Komunikasi yang dimaksud diantara pelaksana kebijakan dengan kelompok sasaran kebijakan. Berdasarkan temuan di lapangan bahwa komunikasi antara mediator dengan pengusaha maupun pekerja/ buruh belum terjalin dengan efektif. Hal ini ditandai dengan masih ada kelompok sasaran yang belum paham terhadap kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Kondisi ini karena mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang belum mampu melakukan sosialisasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ke seluruh perusahaan yang ada di Kabupaten Sumedang. Selama ini mediator

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang hanya menjangkau sebagian kecil perusahaan yang ada di kawasan Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan hal ini karena adanya keterbatasan sumber daya manusia dan sumber daya anggaran yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

LINGKUNGAN EKONOMI, SOSIAL DAN POLITIK

Lingkungan kebijakan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Keadaan sosial, ekonomi, politik dan dukungan publik suatu kelompok sasaran akan mempengaruhi implementasi kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan ditemukan bahwa belum adanya dukungan yang positif baik dari segi lingkungan ekonomi, lingkungan

sosial dan lingkungan politik terhadap keberhasilan implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Dilihat dari lingkungan ekonomi, pihak yang berselisih baik pengusaha dan pekerja/buruh masing-masing mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga sulit untuk mencapai kesepakatan dalam proses sidang mediasi. Dimana adanya pihak pengusaha yang ingin memberhentikan pekerja/buruh karena dianggap telah melanggar ketentuan perusahaan yang berlaku tanpa memberikan pesangon karena kondisi ekonomi perusahaan, dan ada juga pihak pekerja/buruh terlepas dari melakukan kesalahan atau tidak dia boleh saja diberhentikan tetapi harus diberikan pesangon sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dilihat dari lingkungan sosial, seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja/buruh sehingga memberi tekanan terhadap disposisi mediator dalam melaksanakan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Dan dari lingkungan politik, Di dalam implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi telah jelas yang dimuat di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 dijelaskan bahwa mediator secara khusus diatur oleh keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi namun dalam pelaksanaannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 ini berbenturan dengan peraturan daerah dimana pemutasian pegawai merupakan keputusan bupati setempat. Hal ini tak lepas dari adanya kepentingan politik yang ada.

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI INDONESIA
(STUDI KASUS: KABUPATEN SUMEDANG)
(Friska Prasty Harlis, Herwan Abdul Muhyi, Mohammad Benny Alexandri)**

KESIMPULAN

Implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang belum berjalan efektif karena belum terpenuhinya variabel ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap para pelaksana, aktivitas implementasi dan komunikasi antarorganisasi dan lingkungan ekonomi, sosial dan politik dalam implementasi kebijakan.

SARAN

1. Untuk berhasilnya Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi yang dilaksanakan oleh mediator maka mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang menyelenggarakan sosialisasi/pemahaman prosedur dan tata cara khususnya kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan

industrial melalui mediasi yang dapat menjangkau/diikuti oleh semua perusahaan dan atau serikat pekerja/pekerja yang ada di wilayah Kabupaten Sumedang.

2. Setelah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang menerima pendaftaran/pencatatan perselisihan hubungan industrial mediator kiranya dapat mendatangi para pihak yang berselisih sebelum membuat/melayangkan surat panggilan untuk dimediasi.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang menghindari seorang mediator rangkap jabatan dengan cara mengisi jabatan mediator tersebut yang bekerja sama dengan SKPD Kabupaten Sumedang untuk bisa menempatkan ASN yang telah memenuhi persyaratan kompetensi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia harus memperhatikan besaran anggaran khususnya terhadap operasional kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
5. Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang harus tetap bisa menjaga kenetralan baik dalam pelaksanaan mediasi maupun mengeluarkan anjuran sekalipun menghadapi situasi kondisi yang sifatnya tekanan dari khususnya dari pihak pekerja/buruh. Bambang, R Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Hoogerwarf, H. 1983. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Erlangga.
- Hood, C. Cristopher. 1978. *The Limit Of Administration*. John Willey & Son.
- Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2017. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Anggara, Sahya. 2018. *Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Aditya Bakti.
- Margono, Suyud. 2004. *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase Proses Pelembagaan Dan Aspek Hukum*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI DI INDONESIA
(STUDI KASUS: KABUPATEN SUMEDANG)
(Friska Prasty Harlis, Herwan Abdul Muhyi, Mohammad Benny Alexandri)**

-
- | | |
|---|--|
| <p>Moleong, Lexy. 2004. <i>Metode Penelitian Kualitatif</i>. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.</p> <p>Purwanto, E. A dan Dyah Ratih Sulistyastuti. <i>Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia</i>. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.</p> <p>Rusli, Budiman. 2013. <i>Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif</i>. Bandung: Hakim Publishing.</p> <p>Sediawati, Diani. 2011. <i>Efektivitas Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Di Indonesia</i>. Jakarta: Bappenas.</p> <p>Subarsono. 2015. <i>Analisis Kebijakan Publik</i>. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.</p> <p>Sugiyono. 2009. <i>Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D</i>. Bandung: Alfabeta.</p> <p>_____. 2013. <i>Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D</i>. Bandung: Alfabeta.</p> | <p>Tachyan. 2006. <i>Implementasi Kebijakan Publik</i>. Bandung: AIPI.</p> <p>Uwiyono, Aloysius dkk. 2014. <i>Asas-Asas Hukum Perburuhan</i>. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.</p> <p>Widodo, Joko. 2018. <i>Analisis Kebijakan Publik</i>. Malang: Media Nusa Creative.</p> <p>Wijoyo, Suparto. 2003. <i>Penyelesaian Sengketa Lingkungan (Enviromental Disputes Resolution)</i>. Surabaya: Penerbit Airlangga University Press.</p> <p>Winarno, Budi. 2014. <i>Kebijakan Publik</i>. Jakarta: PT. Buku Seru.</p> <p>Perundang-Undangan</p> <p>Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945</p> <p>Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan</p> <p>Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan</p> <p>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</p> |
|---|--|

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

Instruksi Menteri Perburuhan No.
PBU.1022-45/U.4191 Tentang
Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Peraturan Kekuasaan Militer Tentang
Penyelesaian Pertikaian Perburuhan

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

Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang
Nomor 9 Tahun 2014 tentang pembentukan
Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten
Sumedang Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

Peraturan Bupati Sumedang Nomor 11
Tahun 2017 Tentang Uraian Tugas Jabatan
Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi

Disertasi dan Jurnal

Amirizal. 2016. *Prinsip Mediasi Sebagai
Dasar Metode Alternatif dan*

*Konseptualisasi Asas Hukum Penyelesaian
Sengketa Perikanan di Indonesia Dalam
Rangka Pembangunan Hukum Nasional.*
Bandung: Universitas Padjadjaran.

Curran, Deidre. 2014. *The Role Of
Mediation In The Resolution Of Two
Industrial Disputes In Ireland: Towarda A
Theoretical Understanding.* Employee
Relation. Vol. 36, No.05.

Hernawan, Ari. 2011. *Hukum dan
Kekuasaan Dalam Hubungan Industrial.*
Mimbar Hukum. Edisi Khusus.

Lipsky, David B, Ariel C Avgar. 2016.
*Resolving Workplace Conflicts Through
Litigation: Evidence, Analysis and
Implications.* Advances in Industrial and
Labor Relations. Vol. 22.

Roche, William K, Colman Higgins. 2016.
*Networked Dispute Resolution: The
National Implementation Body in Irish
Industrial Relations.* Advances in Industrial
and Labor Relations. Vol. 22.

Yetniwati, Hartati, Meriyarni. 2014.
*Reformasi Hukum Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial Secara
Mediasi.* Jurnal Dinamika Hukum. Vol.14,
No.02.