

**PERANAN PEMERINTAH KOTA PADANG DALAM
MEMEDIASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) PASCA GEMPA 30 SEPTEMBER 2009
(Studi Kasus Rumah Sakit Selasih Kota Padang)**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi
Pendidikan Kewarganegaraan sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh:

**SATRIA HERIZAL
TM/NIM : 2007/89275**

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Peranan Pemerintah Kota Padang Dalam Memediasi
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Gempa 30
September 2009 Studi Kasus Rumah Sakit Selasih
Kota Padang

Nama : Satria Herizal

TM/NIM : 2007/89275

Program Studi : Pendidikan Kewarganegaraan

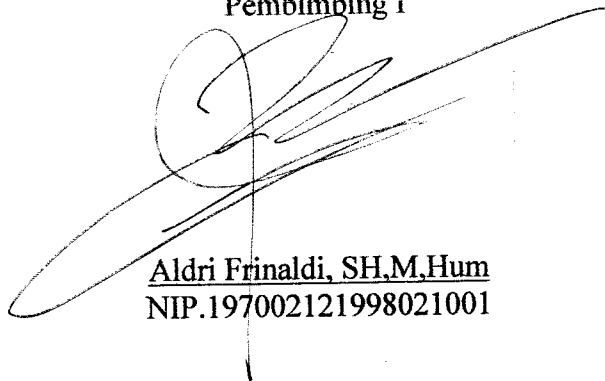
Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang,Juni 2011

Disetujui oleh

Pembimbing I



Aldri Frinaldi, SH,M,Hum
NIP.197002121998021001

Pembimbing II



Drs. Akmal, SH, M.Si
NIP. 196207041198803100

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Kamis Tanggal 9 Juni 2011 Pukul 10.00 WIB

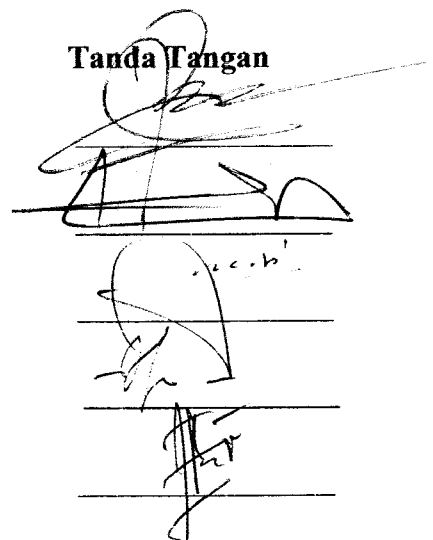
**PERANAN PEMERINTAH KOTA PADANG DALAM MEMEDIASI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PASCA GEMPA 30
SEPTEMBER 2009 Studi Kasus Rumah Sakit Selasih Kota Padang**

Nama : Satria. Herizal
TM/NIM : 2007/89275
Program Studi : Pendidikan Kewarganegaraan
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang,2011

	Tim Penguji
	Nama
Ketua	: Aldri Frinaldi,SH,M.Hum
Sekretaris	: Drs. H.Akmal, SH,M.Si
Anggota	: Dra.Jumiati, M.Si
Anggota	: Dra. Hj. Henni Chandra Gustina
Anggota	: Estika Sari, SH

Tanda Tangan



Mengetahui
Dekan FIS UNP

Prof. Dr. H. Azwar Ananda, MA
NIP. 19610720 198602 1 001

ABSTRAK

Satria Herizal : NIM 2007/89275. Peranan Pemerintah Kota Padang Dalam Memediasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Gempa 30 September 2009 (Studi Kasus di Rumah Sakit Selasih Kota Padang)

Penelitian ini dilatar belakangi dengan kondisi pekerja sumatra barat terutama Kota Padang terparah bencana gempa bumi 30 september 2009. Ribuan pekerja di PHK akibat rusaknya bangunan perusahaan yang tidak bisa beroperasi kembali. Akibat dari itu sebanyak pekerja Rumah Sakit Selasih di PHK oleh perusahaan Rumah Sakit selasih tanpa prosedur yang berlaku. Maka peneliti ingin melihat bagaimana peranan pemerintah Kota Padang dalam Memediasi Perselisihan PHK di Rumah Sakit Selasih dalam hal ini yang bertanggung jawab dalam mediasi ini adalah Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang. Adapun Tujuan penelitian adalah sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui bagaimana peranan pemerintah kota padang dalam memediasi PHK, 2). Untuk mengetahui bagaimana proses mediasi PHK, 3). Untuk mengetahui kendala-kendala dalam mediasi PHK.

Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Informan Penelitian ini ditentukan berdasarkan kapasitas informasi yang akan diperoleh. Dalam hal ini informan diarahkan kepada kepala bidang hubungan industrial dinas sosial dan tenaga kerja kota padang, kasi penyelesaian hubungan industrial dan orang yang mediator mediasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik yang di gunakan adalah wawancara yang tujuannya untuk memperoleh keterangan, tanggapan dan pendapat tentang permasalahan yang diteliti dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data adalah dengan teknik ketekunan pengamatan dan teknik triangulasi sumber. teknik anlisis data yaitu dengan cara seleksi dan reduksi data, klasifikasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemerintah kota padang dalam hal ini dinas sosial tenaga kerja Kota padang sudah berperan sebagai mana fungsinya sebagai pihak ketiga yang netral dan mendampingi kedua belah yang berselisih untuk mencapai sebuah kesepakatan dalam melaksanakan mediasi PHK terhadap kedua belah pihak. Proses mediasi sudah terlaksana sesuai dengan tahapan mediasi.. Kendala-kendala yang ditemui kendala dalam pelaksanaan mediasi: 1) Sulitnya menghadirkan pihak perusahaan, 2). Sulitnya menyatukan pendapat kedua belah pihak, 3). Perusahaan tidak sanggup membayar hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peranan Pemerintah Kota Padang dalam Memediasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Gempa 30 September 2009 studi kasus di Rumah Sakit Selasih Kota Padang

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan berupa motivasi, bantuan, bimbingan, saran dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Sosial Prof.Dr.H.Azwar Ananda,MA ,yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pelaksanaan penulisan
2. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si selaku Ketua dan Ibu Dra.Hj.Aina sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik, yang telah memberikan izin kepada Penulis dalam menulis skripsi ini.
3. Bapak Aldri Frinaldi, SH,M.Hum Selaku Pembimbing I, yang penuh dengan kesabaran dalam membimbing, akhirnya Penulis dapat juga menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. H. Akmal SH,MSi Selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan penuh rasa sabar mendengar keluhan Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. H. Syafnil Effendi, Dra. Jumiaty, M.Si. beserta Estika Sari, SH selaku anggota tim penguji, yang telah memberikan banyak masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Hj Aina selaku Penasehat Akademis, yang telah memberikan berbagai macam nasehat selama perkuliahan hingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu di Bidang Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang telah memberi bantuan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan penelitian
8. Bapak kepala Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang telah memberi bantuan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan penelitian
9. Teristimewa kedua orang tua ku tercinta dan adek-adek ku, atas do'a dan semangat yang diberikan.
10. Semua rekan-rekan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat berbagai kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu kiranya kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihaklah yang dapat memperbaiki karya penulis di masa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi diri penulis, Amin.

Padang , Mei 2011

Penuli

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah.....	5
C. Fokus Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teori.....	8
1. Konsep Pemerintah Daerah/Kota	8
2. Konsep Mediasi	12
3. Perselisihan Perburuhan/Hubungan Industrial	20
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	25
5. Hak-Hak Tenaga Kerja di PHK.....	30

6. Peranan Pemerintah Kota Terhadap Pekerja	41
B. Kerangka Konseptual	60

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	61
B. Lokasi Penelitian	62
C. Informan Penelitian	63
D. Jenis, Sumber, Teknik dan Alat Pengumpul Data	64
E. Uji Keabsahan Data	66
F. Teknik Analisis Data	67

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	70
B. Temuan Khusus	76
1. Peranan Pemerintah Kota Padang Dalam Memediasi Perselisihan PHK di Rumah Saki Selasih Kota Padang	76
2. Proses Mediasi Perselisihan PHK di Rumah Sakit Selasih di Kota Padang.....	79
3. Kendala-Kendala Dalam Pelaksanaan Mediasi Perselisihan PHK	83
C. Pembahasan	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	93
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.2. Informan Penelitian.....	63
2. Tabel 4.1. Tenaga kerja yang di PHK oleh pihak perusahaan Rumah Sakit Selasih Kota Padang.....	76

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1. Kerangka Konseptual60
2. Gambar 4.2.. Organisasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja..74

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Pedoman Wawancara.
2. Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian.
3. Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian dari kesbangpol dan Linmas Kota Padang.
4. Lampiran 4 : Surat Keterangan/ Rekomendasi dari Dinas dan Tenaga Kerja Kota Padang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-undang ketenagakerjaan RI No13 tahun 2003). Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berbicara mengenai hak pekerja berarti kita membicarakan hak-hak asasi maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas atau terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia, sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja, yang diatur dalam peraturan perundangan-undangan yang sifatnya non asasi.

Didalam Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang sistem pemerintahan daerah di dalam pasal 4 ayat (3) dijelaskan pemerintahan daerah adalah Gubernur, Bupati atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan daerah dan didalam pasal 14 ayat 1 juga disebutkan urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota yang diantaranya meliputi pelayananan bidang ketenagakerjaan yang merupakan urusan-urusan wajib pemerintah daerah/kota yang diatur dalam Undang-undang sistim pemerintah daerah yaitu pelayanan permasalahan pekerja ditingkat pemerintah kota. Hal

tersebut juga tentunya di terapkan di pemerintahan kota Padang. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas sosial tenaga kerja yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 57 Tahun 2008 yang mempunyai visi terwujudnya pelayanan yang prima dan optimal dibidang kesejahteraan sosial dan ketenagakerjaan di Kota Padang, pada poin 9 tugas pokok dan fungsi dinas sosial tenaga kerja Kota Padang yang misinya menggalahkan atau menerapkan sarana hubungan industrial (PHI) dan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara bipartit dan melakukan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja agar ditaatinya peraturan perundang-undang ketenagakerjaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak pada pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat dilakukan dalam penyelesaian mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Menurut Lalu Husni (2004:59) mediasi adalah intervensi terhadap suatu sangketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai

kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwa mediasi hubungan industrial yang disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan disini yang bertanggung jawab adalah pemerintah kota padang yang mana instansi terkait adalah dinas sosial tenaga kerja Kota Padang.

Mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam undang-undang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, miliki orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala usaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja yaitu sebagaimana yang di atur dalam pasal 151 (ayat 1) undang-undang ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya

diterima sebagaimana yang di atur dalam pasal 156 ayat 1 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kondisi pekerja Sumatra Barat terutama Kota Padang, diperparah bencana gempa bumi 7,9 SR pada 30 september 2009. Ribuan pekerja terancam pemutusan hubungan kerja akibat rusaknya bangunan perusahaan. Menurut data dari Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang pada bulan Mei 2010, 1.085 orang tenaga kerja di-PHK pasca gempa 30 September 2009. Mereka dari Hotel Rocky 136 orang, Hotel Ambacang 107 orang, Hotel Bumi Minang 270 orang, Hotel Hayam Wuruk 33 orang, Hotel Nuansa 12 orang, Hotel Dipo 45 orang, Rumah Sakit Selasih 165 orang, Rumah Sakit BMC 20 orang, dan Suzuya Departemen store 147 orang.

Berdasarkan data diatas sebagian besar belum mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja. Dalam kenyatannya tenaga kerja rumah sakit selasih terdapat 20 orang karyawan rumah sakit yang di PHK pasca gempa yang belum dibayar hak nya yang oleh perusahaan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Berdasarkan survei pada Dinas sosial Tenaga Kerja Kota Padang sebanyak 20 orang karyawan Rumah Sakit selasih melaporkan kepada instansi terkait yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja, karyawan rumah sakit selasih yang menuntut sesuai prosedur dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja yang di PHK oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yaitu Rumah Sakit Selasih maka dari itu instansi terkait yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota mempunyai kewenangan mengadakan risalah perundingan melalui mediasi

dan anjuran kepada kedua belah pihak mengalami perselisihan yaitu pihak perusahaan Rumah Sakit Selasih dan karyawan Rumah Sakit Selasih sebagai tenaga kerja yang menuntut sesuai prosedur dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan hal-hal di atas bagaimana Peranan Pemerintah Kota Padang dalam Memediasi para pihak perusahaan Rumah Sakit Selasih dan karyawan Rumah Sakit Selasih yang menuntut sesuai prosedur dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka penulis tertarik untuk menelitinya yang mana penelitian ini diberi judul “ Peranan Pemerintah Kota Padang Dalam Memediasi Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Gempa 30 September 2009, yang mengambil studi kasus dirumah Sakit Selasih Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, selanjutnya penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang terjadi yang berkaitan dengan PHK.

1. Model penyelesaian dan mekanisme PHK studi kasus di rumah sakit selasih Kota Padang.
2. Proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan PHK antara pihak perusahaan Sakit dan pekerja Rumah Sakit Selasih.
3. Kendala-kendala dalam mediasi dalam penyelesain perselisihan PHK
4. Hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja (PHK)

5. Peranan pemerintah Kota Padang dalam mediasi PHK pasca gempa 30 September 2009.

Dari lima indentifikasi masalah di atas ada dua analisis dalam batasan masalah diatas yaitu Peranan pemerintah Kota Padang dalam Memediasi penyelesaian perselisihan PHK antara pihak perusahaan sakit dan karyawan Rumah Sakit Selasih dan kendala-kendala apa dalam memediasi penyelesaian PHK tersebut.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peranan Pemerintah Kota Padang dalam memediasi penyelesaian perselisihan PHK Rumah Sakit Selasih ?
2. Bagaimana proses mediasi perselisihan PHK Rumah Sakit Selasih?
3. Apa Kendala-kendala dalam memediasi penyelesaian perselisihan PHK Rumah Sakit Selasih ?

D. Fokus Penelitian

Menurut *Einsenhartd* dalam *Moleong* (2001:102) menyatakan tanpa fokus penelitian, penelitian akan terjebak oleh melimpahnya volume data yang diperoleh di lapangan. Yang menjadi fokus penelitian ini adalah dimana letak peranan pemerintah Kota Padang dalam memediasi PHK pasca gempa 30 September mengambil studi kasus Rumah Sakit Selasih Kota Padang dalam penyelesaian perselisihan PHK antara kedua belah pihak perusahaan dan karyawan Rumah Sakit selasih.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Peranan Pemerintah Kota Padang Mediasi PHK di Rumah Sakit Selasih.
2. Untuk mengetahui proses mediasi perselisihan PHK.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang di hadapi dalam memediasi antara kedua belah pihak perselisihan PHK.

F. Manfaat Penelitian

1. Implikasi Teoritis
 - 1) Sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan sosial khususnya dalam hak azasi manusia.
 - 2) Sebagai penelitian awal yang perlu penelitian lebih lanjut dalam topik yang sama.
2. Implikasi Praktis
 - 1) Sebagai masukan bagi pemerintah Kota Padang dalam penyelesaian dan perselisihan tenaga kerja yang di PHK yang sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - 2) Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan kebijakan dan pelaksanaan dan prinsipnya lebih menjamin hak-hak masyarakat.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kerangka Teoritis

1. Konsep Pemerintah Daerah/Kota

Lahirnya suatu negara harus memiliki syarat mutlak yaitu adanya suatu wilayah, mempunyai rakyat, adanya pemerintahan dan adanya akuan dari luar negeri. Pemerintahan sebagai salah satu unsur yang mutlak dalam suatu Negara keberadaan memang sangat diperlukan antara lain untuk menjaga terpeliharanya berbagai kepentingan yang berbeda-beda, memelihara keseimbangan antara perolehan hak dan penunaian kewajiban oleh para warga yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kesejahteraan bersama.

Dewasa ini kita sering sekali melihat membaca dan mendengar kata pemerintahan, tapi tahukah kita arti dari makna pemerintahan sebenarnya. Pemerintahan menurut etimologi (Kebahasaan) berasal dari kata "*Perintah*", yang kita ketahui berarti suatu individu yang memiliki tugas sebagai pemberi perintah. Definisi dari Pemerintahan adalah suatu lembaga yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang mengatur suatu negara yang memiliki cara dan sistem yang berbeda-beda dengan tujuan agar negara tersebut dapat tertata dengan baik.

Menurut Inu Kencana Syafie (2005:20), yang menyatakan Pemerintahan berasal dari kata pemerintah, yang paling sedikit kata "*perintah*" tersebut memiliki empat unsur yaitu, ada dua yang terkandung,

kedua pihak tersebut memiliki wewenang dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan.

Dikutip dari Muhadam Labolo (2009:15) pendapat-pendapat para ahli tentang pemerintah. *pertama*, pemerintah diartikan sebagai kelompok orang yang bertanggung jawab atas penggunaan kekuasaan/ *exxerciting power (the international Encyclopedia of social science, 1947)*. *Kedua*, diambil definisi dari Max Weber yang menyatakan Pemerintah, dialah yang secara eksklusif berhak menggunakan kekuatan fisik untuk memaksa aturan-aturan dalam suatu wilayah tertentu. *Ketiga*, menurut Apter Pemerintah satuan yang paling umum untuk melakukan tanggung jawab tertentu guna mempertahankan sistem serta melakukan monopoli praktis lewat kekuasaan secara paksa.

Sedangkan menurut Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah:

Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang dimaksud dengan dalam UUD 1945.

Berdasarkan definisi dan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pemerintahan adalah suatu pengorganisasian yang berhubungan dengan penyelenggaraan tugas kenegaraan yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam membuat peraturan dan adanya suatu tujuan yang ingin yang dicapai. Sedangkan Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Wali Kota, dan perangkat daerah sebagai unsur

penyelenggara pemerintah daerah . Perangkat daerah propinsi terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan.

Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom. Otonomi daerah adalah kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus masyarakat setempat. Menurut Dharma Setyawan (2004:82) desentralisasi memiliki manfaat dan fungsi sebagai pendorong pengambilan keputusan yang lebih tepat dan lusa, memperbaiki kualitas keputusan, mendorong organisasi lebih fleksibel, inovatif, dan meningkatkan moral serta komitmen produktivitas tinggi. Disisi lain desentralisasi memberikan iklim kondusif bagi pelaksanaan kebijakan yang lebih efektif, fleksibilitas aparat lokal dalam memecahkan masalah, meningkatkan sensitivitas aparat terhadap terhadap kebutuhan daerah.

Pemerintah pusat mengeluarkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah. Undang-undang ini lahir sebagai realisasi agar Pemerintah Daerah lebih leluasa lagi mengembangkan dan mengurus rumah tangganya sendiri. Fungsi pengatur diberikan kepada aparat legislative yaitu DPRD. DPRD pada masing-masing daerah membuat peraturan daerah (perda) yang sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan daerah. Sedangkan fungsi mengurus diserahkan kepada eksekutif daerah kapala daerah dan dinas-dinas otonomnya.

Adapun prinsip-prinsip dasar dari penyelenggaraan pemerintahan daerah menurut Tjahya Supriatna (1996:79-89), yaitu:

1. Prinsip digunakannya asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Sebagai pelaksana asas desentralisasi, maka dibentuk dan disusun suatu “Daerah” yang sekaligus diberi otonomi.
2. Prinsip asas desentralisasi dilaksanakan bersama-sama dengan dekonsentrasi yang memungkinkan dilaksanakan asas tugas pembantuan.
3. Prinsip otonomi daerah yang titik beratnya diletakan pada daerah tingkat II.
4. Prinsip otonomi di samping mengutamakan aspek keserasian dengan tujuan, juga mengutamakan aspek pendemokrasian.
5. Prinsip lainnya dalam pemberian otonomi melalui pembentukan dan penyusunan daerah serta dengan penyerahan urusan adalah prinsip memperkuat Negara kesatuan dan mempertinggi tingkat kesejahteraan rakyat Indonesia menyeluruh.

Jadi dapat diketahui bahwa penyelenggaraan pemerintah tersebut menyangkut hal-hal :

1. Melakukan penataan organisasi pemerintahan daerah propinsi dengan melakukan penyesuaian struktur organisasi untuk dapat mendukung tugas dan fungsi daerah sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

2. Penataan pemerintah ditingkat bawah dengan kembali ke pemerintahan nagari yang diharapkan dapat mengembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
3. Menyelenggarakan pemerintahan daerah dengan prinsip-prinsip demokratis, transparansi dan akuntabel yang menjadi bagian dari upaya menciptakan pemerintahan yang baik (good governance)
4. Melakukan evaluasi terhadap peraturan dan kebijakan pemerintah daerah, apabila dirasakan ada yang memberatkan masyarakat dan swasta dalam mengembangkan usahanya

2. Konsep Mediasi

a. Pengertian mediasi

Dalam Kamus Besar Indonesia mediasi adalah proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat. Menurut Hassanah (2006:12) mediasi merupakan salah satu cara menyelesaikan sengketa di luar pengadilan, dengan perantara pihak ketiga/mediator yang berfungsi sebagai fasilitator, tanpa turut campur terhadap putusan yang diambil oleh kedua pihak.

Menurut Joni Emerzon (2010:1) mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa para pihak dengan kesepakatan bersama melalui mediator yang bersikap netral, dan tidak membuat keputusan atau kesimpulan bagi para pihak tetapi menunjang fasilitator untuk terlaksananya dialog antar pihak dengan suasana keterbukaan, kejujuran dan tukar pendapat untuk tercapainya mufakat.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa mediasi adalah negosiasi dengan bantuan pihak ketiga. Dalam mediasi, yang memainkan peran utama adalah pihak-pihak yang bertikai. Pihak ketiga (mediator) berperan sebagai pendamping dan penasihat.

b. Tahapan Mediasi

Sama halnya dengan proses penyelesaian konflik yang lain mediasi juga mempunyai beberapa tahapan yang harus dilalui. Secara global tahapan mediasi bisa dibagi ke dalam tiga tahap yaitu: tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pengambilan keputusan.

1) Tahap Persiapan

Dalam sebuah proses mediasi dibutuhkan bagi seorang mediator untuk terlebih dahulu mendalami terhadap apa yang menjadi pokok sengketa para pihak yang akan dibicarakan dalam mediasi tersebut. Maka pada tahap ini juga mediator biasanya mengkonsultasikan dengan para pihak tentang tempat dan waktu mediasi, identitas pihak yang akan hadir, durasi waktu dan sebagainya.

2) Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan yang pertama dilakukan adalah pembentukan forum yaitu dimana sebelum dimulai antara mediator dan para pihak menciptakan atau membentuk forum. Setelah forum terbentuk diadakan rapat bersama dan mediator mengeluarkan pernyataan pendahuluan.

Setelah itu tahap kedua dilanjutkan dengan pengumpulan dan pembagian informasi, dimana mediator memberikan kesempatan kepada para pihak untuk berbicara tentang fakta dan posisi menurut versinya masing-masing. Mediator bertindak sebagai pendengar yang aktif dan dapat mengemukakan pertanyaan-pertanyaan dan harus juga menerapkan aturan keputusan dan sebaliknya mengontrol interaksi para pihak. Dalam tahapan ini mediator harus memperhatikan semua informasi yang disampaikan masing-masing pihak, karena masing-masing informasi tentulah merupakan kepentingan-kepentingan yang selalu dipertahankan oleh masing-masing pihak agar pihak lain menyetujuinya. Dalam menyampaikan fakta para pihak juga mempunyai gaya yang berbeda-beda, hal-hal seperti itulah yang harus diperhatikan oleh mediator. Setelah pengumpulan dan pembagian data maka langkah ketiga dilanjutkan dengan negosiasi pemecahan masalah. Yaitu diskusi dan tanggapan terhadap informasi yang disampaikan oleh masing-masing pihak. Para pihak mengadakan tawar-menawar (negosiasi diantara mereka). (Afin.2010:4)

Menurut Cristoper W. Moore terdapat 12 faktor yang menyebabkan proses mediasi menjadi efektif:

- 1) Para pihak memiliki sejarah pernah bekerja sama dan berhasil dalam menyelesaikan masalah mengenai beberapa hal.

- 2) Para pihak yang bersengketa (terlibat dalam proses mediasi) tidak memiliki sejarah panjang saling menggugat di pengadilan sebelum melakukan proses mediasi.
- 3) Jumlah pihak yang terlibat dalam sengketa tidak meluas sampai pada pihak yang berada diluar masalah.
- 4) Pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa telah sepakat untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas.
- 5) Para pihak mempunyai keinginan besar untuk menyelesaikan masalah mereka.
- 6) Para pihak telah mempunyai atau akan mempunyai hubungan lebih lanjut dimana yang akan datang.
- 7) Tingkat kemarahan dari para pihak masih dalam batas normal.
- 8) Para pihak bersedia menerima bantuan pihak ketiga
- 9) Terdapat alasan-alasan yang kuat untuk menyelesaikan sengketa.
- 10) Para pihak tidak memiliki persoalan psikologis yang benar-benar mengganggu hubungan mereka.
- 11) Terdapat sumber daya untuk tercapainya sebuah kompromi.
- 12) Para pihak memiliki kemauan untuk saling menghargai.

c. Strategi dan taktik mediasi

Menurut Pangabea (2010:7) ada banyak taktik yang dapat dilakukan mediator ketika melakukan intervensi. Penggunaan taktik mediasi amat tergantung pada aneka faktor dan suasana suasana.

Contoh-contoh taktik:

- 1) Mengusahakan supaya pihak-pihak yang bertikai menerima mediasi.
- 2) Mengusahakan supaya pihak-pihak yang bertikai mempercayai mediator.
- 3) Mengusahakan supaya pihak-pihak yang bertikai mempercayai proses mediasi.
- 4) Mengumpulkan informasi.
- 5) Menjalin hubungan (*rapport*) dengan pihak-pihak yang terlibat.
- 6) Mengontrol komunikasi di antara pihak-pihak yang bertikai.
- 7) Mengidentifikasi masalah, isu, posisi.
- 8) Menyeimbangkan hubungan kekuasaan yang timpang.
- 9) Membantu menyelamatkan muka.

d. Perilaku Mediator

Perilaku mediator, yaitu taktik dan strategi apa yang akan ia gunakan, ditentukan oleh konteks mediasi, tujuan atau sasaran mediator, dan persepsi mediator. Beberapa pilihan strategis bagi perilaku mediator adalah:

- 1) Problem solving atau integrasi, yaitu usaha menemukan jalan keluar “menang-menang”. Salah satu perkiraan mengatakan bahwa mediator akan menerapkan pendekatan ini bila mereka memiliki perhatian yang besar terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa jalan keluar menang-menang sangat mungkin dicapai.

- 2) Kompensasi atau usaha mengajak pihak-pihak yang bertikai supaya membuat konsesi atau mencapai kesepakatan dengan menjanjikan mereka imbalan atau keuntungan. Salah satu perkiraan mengatakan bahwa mediator akan menggunakan strategi ini bila mereka memiliki perhatian yang besar terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa jalan keluar menang-menang sulit dicapai.
- 3) Tekanan, yaitu tindakan memaksa pihak-pihak yang bertikai supaya membuat konsesi atau sepakat dengan memberikan hukuman atau ancaman hukuman. Salah satu perkiraan mengatakan bahwa mediator akan menggunakan strategi ini bila mereka memiliki perhatian yang sedikit terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa kesepakatan yang menang-menang sulit dicapai.
- 4) Diam atau inaction, yaitu ketika mediator secara sengaja membiarkan pihak-pihak yang bertikai menangani konflik mereka sendiri. Mediator diduga akan menggunakan strategi ini bila mereka memiliki perhatian yang sedikit terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa kemungkinan mencapai kesepakatan “menang-menang” tinggi.

e. Efektivitas mediasi

Dalam mengevaluasi mediasi, khususnya evaluasi terhadap efektif-tidaknya intervensi mediator yang dilakukan pada saat mediasi, beberapa kriteria berikut dapat digunakan:

- 1) Fairness, yaitu menyangkut perhatian mediator terhadap kesetaraan, pengendalian pihak-pihak yang bertikai, dan perlindungan terhadap hak-hak individu.
- 2) Kepuasan pihak-pihak yang bertikai, yaitu apakah intervensi mediator membantu memenuhi tujuan pihak-pihak yang bertikai, memperkecil kerusakan, meningkatkan peran serta, dan mendorong komitmen.
- 3) Efektivitas umum, seperti kualitas intervensi, permanen tidaknya intervensi, dapat tidaknya diterapkan.
- 4) Efisiensi dalam waktu, biaya, dan kegiatan.
- 5) Apakah kesepakatan tercapai atau tidak.
- 6) Beberapa kondisi di balik keberhasilan mediasi adalah:
- 7) Serupa negosiasi, mediasi lebih efektif untuk konflik yang moderat daripada konflik yang gawat.
- 8) Mediasi lebih efektif bila para pihak yang bertikai memiliki motivasi yang tinggi mencapai kesepakatan, misalnya ketika mereka sedang berada dalam jalan buntu yang amat merugikan mereka sehingga mereka tidak tahan mengalami status quo tersebut lebih lama lagi (disebut dengan hurting stalemate).

- 9) Mediasi lebih efektif bila pihak-pihak yang bertikai bersungguh-sungguh menerima mediasi, bila tidak ada kekurangan atau kelangkaan sumberdaya yang parah, bila isu yang ditengahi tersebut tidak menyangkut prinsip-prinsip umum, dan bila pihak-pihak yang bertikai relatif setara dalam kekuasaan.
- 10) Mediasi lebih efektif bila ada ancaman arbitrase sebagai langkah selanjutnya setelah mediasi gagal. (Pangabea 2010:11)

f. Efektivitas perilaku mediator

Menurut Pangabea (2010:15) ada beberapa jenis tindakan mediator yang terbukti efektif terlepas dari situasi pertikaianya. Contohnya adalah:

- 1) Mediator yang dapat mengontrol komunikasi di antara pihak-pihak yang bertikai dapat membantu mereka memahami posisi satu sama lain sehingga membantu pencapaian kesepakatan.
- 2) Mediator yang dapat mengontrol agenda mediasi akan meningkatkan keberhasilan mediasi, misalnya mempercepat pencapaian kesepakatan, membantu meyakinkan pihak-pihak yang bertikai bahwa kesepakatan dapat dicapai.
- 3) Mediasi bergaya bersahabat juga efektif terlepas dari tekanan waktu yang dihadapi para perunding.
- 4) Mediator dapat mengatasi masalah “devaluasi reaktif” dengan mendaku suatu proposal sebagai proposalnya, bila proposal itu

dapat diterima suatu pihak tetapi akan ditolak bila diajukan oleh pihak lain.

- 5) Membuat konsesi terhadap mediator tidak tampak sebagai pertanda kelemahan seorang perunding dan dapat menjadi salah satu cara menyelamatkan muka.
- 6) Mediator dapat mengura'?'S./iongi optimisme seorang perunding tentang kemungkinan pihak lawan akan membuat konsesi besar, sehingga mempermudah si perunding membuat konsesi.
- 7) Para mediator menganggap bahwa semakin aktif dan semakin banyak mereka menggunakan taktik-taktik mediasi, semakin efektif pula usaha mereka sebagai mediator.

Berdasarkan penjelasan di diatas dalam penelitian ini yang menjadi mediator atau pihak ketiga dalam memediasi PHK Rumah Sakit Selasih adalah Pemerintah Kota Padang instansi terkait yaitu Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

3. Perselisihan Perburuhan/Hubungan Industrial

Perselisihan atau disebut pula sangketa atau dalam bahasa inggris disebut dengan conflict atau dispute merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan manusia. Menurut Ronny Soemitro Hanitijo Soemitro (1984:22) yang dikutip dari Lalu Husni dimaksud dengan konflik adalah situasi atau keadaan di mana dua atau lebih pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan di mana tiap-

tiap pihak mencoba menyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuan masing-masing.

Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengertian Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Menurut Gunawi Kartasapoetra masalah-masalah dalam perselisihan yaitu:

- a. Pengupahan.
- b. Jaminan sosial.
- c. Prilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian.
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai pekerjaan yang harus diemban.
- e. Adanya masalah pribadi.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat

mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak yang diatur pada pasal 1 angka 4 Undang-undang No.12 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan satu pihak lain tidak dapat menerimanya, PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Setelah perundingan secara bipartit secara musyawarah tidak menghasilkan kata kesepakatan kedua belah pihak maka penyelesaian perselisihan dilakukan secara mediasi yang dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Menurut Lalu Husni (2004:59-60) Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang diterima, tidak berpihak dan netral membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan sukarela terhadap permasalahan yang

disangketa. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwa mediasi hubungan industrial selanjutnya disebut mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Seorang mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

Berdasarkan ketentuan yang berlaku penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai para pihak yang berada diluar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang

ditawarkan kepada pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (win-win). Proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.

Di dalam tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja No.57 tahun 2008 peraturan daerah Kota Padang juga diatur pada paragraph 2 pasal 17 tentang penyelesaian penyelesaian hubungan industrial yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Uraian tugas seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pasal 17 ayat (1) adalah :

- a. Memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pimpinan perusahaan, pekerja, serikat pekerja/buruh dengan sistem bipartite pada tingkat perusahaan yaitu tata cara perundingan antar pimpinan/pengusaha dengan pekerja, serikat pekerja/buruh, Pembuatan risalah perundingan, dan pembuatan perjanjian bersama/kesepakatan bersama.
- b. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat pegawai perantara/mediator yaitu penerimaan pengaduan, pemanggilan para

pihak, melakukan pemerantaraan/usaha penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pembuatan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- c. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di wilayah Kota Padang.

Apabila pekerja atau pengusaha gagal menyelesaikan masalahnya melalui mediasi dan perundingan kedua belah pihak maka penyelesaian perselisihan diselesaikan oleh pengadilan hubungan industrial, dengan mengajukan gugatan tertulis ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat dengan dilampiri bukti risalah mediasi atau konsilisasi.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Konsep PHK

Dalam kehidupan sehari-hari Pemutusan Hubungan Kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena berakhirnya yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antar buruh(pekerja) dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lain.

Dari uraian di atas dapat diartikan bahwa, pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha) yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja

antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi berbagai sebab. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Berakhirnya Hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencarian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan tidak dapat dicegah seluruhnya.

Menurut Sendjun H. Manulang (1990:107) ada 4 (empat) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu :

1. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesai nya atau berakhirnya kontrak kerja.
2. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner. Misalnya dalam hal tenaga kerja/karyawan melakukan kesalahan-kesalahan seperti pemabok, madat, melakukan tindakan kejahatan dan sebagainya.
3. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti penggunaan

robot-robot dalam proses produksi, yang mengakibatkan pengurangan pegawai/karyawan.

4. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerja/karyawannya.

b. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Sendjun H. Manulang (1990:120) dikenal ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja
3. Hubungan kerja putus demi hukum
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Zainal Asikin (2006:180) menjelaskan bahwa Pemutusan kerja oleh majikan/pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negative khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat

adil dan makmur secara merata baik materi maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

Lalu Husni (2001:132) menjelaskan bahwa alasan membenarkan pemberhentian hubungan kerja dapat digolongkan dalam dalam tiga golongan yaitu:

1. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada diri pribadi buruh/pekerja.
2. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tinggak laku buruh.
3. Alasan-alasan yang berkenan dengan jalannya perusahaan, artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja menurut teori, buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena prinsipnya buruh/pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Seorang buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasanya kepada pihak majikan. Alasan mendesak adalah suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan buruh/pekerja tidak sanggup untuk meneruskan hubungan kerja

Alasan-alasan mendesak dimaksud diantaranya :

- a. Apabila majikan menganiya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan si buruh/pekerja atau anggota keluarganya.

- b. Apabila majikan membujuk buruh atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang.
- c. Majikan tidak membayar upah sebagaimana mestinya/tidak tepat waktunya.

Zainal Asikin (2006:175) menjelaskan bahwa pemutusan demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh/pekerja Selain diputuskan hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut putus dengan sendirinya

Hubungan kerja putus demi hukum apabila :

- a. Buruh/pekerja dalam masa percobaan.
- b. Buruh/pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun
- c. Buruh/pekerja meninggal dunia. Hubungan kerja tidak terputus dengan meninggalnya majikan, oleh karena dianut suatu prinsip bahwa perpindah tangan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja.
- d. Hubungan kerja/perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu yang ditentukan itu telah berakhir/lampau jadi dengan selesainya suatu kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.

Menurut Lalu Husni (2001:134) yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting.

5. Hak-hak tenaga kerja dan hak tenaga kerja yang di PHK

Pengertian Hak Ketika lahir, manusia secara hakiki telah mempunyai hak dan kewajiban. Tiap manusia mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda, tergantung pada misalnya, jabatan atau kedudukan dalam masyarakat. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban, penulis ingin memaparkan pengertian hak dan kewajiban.

Hukum dalam arti objektif. Artinya adalah hak dilihat sebagai keseluruhan undang-undang, aturan-aturan dan lembaga-lembaga yang mengatur kehidupan masyarakat demi kepentingan umum (hukum dalam arti Law, bukan right). Pada akhir Abad Pertengahan ius dalam arti subjektif, bukan benda yang dimiliki seseorang, yaitu kesanggupan seseorang untuk sesuka hati menguasai sesuatu atau melakukan sesuatu (right, bukan law). Akhirnya hak pada saat itu merupakan hak yang subjektif merupakan pantulan dari hukum dalam arti objektif. Hak dan kewajiban mempunyai hubungan yang sangat. Kewajiban dibagi atas dua macam, yaitu kewajiban sempurna yang selalu berkaitan dengan hak orang lain dan kewajiban tidak sempurna yang tidak terkait dengan hak orang lain. Kewajiban sempurna

mempun Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 1:

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja kontrak/tidak tetap/outsourcing (untuk selanjutnya digunakan istilah pekerja kontrak) adalah pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) inilah yang mendasari adanya pekerja kontrak. Kebalikan PKWT adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT merupakan perjanjian kerja yang menjadi dasar bagi pekerja tetap.

Pada dasarnya terdapat dua jenis perjanjian kerja kontrak, yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan. Dari sinilah muncul istilah outsourcing (alih daya), yaitu sebuah proses penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada dua bentuk outsourcing, yaitu outsourcing pekerjaan dan outsourcing

pekerja. Secara harfiah, istilah outsourcing diartikan sebagai ahli daya atau pendelegasian suatu proses bisnis kepada pihak ketiga. Namun, ada juga orang berpendapat bahwa istilah outsourcing adalah untuk pekerjaan yang diborong, sedangkan pekerja kontrak merupakan pekerja yang diborong.

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerja tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing). Dalam praktek, perusahaan principal menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas itu perusahaan outsourcing merekrut calon kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan outsourcing. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem outsourcing yaitu:

1. Perusahaan principal (pemberi kerja)
2. Perusahaan jasa outsourcing (penyedia tenaga kerja)
3. Tenaga kerja.

Prinsip-prinsip dalam pekerja kontrak yang sekarang kita kenal, sebenarnya sudah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada masa itu pengusaha Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperan dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota

dan istana merdeka. Dalam perkembangan selanjutnya, terutama pada saat terjadi revolusi industri, yang ditandai dengan persaingan yang kuat, menuntut perusahaan untuk untuk menciptakan produk bermutu dengan harga terjangkau. Keadaan tersebut memuncak pada tahun 1970 dan 1980. Pada era ini perusahaan menghadapi persaingan global, sementara di sisi lain perusahaan tersebut sulit melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Hal ini pada gilirannya berdampak pula pada pekerja. Untuk mengurangi resiko maka timbul pemikiran dikalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem pekerja kontrak. Tujuannya adalah untuk membagi resiko usaha. Bagian-bagian tertentu(pokok) dari rangkaian usaha perusahaan tetap dikerjakan oleh perusahaan tersebut, sedangkan bagian penunjang lainnya di-outsorce ke perusahaan lain.

Secara normatif, sebelum diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, sistem ini sebenarnya sudah ada dalam pasal 1601 b KUH perdata yang mengatur tentang pemborongan pekerjaan. Disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikat diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga.

Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengaturan mengenai pekerja kontrak disebutkan secara tegas. Bidang-bidang yang dapat di outsource oleh suatu

perusahaan adalah bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Aturan ini kemudian mendorong banyak perusahaan menyerahkan pekerjaan-pekerjanya kepada perusahaan pekerja kontrak.

Menurut Libertus Jehani (2007:67) yang berkaitan dengan Hak-Hak Pekerja kontrak:

1. Hak-hak pekerja kontrak yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu(PKWT) atau hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perlu diketahui terlebih dahulu perjanjian pada umumnya harus di buat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak,kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Hak-hak pekerja kontrak berkaitan dengan upah

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku , ras, agama dan juga status pekerja, misalnya

sebagai pekerja kontrak. Hal-hal ini mengenai upah biasa kita lihat pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003 mulai dari pasal 88 s/d 98. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Upah minimum wajib dinerikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja pada saat pekerja tersebut bekerja padanya. Setiap tahun pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR/UMP) yang besarnya berbeda-beda antara satu daerah dengan daerah lainnya.

3. Hak pekerja kontrak berkaitan dengan jaminan kesehatan

Jaminan social tenaga kerja adalah hak setiap tenaga kerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jika ada pengusaha yang oleh Undang-Undang menetapkan wajib menyertakan para pekerjanya dalam program jamsostek, namun pengusaha tersebut tidak mengikutsertakan pekerjaanya maka hal tersebut oleh undang-undang dianggap sebagai kejahatan. Perlu diketahui bahwa jamsostek adalah suatu perlindungan baik ntenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa: kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan

meninggal dunia. Kebijakan memberlakukan jamsostek tersebut diatur dalam UU No 13 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

4. Hak-hak lain pekerja kontrak selama masa kontrak

Dalam Undang-Undang Tenaga Kerja, hak untuk mogok dilindungi sepanjang mogok tersebut dilakukan sesuai prosedur yang ditentukan dalam undang-undang. Mogok kerja merupakan hak dasar dari pekerja atau serikat pekerja untuk membela kepentingan ekonomi dan sosialnya. Oleh karena itu, siapa pun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja. Pekerja yang mogok kerja secara sah, tertib, dan damai tidak bisa ditangkap atau ditahan oleh siapa pun.

5. Hak karyawan kontrak yang berkaitan dengan kompensasi PHK.

Pada prinsipnya, pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tuik berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya. Namun, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja

kontrak/outsorcing tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundangan-undangan, maka pekerja kontrak/outsorcing dapat diperoleh saat pekerja bersangkutan di PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

a. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibatnya adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan masa kerja pekerja. Berdasarkan pasal 22 Keputusan Menteri tenaga kerja No. 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian PHK dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian disebutkan bahwa besarnya uang pesangon sebagai berikut:

1. Masa kerja dari 1 (satu) tahun 1 (satu) bulan upah.
2. Masa kerja 1 (satu tahun) atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tapi kurang dari 5 (lima) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.

6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 6 (lima) bulan upah.
7. Masa kerja 6 (enam) tahun keatas mendapatkan 7 bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Besarnya uang penghargaan masa kerja/uang jasa ditetapkan dalam pasal 23 Keputusan Mentri tenaga kerja No. 150 tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dang anti kerugian adalah :

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah)
3. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tapi kurang 18 (delapan belas) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.

6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah.
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tapi kurang 24 (dua puluh empat) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah.
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun ke atas sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang Ganti Rugi.

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah dan panitia pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Dalam pasal 24 keputusan Menteri tenaga kerja No.150 Tahun 2000 disebutkan bahwa ganti rugi meliputi:

1. Istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Ganti kerugian atau istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
3. Biaya atau ongkos pulang pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja,

4. Penggantian perumahan peserta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa, dan anti kerugian sebagaimana dimaksud diatas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

1. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa, dan anti kerugian.
2. Dalam hal PHK perorangan terjadi bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan anti kerugian sesuai pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.
3. Dalam hal PHK misal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan public paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa, dengan ganti

kerugian diteapkan berdasarkan ketentuan dalam pasal 22,23,24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

4. Dalam hal PHK misal karena perusahaan tutup akibat efisini, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2(dua) kali sesuai dengan ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai dengan pasal 23, dan anti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

6. Peran Pemerintah Kota Terhadap Pekerja.

Dalam ensiklopedi Indonesia peran adalah rumusan atau mengorganisasikan aspirasi kelompok dalam kegiatan yang terarah serta waspada terhadap keadaan yang mempengaruhi kesejahteraan. Sejalan dengan itu dalam kamus besar indonesia yang dikatakan peran adalah tindakan seseorang dalam suatu peristiwa. Menurut W.J.S Poerwadarminta dalam Kipri (2008) mendefinisikan peran adalah suatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan utama. Sedangkan menurut Soekanto dalam Kipri (2008), menyatakan bahwa peran ialah pola perilaku yang dikaitkan dengan status atau kedudukan. Selanjutnya Soekanto (1990:268), menyatakan bahwa “peran (role) merupakan aspek yang dinamis dan kedudukan atau status, apabila seseorang melaksanakan hak-hak atau kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka ia menjalankan peranannya.

Dalam hal ini Soekanto juga menyatakan bahwa peran lebih banyak penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Jadi tepatnya adalah seseorang menduduki posisi atau tempat dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam masyarakat. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran dapat juga dikatakan sebagai peran individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat (Soerjono Soekanto,1990;245)

Peranan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang tampak (over behavior) pada seseorang atau lembaga, Schomaker (dalam Effendi, 1994;32) sedangkan Soekanto (1987;154) menjelaskan bahwa peranan adalah sebagai dinamisasi dari status seseorang yang menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Beliau juga menyatakan bahwa paling sedikit ada tiga hal yang mencakup spesifikasi dari peranan, antara lain :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi apa seseorang dalam suatu lembaga.
- b. Peranan adalah suatu konsep yang berhubungan dengan perihal apa yang dapat dilakukan seseorang sebagai anggota masyarakat.
- c. Peranan dapat diartikan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial.

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali di jumpai adagium yang berbunyi” pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini tampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peran yang sangat penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan (Lalu Husni ,2006:95).

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatanya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenagan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaanya dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan kerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup :

- a. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi: Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberiaan obat-obatan, perawatan kerja yang sakit.
- c. Norma kerja yang meliputi: pekerlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial masyarakat dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti guri perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berakaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu

penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarnya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya mengkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagi anggota masyarakat dan anggota keluarga atau; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekeja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan.

Indonesia sebagai Negara kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut: Pertama, salah satu sila dari pancasila sebagai dasar falsafah Negara (sila ke 5) adalah keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini berarti bahwa salah satu tujuan Negara adalah mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia. Kedua, dalam pembukaan undan-undang dasar 1945 (alinea IV) dikatakan bahwa tujuan pembentukan Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mebcerdaskan kehidupan bangsa dan

ikut melaksanakan ketertiban dunia dan berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.

Di dalam Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang sistim pemerintahan daerah di dalam pasal 4 ayat (3) dijelaskan pemerintahan daerah adalah Gubernur, Bupati atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan daerah. dan didalam pasal 14 ayat 1 juga disebutkan urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi:

- a. Perencanaan dan pengendalian pembangunan
- b. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang
- c. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- d. Penyediaan sarana dan prasarana umum
- e. Penanganan bidang kesehatan
- f. Penyelenggaraan pendidikan
- g. Penanggulangan masalah sosial
- h. Pelayanan bidang ketenagakerjaan;
- i. Fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
- j. Pengendalian lingkungan hidup;
- k. Pelayanan pertahanan

Berdasarkan penjelasan di atas apa-apa urusan-urusan wajib pemerintah daerah/kota yang sesuai diatur dalam Undang-Undang sistim pemerintahan daerah, yang diantara point diatas pada poin g dijelaskan

pelayanan bidang ketenagakerjaan yang termasuk bagaimana pelayanan permasalahan pekerja ditingkat pemerintahan daerah atau pemerintahan Kota dan masalah-masalah pekerja lainnya.

Hal itu juga diatur dalam peraturan daerah Kota Padang di dalam tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam peraturan Kota Padang No. 57 Tahun 2008, yang mempunyai misi Terwujudnya Pelayanan Yang Prima dan Optimal di Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ketenagakerjaan di Kota Padang.

Dalam rangka mewujudkan visi yang diatur dalam peraturan Tujuan pokok dan fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja pemerintahan Kota Padang No. 57 Tahun 2008 menetapkan misinya sebagai berikut:

1. Meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas hidup manusia.
2. Meningkatkan kualitas pembinaan dan jangkauan pelayanan kesejahteraan sosial.
3. Mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial.
4. Mencegah dan mengendalikan serta mengatasi permasalahan sosial, dampak yang diharapkan dari proses industrialisasi, krisis sosial ekonomi, globalisasi dan arus informasi dengan mewujudkan pemerdayaan kelompok usaha bersama, organisasi sosial, pekerja sosial masyarakat dan karang taruna.
5. Mengembangkan sistim jaminan sosial dan perlindungan sosial.

6. Memperkuat ketahanan sosial melalui upaya memperkecil kesenjangan sosial melalui upaya memberikan perhatian kepada masyarakat yang rentan serta pembinaan semangat kesetiakawanan sosial dan kemitraan.
7. Mempertemukan pencari kerja dengan pengusaha atau pengguna jasa tenaga kerja dan menyediakan informasi pasar kerja yang lengkap dan akurat.
8. Menyiapkan berbagai program pelatihan kerja untuk menjawab tantangan kebutuhan dan perkembangan IPTEK.
9. Menggalakkan atau menerapkan sarana Hubungan Industrial Pancasila dan menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Bipartit.

Berdasarkan peraturan Walikota Padang Nomor 29 Tahun 2008 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi serta uraian tugas Dinas Sosial dan tenaga kerja Kota Padang mempunyai tugas pokok untuk pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang sosial dan tenaga kerja serta tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Padang mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial dan tenaga kerja.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang sosial dan tenaga kerja.
3. Pembinaan dan pelaksanaan urusan dibidang sosial dan tenaga kerja.
4. Pembinaan unit pelaksanaan teknis Dinas.

5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Lebih lanjut berdasarkan peraturan Walikota Padang Nomor 29 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi serta uraian tugas Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, merupakan susunan organisasi yang terdiri dari :

1) Kepala Dinas

- a. Melaksanakan kewenangan di bidang sosial tenaga kerja, yang meliputi rumusan kebijakan serta penyusunan program sosial dan tenaga kerja.
- b. Memberikan data dan informasi mengenai situasi di bidang sosial dan tenaga kerja.
- c. Memimpin, mengkoordinasi, mengendalikan serta mengawasi semua kegiatan dalam bidang sosial dan tenaga kerja.
- d. Mempertanggungjawabkan tugas dinas baik teknis operasional maupun fungsional.
- e. Memelihara dan mengupayakan peningkatan kinerja pegawai disiplin, meningkatkan dedikasi, loyalitas dan kejujuran dalam lingkungan dinas.
- f. Membina unsur-unsur dinas dan mengembangkan tugas-tugas dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- g. Menjalin kerja sama satuan kerja perangkat kota dan instansi vertikal untuk kepentingan dinas dalam kelancaran pelaksanaan tugas.

2) Sekretaris

a. Sub Bagian Umum

Sub bagian umum dipimpin oleh seorang kepala sub bagian umum yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dinas

Sub bagian umum mempunyai tugas melaksanakan administrasi surat menyurat, kearsipan, pengadaan, perlengkapan dan asset, rumah tangga administrasi perjalanan dinas, pemeliharaan kantor, mengelola inventaris kantor serta mengelola urusan kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.

- a) Mengelola kearsipan.
- b) Mengelola surat masuk dan surat keluar
- c) Mengelola administrasi kepegawaian
- d) Melaksanakan urusan humas
- e) urusan pengadaan peralatan/ perlengkapan, pencatatan, penyimpanan, pendistribusian.
- f) Melaksanakan urusan pemeliharaan/ perawatan kantor
- g) Membuat evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sub bagian umum.
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan dengan tugas dan fungsinya

b. Sub bagian Keuangan

Sub bagian keuangan dipimpin oleh seorang kepala sub bagian keuangan yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris.

Sub bagian keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi penyusunan

rencana anggaran pendapatan dan belanja dinas, verifikasi, perbendaraan, penyusunanb pertanggung jawaban keuangan dinas.

Penjabaran tugas sub bagian keuangan sebagaimana di maksud pada ayat (2) adalah:

- a) Menyusun program dan rencana keuangan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- b) Menyelenggarakan pelaksanaan administrasi keuangan.
- c) Menyiapkan kelengkapan SPP-UP, SPP-GU, SPP-TU, SPP-LS gaji dan tunjangan PNS serta penghasilan lainnya.
- d) Melakukan verifikasi SPJ
- e) Mempersiapkan bahan pertanggung jawaban dan menyiapkan laporan keuangan.
- f) Menyusun laporan bulanan, triwulan dan tahunan keuangan sesuai ketentuan yang berlaku.
- g) Menyimpan dan memelihara dokumen keuangan sesuai ketentuan yang berlaku.
- h) Membuat evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sub bagian keuaangan
- i) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Bidang Pemberdayaan Sosial

Bidang pemberdayaan sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang yang melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Bidang pemberdayaan sosial mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan evaluasi dibidang pemberdayaan kelembagaan sosial masyarakat, keluarga miskin dan pendayagunaan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial.

Penjabaran tugas bidang pemberdayaan sosial adalah sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijaksanaan teknis dan program bidang pemberdayaan kelembagaan sosial masyarakat, keluarga miskin, dan pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan serta kesetiakawanan sosial.
- b) Pelaksanaan kebijaksanaan teknis pemberdayaan kelembagaan sosial masyarakat miskin, dan pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan serta kesetiakawanan sosial.
- c) Penyusunan pedoman, kriteria dan prosedur teknis dibidang pemberdayaan kelembagaan sosial masyarakat, keluarga miskin dn pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan serta kesetiakawanan sosial.
- d) Pembinaan teknis, pengawasan dan pengendalian serta koordinasi pelaksanaan kegiatan pemberdayaan kelembagaan sosial masyarakat, keluarga miskin dan pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan serta kesetiakawanan.
- e) Pelaksanaan evaluasi kebijakan teknis dan program bidang pemberdayaan kelembagaan, keperintisan serta kesetiakawanan sosial.
- f) Pembuatan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pemberdayaan sosial.

- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

Bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam menyiapkan bahan kebijaksanaan teknis, pelayanan kesejahteraan sosial anak, remaja, lansia. Pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang cacat dan rehabilitasi tuna sosial dan korban napza.

Penjabaran tugas bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial adalah :

- a) Perumusan kebijakan teknis pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang cacat, kesejahteraan sosial anak, remaja dan lansia, korban napza dan tuna sosial.
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang cacat, kesejahteraan sosial anak, remaja dan lanjut usia, serta korban nafza dan tuna sosial sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Penyusunan pedoman, standar pelayanan panti-panti pemerintah serta criteria dan prosedur teknis rehabilitasi sosial penyandang cacat, kesejahteraan sosial anak, remaja dan lanjut usia, serta korban napza dan tuna sosial.

- d) Pembinaan teknis pelayanan, rehabilitasi sosial penyandang cacat, kesejahteraan sosial remaja dan lanjut usia, serta korban napza dan tuna sosial.

5. Bidang bantuan jaminan sosial

Bidang bantuan jaminan sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Bidang bantuan jaminan sosial mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam menyiapkan bahan kebijakan teknis, pembinaan evaluasi dibidang bantuan sosial, korban bencana alam, korban bencana sosial, korban tindak kekerasan dan pekerja migrant terlantar, jaminan sosial dan pendayagunaan sumbangan sosial.

Penjabaran bidang bantuan jaminan sosial adalah sebagai berikut:

- a) perumusan kebijakan teknis dan program bidang bantuan sosial, korban tindak kekerasan dan pekerja migrant terlantar , jaminan sosial, dan pendayagunaan sumbangan sosial
- b) pelaksanaan kebijakan teknis dibidang bantuan sosial korban bencana alam dan korban bencana sosial, korban tindak kekerasan dan pekerjaan migrant terlantar, jaminan sosial, pendayagunaan sumbangan sosial sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku

- c) menyusun pedoman, kriteria dan prosedur teknis dibidang bantuan sosial korban bencana sosial, korban tindak kekerasan, dan pekerjaan migrant terlantar, jaminan sosial dan pendayagunaan sumbangan sosial
- d) pembinaan teknis, pengawasaan dan pengendalian serta koordinasi pelaksanaan kegiatan bantuan sosial korban bencana alam dan korban bencana sosial, korban tindak kekerasan dan pekerja migrant terlantar, jaminan sosial dan pendayagunaan sumbangan sosial
- e) pelaksanaan evaluasi kegiatan bantuan sosial korban bencana alam dan korban bencana sosial, korban tindak kekerasan dan pekerja migrant terlantar, jaminan sosial dan penyalahgunaan sumbangan sosial
- f) pembuatan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang bantuan jaminan sosial
- g) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

6. Bidang hubungan industri dan persyaratan kerja

Bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja mempunyai tugas membantu kepala dinas melaksanakan hubungan industrial, memberi persyaratan kerja dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penjabaran tugas bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja adalah sebagai berikut:

- a) penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pembinaan perubahan jamsostek
- b) pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan mitra kerja stake holder
- c) pembuatan evaluasi dan laporan tugas bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja
- d) pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya .

7. Bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja

Bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan penyaluran pencarian kerja melalui sistem antar kerja dan perluasan lapangan kerja serta peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Penjabaran tugas bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan perencanaan tenaga kerja dan informasi pasar kerja

- b) Pertemuan pencarian kerja dengan penggunaan tenaga kerja
- c) Penciptaan perluasan lapangan kerja melalui sistem teknologi tepat guna dan padat karya
- d) Pengembangan usaha mandiri kepada pencari kerja untuk penciptaan lapangan kerja
- e) Pelakuan peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja serta pemberdayaan lembaga latihan
- f) Pelaksanaan/penentuan standarisasi, sertifikasai dan akreditasi lembaga swasta
- g) Pembinaan dan monitoring penggunaan tenaga kerja asing
- h) Pemberian ijin dan pembinaan lembaga latihan kerja swasta
- i) Pemberian ijin pemberian lembaga bursa kerja
- j) Melakukan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat dan lansia
- k) Penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing yang bekerja di kota padang
- l) Pembuatan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- m) Pelaksananan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

8. Bidang pengawasan ketenaga kerjaan

Bidang pengawasan tenaga kerja dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Bidang pengawasan tenaga kerja mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan pengendalian dan pengawasan serta pemeriksaan dibidang ketenagakerjaan

Penjabaran tugas bidang pengawasan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a) Penyelenggaraan ketatalaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
- b) Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan pelaksanaan norma ketenagakerjaan
- c) Pemeriksaan/pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan ketenagakerjaan
- d) Penerbitan rekomendasi, ijin, sertifikasi terhadap objek-objek pengawasan ketenagakerjaan dan tenaga kerja
- e) Melakukan tindakan penyelidikan terhadap perusahaan dan tenaga kerja yang melanggar norma ketenagakerjaan
- f) Pelaksanaan penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dan pelaksanaan koordinasi dan audit SMK3
- g) Pengkajian dan perekayasaan bidang norma ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan objek pengawasan lainnya
- h) Pelatihan serta pengembangan bidang norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja

- i) Pemberdayaan fungsi dan kegiatan personil dan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan'
- j) Pengusulan calon peserta diklat pengawasan ketenagakerjaan
- k) Pengusulan penerbitan kartu legitimasi bagi pengawasan ketenagakerjaan
- l) Pengusulan penerbitan kartu tanda anggota penyidik pegawai negeri sipil bidang ketenagakerjaan
- m) Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama pengawasan ketenagakerjaan dengan instansi terkait dalam maupun luar negeri
- n) Pelaksanaan jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan
- o) Pembuatan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas bidang pengawasan ketenagakerjaan
- p) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Dalam temuan dan pembahasan bagian bidang yang peneliti fokuskan untuk diteliti adalah bidang hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

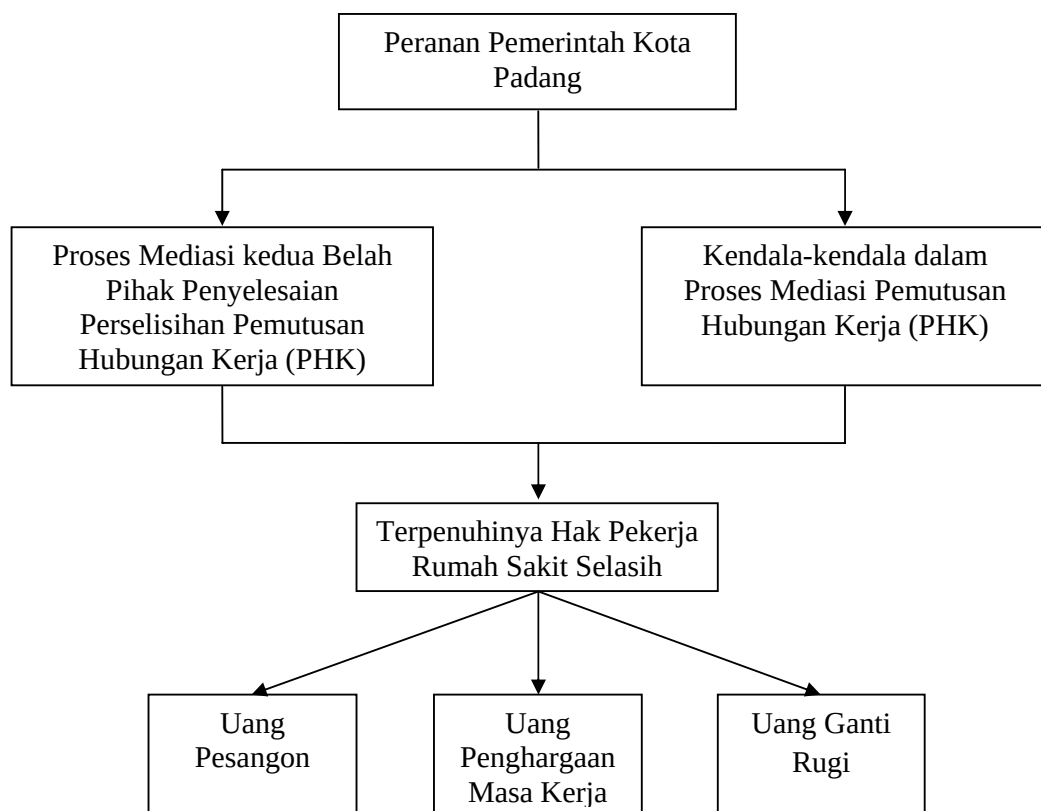
Di dalam penjelasan di atas bisa dilihat bagaimana peranan pemerintah Kota Padang terhadap permasalahan pekerja yang khususnya dalam penyelesaian pekerja yang di PHK.

Keterbatasan penelitian ini adalah bagaimana peranan Pemerintah Kota Padang dalam memediasi keputusan hubungan kerja yaitu bagaimana proses mediasi, kendala-kendala dalam mediasi yang mengambil studi kasus di Rumah Sakit Selasih Kota Padang.

B. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana peranan pemerintah Kota Padang dalam memediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara kedua belah pihak, yaitu pihak pekerja dan pihak perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara kedua belah pihak bersengketa yang mana ditengahi oleh instansi terkait yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Tenaga kerja yang mana mempunyai visi terwujudnya pelayanan yang prima dan optimal di bidang kesejahteraan sosial dan ketenagakerjaan Kota Padang



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Peranan pemerintah Kota Padang dalam menyelesaikan perselisihan PHK di Rumah Sakit Selasih Kota Padang dalam hal ini yang bertanggung jawab dalam masalah bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sebagai pihak ketiga yang netral yang mendampingi kedua belah pihak yang berselisih untuk menyampai sebuah kesepakatan antara kedua belah pihak untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yang berselisih. Maka dari itu pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang atau mediator berusaha menyatukan pendapat kedua belah pihak untuk mencapai sebuah kesepakatan.
2. Dalam Proses mediasi ada beberapa tahap yang harus dilakukan Dinas Sosial Dan Tenaga kerja Kota Padang, yaitu tahap persiapan yang mana mempersiapkan surat panggilan kepada kedua belah dan memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak melakukan perundingan terlebih dahulu untuk mencapai perjanjian bersama setelah melakukan perundingan tidak mencapai kata kesepakatan baru dilakukan mediasi terhadap kedua belah pihak. Dalam tahap pelaksanaan mediasi seorang mediator memberikan kedua belah pihak untuk menyampaikan

pendapatnya masing-masing baru dilaksanakan diskusi tawar menawar kedua belah pihak untuk mencapai sebuah kesepakatan. Dalam tahap pengambilan keputusan mediator memberikan kesimpulan dalam diskusi tawar menawar yang mana kedua belah pihak tidak mencapai sebuah kesepakatan, kedua belah pihak tetap bertahan terhadap pendapatnya karena merasa sama dirugikan pihak perusahaan sanggup memberikan hak pekerja 37% dari aturan yang berlaku, pihak pekerja tetap bertahan dengan pendapatnya pihak perusahaan harus membayar uang pesangon sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Maka mediasi tersebut tidak mencapai sebuah kesepakatan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja hanya me

3. memberikan pendapat dan anjuran kepada kedua belah pihak yang bersengketa.
4. Kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan mediasi yaitu lamanya melakukan proses penyelesaian karena pihak perusahaan susah hadir karena jauh tempat tinggal salah satu pimpinan perusahaan yang bertempat tinggal di Malaysia dan Kendala dialami susahnya. Kendala yang dialami oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang susahnya menyakinkan kedua belah pihak untuk menyatukan pendapat untuk mencapai sebuah kesepakatan.

B. SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan terhadap Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dalam melaksanakan mediasi perselisihan PHK di Rumah Sakit Selasih Kota Padang yang diantaranya adalah:

1. Diharapkan kepada Dinas Sosia Tenaga Kerja lebih cepat memproses ma
2. salah-masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial.
3. Untuk lebih mengoptimalkan dalam proses mediasi PHK maupun memediasi bermasalahan yang lain.
4. Untuk lebih bisa mengusahakan sebuah kesepekatan dalam perselisihan PHK maupun dalam perselisihan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma Setyawan Salam. 2004. *Otonomi Daerah*. Jakarta: Djambatan.
- Hetty ,Hassanah. 2006 . *Tinjauan Hukum Mengenai Perbuatan Melawan Hukum Dalam Transaksi Jual Beli Melalui Internet(E-Commerce) Dhubungakan Dengan Buku Iii Kuh Perdata*(artikel).Bandung :[http//hk.unikom](http://hk.unikom).
- Inu Kencana Syafiie. 2002. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2003. *Ilmu Pemerintahan* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lalu Husni. 2001. *Pengantar Hukum ketegakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- _____. 2004. *Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- _____. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Libertus Jehani. 2007. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum sahabat.
- Lexy J Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammada Nasir. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miles, B. Mathew dan A. Michael Huberman 1992. *Analisis data kualitatif*: Buku Sumber tentang metode-metode baru. Jakakarta: UI Pers.
- Muhamad Labalo. 2006. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: PT. Raja.
- Much Nurachmad. 2009. *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kontrak (outsourcing)*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Tjahya Supriatna. 1996. *Sistem Adminstrasi Pemerintah Daerah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sendjun Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanafaiah Faisal. 2005. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.