

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika tripartisme dan relasi kuasa antara Disnaker, DPRD Kota Depok, dan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak di PT. TIP TOP Cabang Depok terhadap dua karyawan senior anggota SEPAKAT FSBB-KASBI. Berdasarkan analisis melalui kerangka konseptual tripartisme McNaughton dan Lazar (1954), teori politik perburuhan Silver (2003), kerangka governance dan hubungan industrial Clark (2000), politik perburuhan lokal Caraway dan Ford (2020), serta model advisory ACAS sebagaimana dikembangkan oleh Towers dan Brown (2000) penelitian ini menemukan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan yang berjalan dalam kasus ini mencerminkan jarak yang signifikan antara tripartisme normatif dengan tripartisme yang sesungguhnya berlangsung di lapangan sebuah kondisi yang dalam penelitian ini disebut sebagai *tripartisme pragmatis lokal*. Mengacu pada rumusan masalah penelitian ini "*Bagaimana dinamika tripartisme antara Disnaker, DPRD Kota Depok, dan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK sepihak di PT. TIP TOP Depok, 2024-2025?*" penelitian ini menjawabnya dari empat sisi yang saling berkaitan yaitu: bentuk intervensi yang digunakan, mekanisme dan strategi yang dijalankan, efektivitas peran masing-masing institusi, serta hambatan struktural yang menghalangi penyelesaian yang adil dan mengikat.

Dari sisi bentuk intervensi, Pemerintah Kota Depok masuk ke dalam kasus ini lewat dua jalur kelembagaan. Disnaker Kota Depok menjalankan mediasi formal sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 melalui empat sesi mediasi, yang pada akhirnya bermuara pada penerbitan Anjuran Tertulis No. 568/92/HI/VIII/2025. Adapun Komisi D DPRD Kota Depok menggelar dua sesi Rapat Dengar Pendapat, masing-masing pada 24 September dan 16 Oktober 2025. Keduanya memainkan peran yang berbeda karakter: Disnaker bergerak dalam ranah prosedural-formal, sedangkan DPRD lebih banyak berfungsi pada dimensi representasi-moral. Soal

mekanisme dan strategi, Disnaker menempuh jalur mediasi fasilitatif mediator berposisi sebagai pihak yang membantu para pihak menemukan titik temu sendiri, bukan yang menjatuhkan keputusan. Strategi yang dipakai ialah klarifikasi fakta dan penyusunan anjuran berdasarkan instrumen normatif yang tersedia, dalam hal ini PKB-V. DPRD di sisi lain menggunakan RDP sebagai forum mendengar aspirasi tanpa kewenangan yudisial, dengan mendatangkan para pihak secara bergantian dan menyampaikan rekomendasi bersifat moral kepada manajemen perusahaan.

Dari segi efektivitas, mediasi yang dijalankan Pemerintah Kota Depok terbukti **belum efektif** dalam menghasilkan penyelesaian yang simbang dan mengikat. Anjuran Disnaker ditolak serikat karena dianggap tidak memenuhi hak normatif pekerja, sementara RDP DPRD tidak menghasilkan keputusan apapun yang memiliki kekuatan hukum. Sampai penelitian ini rampung, perselisihan belum menemukan titik penyelesaian yang disepakati kedua belah pihak. Adapun hambatan utama yang teridentifikasi mencakup: (a) terpecahnya kewenangan pengawasan akibat UU No. 23 Tahun 2014 yang mencabut fungsi pengawasan dari Disnaker kota; (b) strategi penundaan pendaftaran gugatan ke PHI Bandung oleh serikat yang dipengaruhi oleh dinamika hukum nasional. Meskipun terdapat batasan waktu satu tahun sejak diterbitkannya Anjuran No. 568/92/HI/VIII/2025 pada 7 Agustus 2025, serikat memilih untuk menunggu kepastian regulasi pasca-Putusan MK terkait UU Ciptaker sebelum melangkah ke jalur yudisial; (c) ketiadaan AD/ART IKMT dan tidak tersosialisasikannya PKB-V yang memunculkan kekaburan normatif; serta (d) tidak adanya mekanisme konfrontir dalam RDP DPRD sehingga keterangan yang masuk bersifat sepihak. Hambatan-hambatan ini sifatnya sistemik dan tidak bisa diselesaikan oleh satu aktor semata.

Dinamika tripartisme dalam kasus ini memperlihatkan bahwa kegagalan sistem bukan bersumber dari satu aktor semata, melainkan dari kondisi sistem yang melibatkan seluruh pihak secara saling mengunci. PT. TIP TOP menggunakan PKB Ke-V sebagai perisai normatif yang secara formal dapat dipertahankan namun memunculkan pertanyaan serius tentang keadilan prosedural. Disnaker menjalankan mediasi tanpa instrumen pengawasan preventif akibat fragmentasi kewenangan pasca-desentralisasi. SEPAKAT FSBB-KASBI menghadapi

keterbatasan berlapis sebagai serikat baru yang tidak terlibat dalam penyusunan PKB Ke-V. DPRD merespons sebagai forum alternatif yang dipilih bukan karena relevansi kelembagaannya, melainkan karena menjadi satu-satunya opsi yang masih terjangkau. Kondisi ini persis yang diidentifikasi Silver (2003) ketika kekuatan kolektif pekerja tidak cukup kuat untuk menekan melalui jalur struktural, mereka akan mencari dukungan dari institusi politik sebagai penggantinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tripartisme yang dalam teorinya dirancang sebagai mekanisme keseimbangan justru beroperasi dalam kondisi *asymmetric power relations*, di mana setiap aktor bergerak dalam keterbatasannya masing-masing dan tidak ada yang memiliki kapasitas penuh untuk menggerakkan sistem ke arah penyelesaian yang adil. Kerangka Caraway dan Ford (2020) turut memperkuat temuan, dalam kondisi di mana institusi hubungan industrial formal tidak responsif dan jalur Pengadilan Hubungan Industrial menjadi pilihan terakhir, serikat pekerja cenderung mengalihkan strategi menuju pemanfaatan peluang politik lokal yang masih dapat diakses, sebuah pola yang secara konsisten tercermin dalam pilihan SEPAKAT FSBB-KASBI untuk menjadikan DPRD sebagai forum perjuangan terakhir.

Ketidakseimbangan yang terjadi dalam proses tripartisme kasus PT. TIP TOP berakar pada tiga keterbatasan struktural yang saling memperkuat. Pertama, Disnaker Kota Depok tidak memiliki kewenangan pengawasan ketenagakerjaan sejak fungsi tersebut ditarik ke tingkat provinsi melalui UU No. 23 Tahun 2014, sehingga kapasitasnya terbatas pada mediasi yang menghasilkan anjuran tidak mengikat tanpa instrumen koersif untuk memaksa kepatuhan pengusaha. Kedua, DPRD Kota Depok dalam kapasitasnya sebagai forum aspirasi hanya dapat memberikan tekanan moral dan rekomendasi, namun tidak memiliki kewenangan untuk mengintervensi hubungan industrial secara langsung atau menerbitkan keputusan yang mengikat manajemen PT. TIP TOP. Ketiga, dominasi posisi perusahaan diperkuat oleh keberadaan PKB Ke-V yang tetap digunakan sebagai dasar hukum internal yang sah untuk mengkategorikan PHK sebagai pelanggaran berat Tingkat V, sehingga perusahaan memiliki landasan normatif yang tidak dapat dengan mudah dibantah dalam proses mediasi. Mengacu pada kerangka Clark (2000), ketiga keterbatasan ini bukan merupakan kegagalan individual aktor,

melainkan produk dari pola *governance* yang tertanam dalam desain desentralisasi Indonesia yang secara struktural membatasi kapasitas regulatif institusi negara di tingkat kota. Akibatnya, relasi kuasa dalam kasus ini secara konsisten berpihak pada pengusaha bukan karena pekerja tidak memperjuangkan haknya, melainkan karena arsitektur *governance* lokal tidak menyediakan instrumen yang cukup untuk menyeimbangkan posisi mereka (Clark, 2000). Dengan demikian, tripartisme dalam kasus ini terwujud sebagai *tripartisme pragmatis lokal* mekanismenya ada, aktornya hadir, tetapi outputnya tidak mencerminkan keadilan yang proporsional bagi seluruh pihak sebuah manifestasi dari *defective tripartism* yang dihasilkan oleh desentralisasi asimetris yang mencabut kewenangan pengawasan dari tingkat kota tanpa menyediakan instrumen pengganti yang setara.

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu politik, khususnya dalam sub-bidang politik perburuhan dan hubungan industrial di tingkat pemerintahan lokal. Penelitian ini menegaskan kembali relevansi kerangka tripartisme McNaughton dan Lazar (1954) dalam konteks hubungan industrial pasca-desentralisasi di Indonesia, sekaligus memperlihatkan bahwa desentralisasi yang timpang di mana kewenangan pengawasan dicabut dari tingkat kota namun mediasi tetap dibebankan kepada Disnaker kota menghasilkan bentuk tripartisme yang secara normatif tersedia tetapi secara substantif cacat (*defective tripartism*). Lebih dari itu, penelitian ini menyumbang analisis relasi kuasa antar aktor dalam sistem tripartisme lokal sebuah dimensi yang membedakan kajian ini dari studi-studi hubungan industrial yang umumnya berhenti pada deskripsi prosedur kelembagaan. Dengan menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kuasa antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah daerah bukan bersumber dari kehendak individual aktor melainkan dari arsitektur *governance* yang secara struktural membatasi kapasitas regulatif institusi lokal sebagaimana dikerangkakan oleh Clark (2000) penelitian ini menawarkan perspektif analitis yang dapat diterapkan untuk mengkaji kasus-kasus serupa di kota-kota lain pasca-desentralisasi. Temuan ini memperkaya tipologi tripartisme yang selama ini lebih banyak dikembangkan dalam konteks negara-negara industri maju dengan sistem sentralisasi atau federalisasi yang berbeda dari Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. TIP TOP dan perusahaan lain yang memiliki PKB, diperlukan komitmen nyata untuk mencetak, mendistribusikan, dan mensosialisasikan seluruh isi PKB kepada setiap karyawan yang terikat olehnya sebagaimana diwajibkan peraturan perundang-undangan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa setiap organisasi internal seperti IKMT memiliki legalitas, struktur kepengurusan, dan panduan operasional yang jelas dan tertulis agar tidak menjadi sumber konflik yang berulang.
2. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok, perlu ada advokasi aktif kepada pemerintah provinsi dan pusat untuk mengembalikan atau mengintegrasikan fungsi pengawasan ketenagakerjaan ke tingkat kota dalam format koordinasi yang lebih fungsional, sehingga fungsi mediasi dan pengawasan tidak terus berjalan secara terpisah. Selain itu, mekanisme pemeriksaan substantif atas PKB yang didaftarkan perlu diperkuat agar klausul-klausul yang berpotensi merugikan pekerja dapat dideteksi sebelum PKB diberlakukan, bukan setelah konflik meledak.
3. Bagi DPRD Kota Depok, apabila menerima pengaduan kasus perselisihan hubungan industrial, mekanisme RDP perlu didesain sedemikian rupa sehingga mempertemukan seluruh pihak yang bersengketa dalam satu forum konfrontir, bukan dalam sesi-sesi yang terpisah. Tanpa adanya konfrontir, keterangan yang diterima akan bersifat sepihak dan rekomendasi yang dihasilkan tidak dapat didasarkan pada pemahaman yang utuh atas fakta-fakta perselisihan.
4. Bagi serikat pekerja, khususnya serikat yang baru berdiri, penting untuk sejak dini membangun pemahaman mendalam atas isi PKB yang berlaku di perusahaan, termasuk mengadvokasi keterlibatan dalam proses penyusunan PKB berikutnya. Selain itu, serikat perlu memperkuat jaringan dengan federasi dan konfederasi serta lembaga bantuan hukum agar akses terhadap jalur Pengadilan Hubungan Industrial dapat terlaksana, mengingat jalur PHI merupakan satu-satunya mekanisme yang dapat menghasilkan kepastian

hukum yang mengikat.

5. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih terbatas pada satu kasus PHK dengan metode kualitatif di Kota Depok. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini dalam skala yang lebih luas dengan pendekatan komparatif multi-kasus untuk melihat sejauh mana pola tripartisme pragmatis yang ditemukan dalam penelitian ini bersifat representatif untuk konteks kota-kota lain di Indonesia pasca-desentralisasi, serta mengukur secara statistik faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas mediasi hubungan industrial di tingkat daerah.