

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS
PENDUDUK PROVINSI ACEH DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

SAFRIDA

NIM. 210802135

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
TAHUN 2025 M / 1446 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Safrida
NIM : 210802135
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Besar, 7 September 2003
Alamat : Geundrieng, Darul Imarah, Aceh Besar

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap makalah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Juni 2025
Yang Menyatakan,



SAFRIDA

NIM. 210802135

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**“STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK
PROVINSI ACEH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar- Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

SAFRIDA

NIM. 210802135

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

جامعة الرانيري

Disetujui untuk di munaqasyah kan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II,


Dr. Delfi Suganda, S.H.I., LL.M.
NIP : 198611122015031005


Cut Zamharira, S.IP., M.AP.
NIP : 197911172023212012

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

“STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK PROVINSI ACEH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”

SAFRIDA
NIM. 210802135

Telah di Uji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Studi Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 5 Agustus 2025
Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

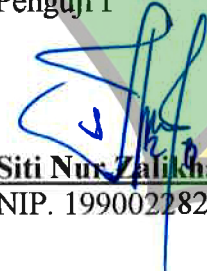
Sekretaris


Dr. Delfi Suganda, S.H.I., LL.M
NIP. 198611122015031005


Cut Zamharira, S.IP., M.AP
NIP. 197911172023212012

Penguji I

Penguji II


Siti Nur Zalikha, M.Si
NIP. 199002282018032001


Putri Marzanar, M.P.A
NIP. 199811022024032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Muji Mulia, M. Ag.
NIP. 197403271999031005

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industri adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja atau buruh, serta buruh atau pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini terjadi karena perselisihan mengenai hak terkait, perbedaan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik antar serikat pekerja dan serikat buruh dalam satu perusahaan. Salah satu perselisihan yang paling umum dalam praktik industri adalah perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, yang terus meningkat setiap tahun. Perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang terjadi karena salah satu pihak tidak setuju tentang bagaimana mengakhiri hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh menerapkan strategi mediasi berbasis kebijakan otonom (peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama) serta heteronom (aturan perundang-undangan). Proses penyelesaian perselisihan dimulai dengan pemeriksaan kelengkapan berkas, dilanjutkan dengan mediasi tiga tahap yang melibatkan pendekatan "buka pintu satu" untuk memfasilitasi komunikasi antara mediator dengan masing-masing pihak. Namun, efektivitas strategi ini masih terhambat oleh beberapa faktor, seperti ketidakseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, rendahnya pemahaman hukum ketenagakerjaan, serta lamanya waktu penyelesaian yang sering melebihi batas 30 hari sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Hasil penelitian juga mengungkap bahwa sebagian besar kasus PHK tidak berhasil terselesaikan dengan mediasi dan harus dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas mediator, sosialisasi hukum ketenagakerjaan yang lebih intensif, serta penguatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di tingkat perusahaan. Selain itu, evaluasi sistematis terhadap setiap kasus perlu dilakukan untuk mengidentifikasi akar masalah dan mengembangkan strategi yang lebih efektif.

Kata kunci: Strategi, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial.

KATA PENGANTAR

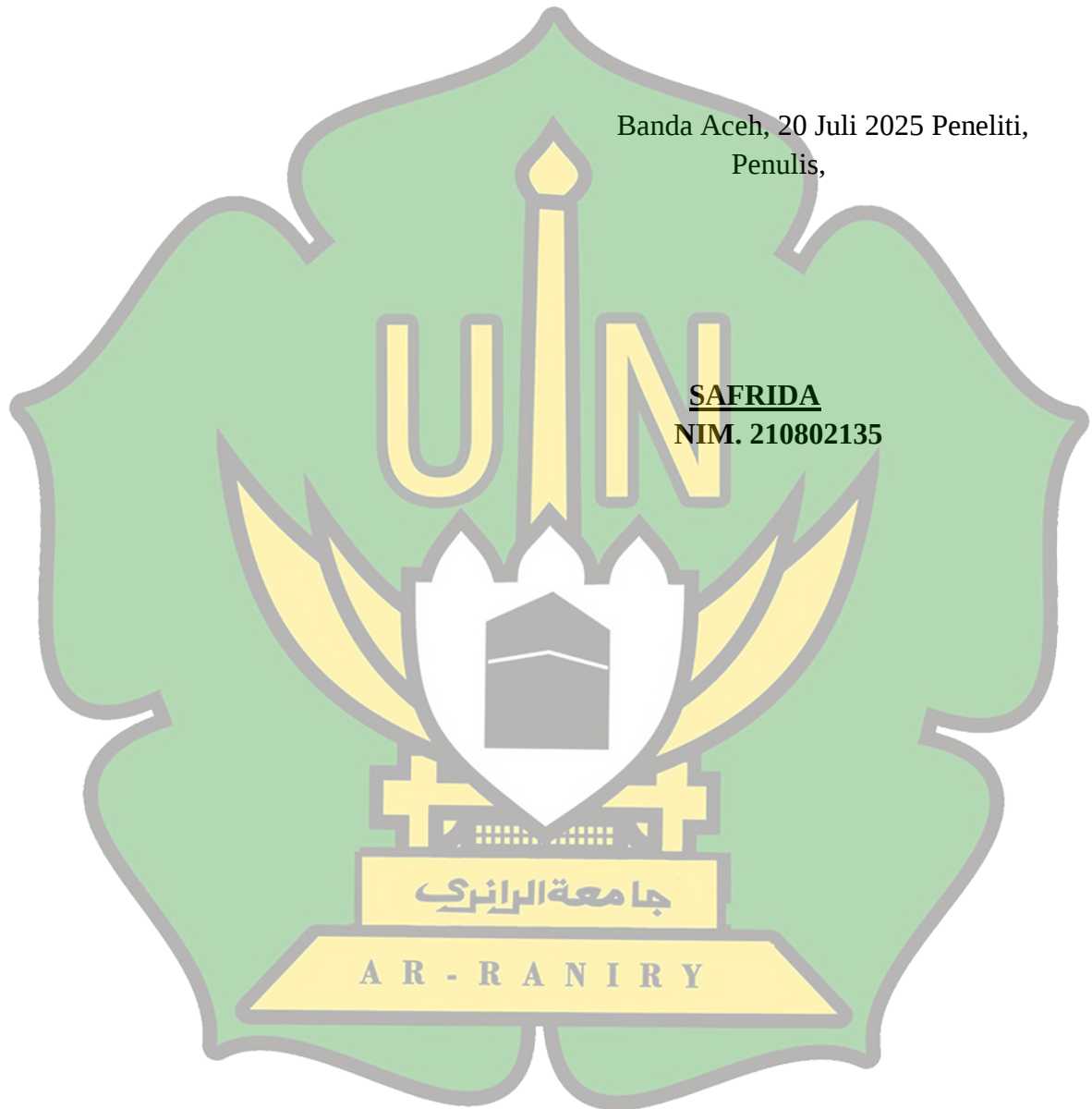
Segala Puji dan syukur penulis ucapkan Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”**. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Pemerintahan, Uin Ar-raniry Banda Aceh. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam hal materi maupun teknik penyusunan. Namun berkat bantuan dan support dari berbagai pihak alhamdulillah peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Dr. Muji Mulia, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Eka Januar, M.Soc. Sc. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
3. Muazzinah, M.P.A., selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara.
4. Zakki Fuadi Khalil, M.Si. Selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara.
5. Terimakasih kepada Dr. Delfi Suganda, S.H.I., LL.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, mendidik, memberi saran dan motivasi yang sangat luar biasa.
6. Terimakasih kepada Cut Zamharira, S.IP., M.AP. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, mendidik, memberi saran dan motivasi yang sangat luar biasa.
7. Terimakasih kepada seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama perkuliahan dan juga seluruh staf yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan yang telah ikut membantu peneliti dalam kelancaran penelitian proposal skripsi ini.
8. Terimakasih yang setinggi-tingginya kepada orang tua yang telah mengasuh, mendidik, membina, membimbing, serta selalu mendoakan peneliti sehingga dapat memberikan pendidikan sampai perguruan tinggi. Semoga jerih payah dan ketulusan orang tua kami mendapat balasan setimpal disisi Allah SWT.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang dimiliki. Peneliti mengharap kritikan dan saran demi kesempurnaan skripsi ini sehingga bisa bermanfaat kepada semua orang.

Banda Aceh, 20 Juli 2025 Peneliti,
Penulis,

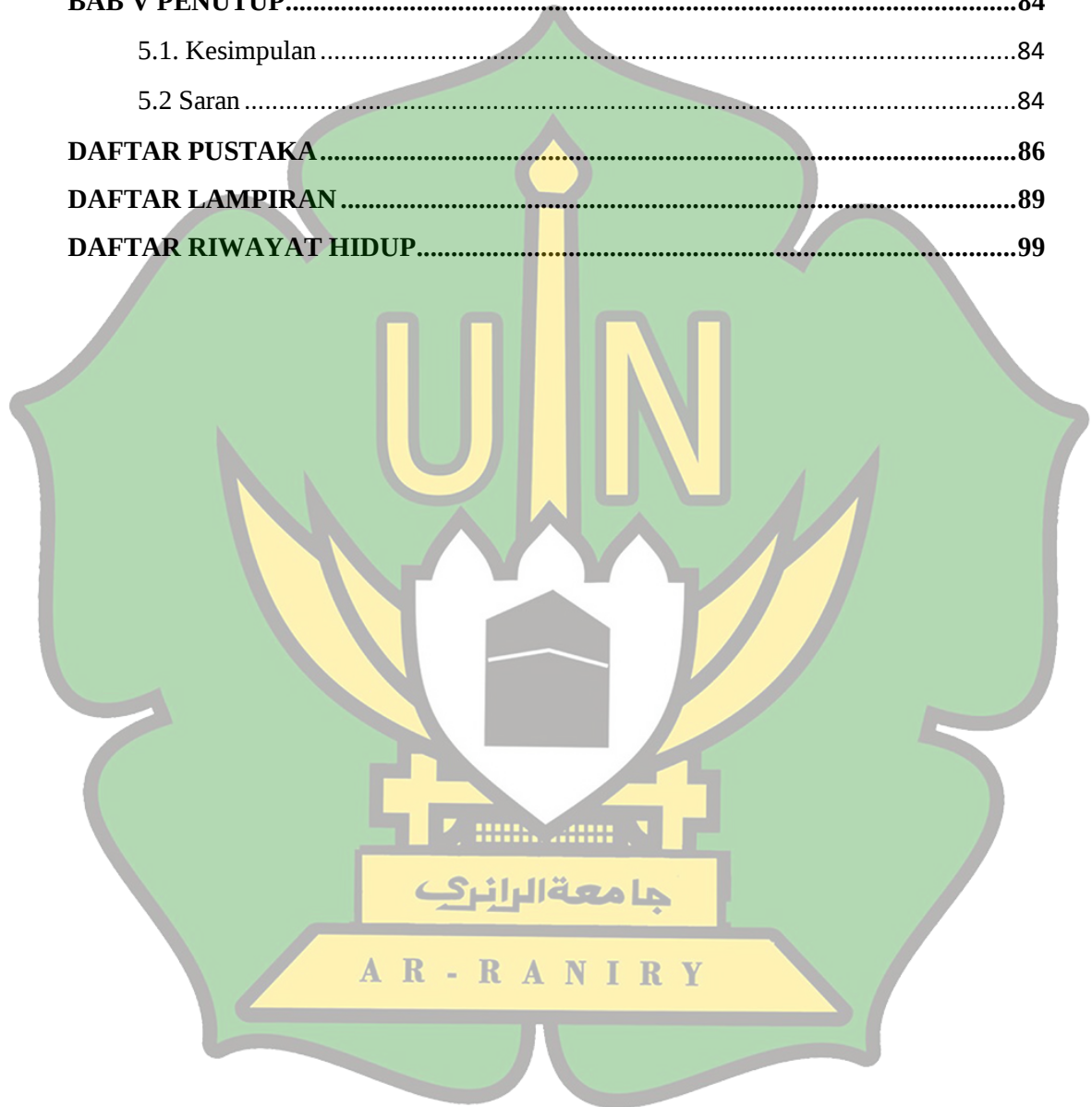
SAFRIDA
NIM. 210802135



DAFTAR ISI

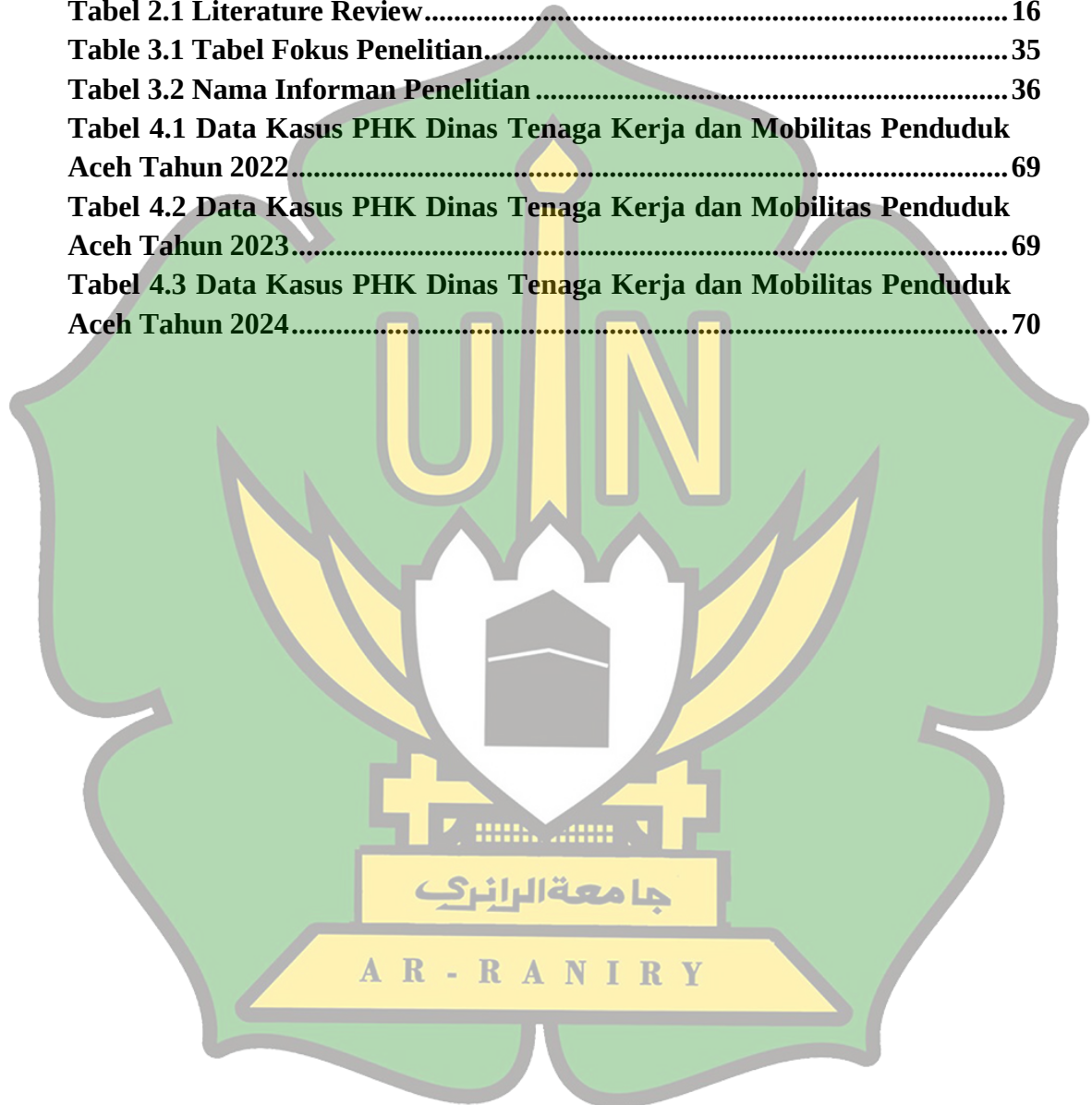
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	15
1.3. Rumusan Masalah	15
1.4. Tujuan Penelitian.....	15
1.5. Manfaat Penelitian.....	16
1.6. Penjelasan Istilah	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Landasan Teori	18
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Berpikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Desain Penelitian (Jenis dan Pendekatan Penelitian).....	37
3.2. Fokus Penelitian	38
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.4. Sumber dan Bentuk Data	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6. Informan Penelitian	41
3.7. Keabsahan Data	43
3.8. Teknik Analisis Data.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.2 Hasil Penelitian	50
BAB V PENUTUP.....	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
DAFTAR LAMPIRAN.....	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	99



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Provinsi Aceh	7
Tabel 2.1 Literature Review	16
Table 3.1 Tabel Fokus Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Nama Informan Penelitian	36
Tabel 4.1 Data Kasus PHK Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Tahun 2022.....	69
Tabel 4.2 Data Kasus PHK Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Tahun 2023.....	69
Tabel 4.3 Data Kasus PHK Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Tahun 2024.....	70



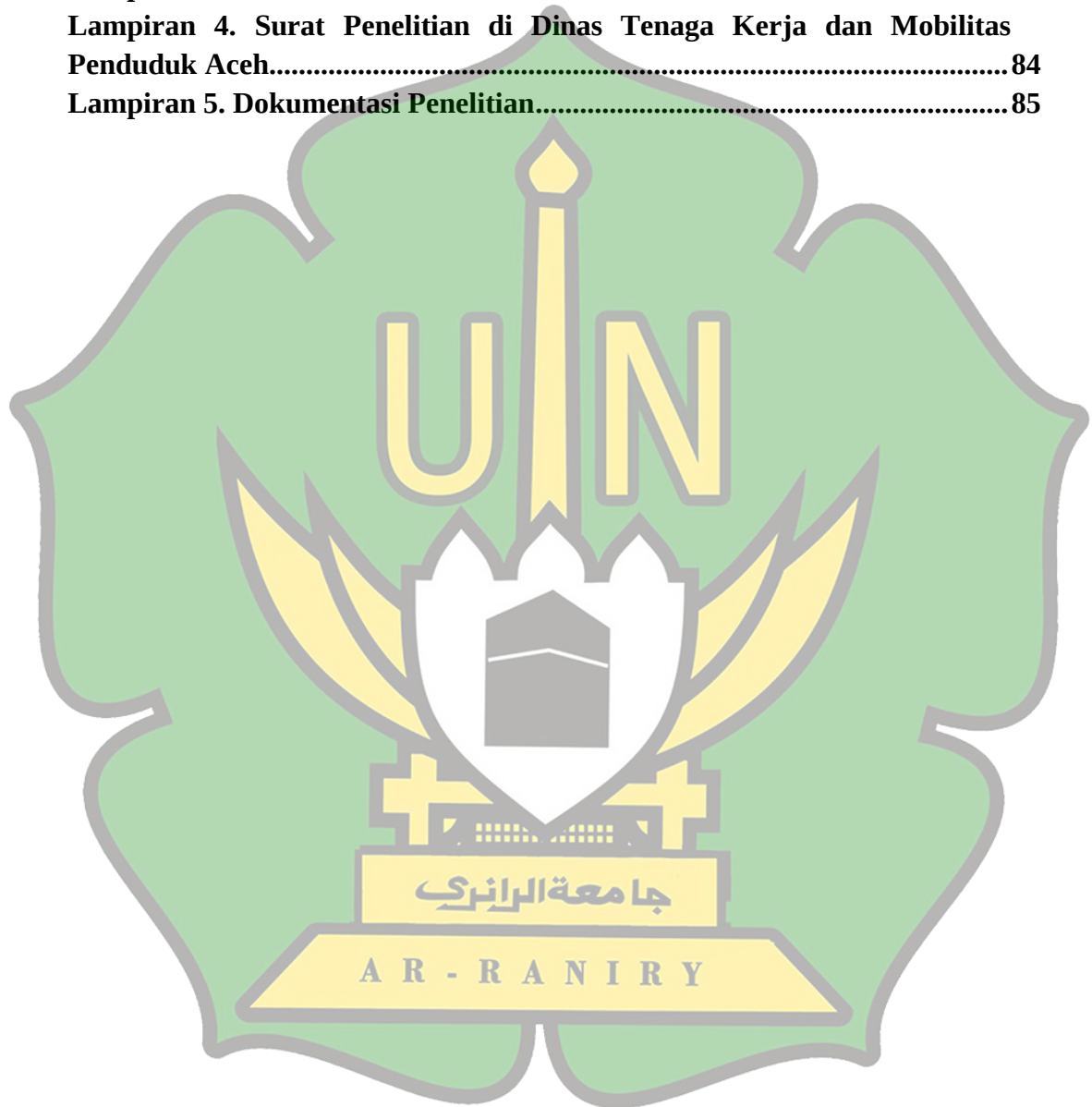
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja	10
Gambar 4.1 Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	41
Gambar 4.2 Struktur DISNAKERMOBDUK	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Draft Pertanyaan Penelitian	76
Lampiran 2. Surat Keputusan Dekan FISIP UIN Ar-Raniry	82
Lampiran 3. Surat Penelitian.....	83
Lampiran 4. Surat Penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.....	84
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hubungan industrial mencakup masalah yang berkaitan dengan hubungan manusia di tempat kerja. Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa berinteraksi satu sama lain dan persamaan serta perbedaan pandangan dapat mengakibatkan konflik yang dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap suasana tempat kerja dan menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas tempat kerja¹.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan².

Perselisihan industrial yang sering terjadi dalam pelaksanaan perindustrian adalah perselisihan terkait Pemutusan Hubungan Kerja atau disingkat PHK yang

¹ Aulia Nurrahmah, "Pelaksanaan Pembayaran Upah Pada Petugas Keamanan Uin Suska Riau Oleh Pt. Datama Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan," *Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*, 2018.

² Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial".

terus meningkat setiap tahunnya. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan konflik yang muncul akibat ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan Hubungan Kerja mencakup penghentian hubungan kerja antara pemberi kerja atau perusahaan dengan karyawannya³.

Pemutusan Hubungan Kerja atau disingkat dengan PHK dapat diklasifikasikan dalam tiga jenis utama. Pertama, PHK karena alasan hukum, yakni pemutusan yang terjadi secara otomatis sebagai akibat dari berakhirnya masa kontrak kerja yang sudah disepakati sebelumnya. Kedua, PHK yang dilakukan atas inisiatif pekerja, misalnya melalui pengunduran diri secara sukarela. Ketiga, pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha, baik berupa pemecatan akibat pelanggaran perjanjian kerja maupun karena efisiensi perusahaan. Pelaksanaannya, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dibangun atas dasar kesepakatan yang termuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta aturan dalam perundang undangan yang berlaku di bidang Ketenagakerjaan⁴.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban antara

³ Nugrahela, A. R., & Silviana, A. Penanganan Konflik Hubungan Industrial yang Terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Notarius, 16(3), 1605-1696.

⁴ Ni Luh Made Elida Rani, "Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Dalam Hukum Ketenagakerjaan," Jurnal Hukum Dan Kebudayaan Fakultas Hukum Universitas Hindu Indonesia Denpasar Volume 1, Nomor 1 Mei 2020, no. 13 (2020): 274-82.

pekerja dan pengusaha⁵. Hubungan kerja terbentuk ketika seseorang diterima sebagai karyawan dan terdapat perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan ini, pekerja berkewajiban menjalankan tugasnya dan berhak atas upah, sementara pengusaha wajib mempekerjakan dan membayar upah sesuai kesepakatan yang berlaku⁶.

Hubungan kerja berarti pekerja atau buruh dalam melakukan tugasnya harus mengikuti arahan dari pihak yang disebut pengusaha. Hubungan kerja mencakup beberapa hal seperti perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan tersebut, hak dan kewajiban masing-masing pihak, cara hubungan kerja berakhir, serta cara menyelesaikan perselisihan antara kedua belah pihak⁷. Hubungan kerja ini merupakan bentuk hukum yang muncul karena adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha. Saat membuat perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja harus mengikuti perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja di perusahaan. Perjanjian kerja juga harus sesuai dengan aturan perusahaan yang ditetapkan oleh pengusaha⁸.

Undang-undang Dasar 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak mendapatkan kesempatan untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang memadai untuk kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Menurut

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia, “Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” 4 (2003): 147–73.

⁶ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 63.

⁷ Agusmidah, Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 43.

⁸ Zaeni Asyhadie, Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 44.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa, Pekerja adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja, baik secara mandiri, berkelompok, maupun dalam suatu badan hukum, berhak memperoleh upah atas pekerjaannya⁹.

Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja yang bekerja dalam suatu hubungan kerja, di bawah arahan pemberi kerja. Pekerja memiliki hak maupun kewajiban yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan. Hak yang dilindungi yaitu hak untuk mendapatkan upah yang adil, jaminan sosial, lingkungan kerja yang aman, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja berkewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan kerja dan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (6). Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁹ Andi Fariana, "Herjuno Tejo Prihanggo, 2021 Status Hubungan Hukum Pekerja Yang Dirumahkan Tanpa Upah Dalam Masa Pandemi Covid-19 Upn Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum [Www.Upnvj.Ac.Id – Www.Library.Upnvj.Ac.Id - Www.Repository.Upnvj.Ac.Id]," Upn Veteran 1, No. 13 (2021): 1–5.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (6), perusahaan didefinisikan sebagai setiap jenis usaha, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak, yang dijalankan oleh individu, kelompok, atau badan hukum, termasuk usaha swasta, pemerintah, serta sosial, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan gaji atau kompensasi lainnya. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 mengenai Dokumen Perusahaan mendeskripsikan perusahaan sebagai segala bentuk usaha yang menjalankan kegiatan secara teratur dan berkelanjutan dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan dan laba, baik yang dikelola oleh individu maupun oleh lembaga yang berbentuk badan hukum atau non-badan hukum, asalkan didirikan dan beroperasi di Indonesia. Perusahaan, dapat dimaknai sebagai semua bentuk usaha, termasuk usaha sosial, baik yang memiliki status badan hukum maupun tidak¹⁰.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah isu yang seringkali menyebabkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah sebuah instansi pemerintahan yang juga merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan, yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan dan pemerintahan pada sektor Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang sesuai dengan aturan juga undang-undang yang disahkan. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh memiliki tanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, yang memainkan peran penting dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁰ Indonesia, P. R., & Nomor, U. (8). Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.

Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah menyediakan layanan konsultasi mediasi antara pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan Ketenagakerjaan yang dapat berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh memfasilitasi ruang mediasi untuk mencari solusi atas sengketa hubungan industrial yang timbul, dengan tujuan menciptakan relasi kerja yang harmonis, adil, dan berkesinambungan, sekaligus menjamin perlindungan hak-hak kedua belah pihak.

Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh juga bertanggung jawab dalam memberikan edukasi dan informasi mengenai hak serta kewajiban baik pengusaha maupun pekerja, sesuai dengan ketentuan yang telah tertulis dalam aturan perundang-undangan. Merujuk pada menyelesaikan perselisihan hubungan industrial Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, sudah ditetapkan metode dan mekanisme solusi untuk konflik Ketenagakerjaan, termasuk yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja sering menimbulkan ketegangan karena menyangkut kewajiban dan hak antara pengusaha dan pekerja. Penting bagi pengusaha untuk terlebih dahulu melakukan proses perundingan sebelum pengambilan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai bagian dari penyelesaian perselisihan secara damai¹¹.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 102 hingga 149, memuat ketentuan yang mengatur peran

¹¹ Azzara Rum Mawangi, Desi Nur Vitasari, And Jenny Yudha Utama, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan Berdasarkan Uu No 06 Tahun 2023 Cipta Kerja Perspektif Keadilan," *Kultura Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora* 2, No. 06 (2007): 118–29.

serta pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam sistem hubungan industrial¹². Pemerintah dalam hal ini termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, berperan sebagai salah satu aktor kunci dalam menangani masalah hubungan industrial. Peran ini memerlukan adanya kebijakan dan langkah-langkah strategis dari pemerintah daerah untuk mendukung terbentuknya hubungan kerja yang kondusif dan stabil.

Menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kota/Kabupaten diberi tanggungjawab sebagai penyelenggara Ketenagakerjaan. Mereka berwenang dalam merumuskan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian konflik hubungan industrial. Pada Pasal 7 ayat (satu) yang menjelaskan pemerintah daerah berkewajiban dalam menyusun perencanaan Ketenagakerjaan sebagai dasar bagi kebijakan dan strategi pembangunan Ketenagakerjaan yang berkelanjutan¹³. Pengusaha, karyawan, serikat buruh, dan pemerintah harus berupaya seefisien mungkin untuk mencegah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tabel 1: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Provinsi Aceh

N0.	Tahun	Jumlah Kasus
1.	2022	16 Kasus

¹² zusana aulia cicilia kemala Humau, "Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Melalui Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Nusa Tenggara Timur.," *Doctoral Dissertation, Uajy.*, 2015,

¹³ Gubernur Aceh, "Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan," 2014, 1–23.

2.	2023	16 Kasus
3.	2024	14 kasus

Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Data diatas ialah laporan kasus yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh tahun 2022 sampai tahun 2024 mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan sejumlah perusahaan. Data tersebut merupakan kasus yang ditangani oleh Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, khususnya pada seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki tugas untuk memfasilitasi penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.

Bulan Agustus 2023, tercatat sebanyak 16 kasus perselisihan hubungan kerja dari berbagai kabupaten/kota di Aceh telah dirujuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh untuk diselesaikan melalui mekanisme non-litigasi. Dari total tersebut, terdapat 4 kasus yang berhubungan dengan PHK yang berhasil diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) antara pihak pekerja dan pengusaha oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Sementara itu, kasus-kasus lainnya yang tidak mencapai kata sepakat dilanjutkan penyelesaiannya melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹⁴.

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, belum

¹⁴ Website Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. “Disnakermobduk Aceh Bentuk Pos Layanan Konsultasi Dan Pengaduan Perselisihan Tenaga Kerja Di Daerah”. [Disnakermobduk.Acehprov.Go.Id](https://disnakermobduk.acehprov.go.id).

<https://disnakermobduk.acehprov.go.id/Berita/Kategori/HubinNaker/Disnakermobduk-Aceh-Bentuk-Pos-Layanan-Konsultasi-Dan-Pengaduan-Perselisihan-Tenaga-Kerja-Di-Daerah> (Diakses pada 9 September)

menunjukkan penurunan signifikan di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Cara menyelesaikan konflik antara pengusaha dan pekerja yang muncul akibat perbedaan kepentingan sudah dijelaskan menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tahap awal penyelesaian dilakukan melalui perundingan bipartit guna mencapai Kesepakatan Bersama sebelum menempuh jalur hukum lebih lanjut¹⁵.

Perundingan bipartit adalah langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja/buruh, yang dilakukan secara langsung oleh kedua pihak tanpa adanya pihak ketiga. Proses ini memiliki arti penting secara strategis dalam usaha mencapai kesepakatan melalui prinsip musyawarah dan mufakat, untuk mencegah peningkatan konflik ke dalam proses litigasi/hukum yang lebih panjang.

Perundingan bipartit berhasil, maka hasilnya dituangkan dalam dokumen Kesepakatan Bersama yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan menjadi rujukan formal dalam menyelesaikan sengketa hubungan kerja. Keberadaan kesepakatan ini mencerminkan terciptanya hubungan industrial yang kondusif, saling menghormati, dan mengedepankan asas keadilan serta kemitraan. Meskipun demikian, efektivitas tahapan bipartit kerap terhambat oleh rendahnya pemahaman normatif maupun kurangnya itikad baik dari salah satu pihak, sehingga

¹⁵ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.

menyebabkan proses penyelesaian tidak berjalan optimal sesuai amanat peraturan perundang-undangan¹⁶.

Penyelesaian perselisihan secara bipartit sering tidak berhasil atau tidak mencapai Kesepakatan Bersama. Kurangnya kesepakatan yang dicapai oleh kedua pihak yaitu pekerja dan pengusaha terkait suatu hal, yang dituangkan dalam sebuah dokumen tertulis. Kesepakatan ini berisi pernyataan mengenai tujuan bersama, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta mekanisme pelaksanaannya. Tujuannya untuk menciptakan kejelasan, mencegah kesalahpahaman, dan memastikan bahwa semua pihak terlibat memahami dan menyetujui hal-hal telah disepakati.

Kasus tidak berhasilnya Perundingan Bipartit di Aceh antara pengusaha antara dan pekerja tidak adanya Kesepakatan Bersama antara kedua belah pihak. Kasus perselisihan yang terjadi pada salah satu pekerja berinisial SN yang bekerja di rumah sakit (x disamarkan). Perselisihan disebabkan karena pekerja tidak menerima Peraturan Perusahaan dan tidak jelas statusnya setelah pergantian manajemen. Pekerja menuntut hak-haknya sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku dan ingin mengajukan pensiun. Pihak perusahaan tidak merespon untuk melakukan Perundingan Bipartit dari pihak pekerja, dari pihak pengusaha hanya dapat membayar setengahnya. Pihak pekerja melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh¹⁷.

¹⁶ Aziz, A. Bipartit, Langkah Awal Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus di PT. Yamaha Indonesia). Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan, 2022, 174-182.

¹⁷ Data kasus dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Gambar 1: Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja



Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pemutusan hubungan kerja dari kasus yang dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh pada Tahun 2022 sampai 2024. Dari di atas menunjuk bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi masih tinggi di Provinsi Aceh. Berdasarkan data yang diterima Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan dengan alasan yang jelas, prosedur yang sesuai, dan mengutamakan musyawarah mufakat antara pekerja dan pengusaha. Masih banyak pekerja yang belum memahami prosedur

penyelesaian perselisihan PHK. Hal ini sering terjadi karena kurangnya sosialisasi terkait regulasi Ketenagakerjaan atau ketidaktahuan pekerja terhadap mekanisme hukum yang tersedia. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya sosialisasi regulasi Ketenagakerjaan, baik dari pemerintah maupun pihak pengusaha. Selain itu, rendahnya tingkat pendidikan dan literasi hukum pekerja turut menjadi faktor signifikan yang menghambat pemahaman mereka terhadap hak-hak yang dijamin oleh Undang-undang¹⁸.

Berdasarkan pengamatan langsung di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Pekerja masih belum mengerti mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja. Contohnya adalah pekerja yang terdiri dari dua orang atau lebih di perusahaan x (nama disamarkan) yang melaporkan terkait perselisihan yang dialaminya dengan pengusaha kepada mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, di mana sebelumnya antara pekerja dan pengusaha tidak melakukan musyawarah atau perundingan akibat ketidaktahuan pekerja, bahwa sebelum melapor ke Dinas harus melakukan Perundingan Bipartit atau musyawarah antara pekerja dengan pengusaha terlebih dahulu. Terlebih dahulu antara pekerja dan pengusaha harus melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku. Apabila tahap bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan ke tahap tripartit yaitu mediasi dengan melibatkan mediator.

¹⁸ Sari, D. P., & Wulansari, A. Analisis Faktor Penyebab Minimnya Pemahaman Tenaga Kerja terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal Ilmu Hukum, 5(2),2018, 120-135.

Mediator berperan sebagai orang yang netral atau tidak berpihak tetapi membantu kedua pihak menemukan solusi yang adil. Mediator yang mendukung pihak-pihak dalam proses negosiasi untuk menemukan solusi tanpa menggunakan metode keputusan atau paksaan untuk mencapai penyelesaian. Mediator yang bersikap adil dan netral berarti bahwa mediator tidak memihak kepada siapa pun, tidak memiliki kepentingan dalam konflik yang sedang berlangsung, serta tidak mendapatkan keuntungan atau kerugian jika perselisihan dapat diselesaikan atau jika mediasi tidak berhasil¹⁹.

Tahap mediasi, mediator akan menyelenggarakan pertemuan untuk memfasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha untuk upaya menemukan solusi permasalahan yang terjadi. Mediator kemudian menyampaikan rekomendasi penyelesaian sebagai upaya mencapai Kesepakatan Bersama. Apabila kedua pihak menerima rekomendasi tersebut, maka perselisihan dianggap telah terselesaikan melalui Kesepakatan atau Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh Dinas, pekerja dan pengusaha. Apabila salah satu pihak tidak menyetujui hasil mediasi, maka mediator akan mengeluarkan surat anjuran. Maka penyelesaian dilanjutkan ke ranah litigasi melalui pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah instansi kehakiman yang memiliki kewenangan khusus dalam menyelesaikan kasus-kasus permasalahan hubungan industrial, termasuk Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam rangka proses

¹⁹ Julkipli, Ahmad, and B. Santoso. "Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 5.2 (2022): 257-267.

persidangan, kedua belah pihak memiliki bukti yang kuat. Pemahaman pekerja terhadap hak dan kewajibannya berdasarkan ketentuan perundang-undangan sangat diperlukan agar dapat memperjuangkan haknya secara tepat²⁰.

Pemahaman mengenai prosedur penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menjadi hal penting bagi pekerja dan pengusaha berkaitan dengan hak dan tanggung jawab pekerja serta pengusaha. Memahami prosedur yang tepat memastikan bahwa proses pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kurang pemahaman hukum ketenagakerjaan dapat menyebabkan kesalahan dalam prosedur PHK. Prosedur PHK yang tidak benar dapat melanggar hukum ketenagakerjaan. Pemahaman hukum ketenagakerjaan yang baik sangat penting untuk memastikan pelaksanaan prosedur PHK yang benar dan adil.

Pemerintah khususnya melalui Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan, memfasilitasi proses mediasi, serta menjamin bahwa setiap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan sesuai hukum Ketenagakerjaan dan prosedur penyelesaian yang disahkan. Peningkatan kesadaran dan literasi di kalangan pekerja dan pengusaha mengenai hukum Ketenagakerjaan dan terkait prosedur penyelesaian perselisihan PHK diharapkan mampu mendorong terbentuknya hubungan industrial yang lebih harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan.

²⁰ Alandi, Hansen, and Dian Ety Mayasari. "Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja." *Jurnal Hukum Ius Publicum* 4.2 (2023): 31-51.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang **“Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”**. Bertujuan agar mengetahui langkah-langkah strategis yang dilaksanakan pada instansi terkait guna menciptakan penyelesaian perselisihan PHK yang efektif, adil, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.1.1. Tidak adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha saat melakukan perundingan bipartit untuk Perjanjian Bersama.
- 1.1.2. Pemutusan Hubungan Kerja di Provinsi Aceh masih tinggi.
- 1.1.3. Pekerja yang belum memahami prosedur penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan hukum Ketenagakerjaan

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”?**

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh Dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dijelaskan diatas, maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1.1.4. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk berlatih dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian serta menambah wawasan peneliti agar berpikir secara kritis dan sistematis.

1.1.5. Bagi peneliti lain

Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber bacaan dalam melakukan penelitian lainnya.

1.1.6. Bagi Instansi atau lembaga

Agar dapat dijadikan sebagai masukan dan saran bagi lembaga dalam melakukan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi.

1.6. Penjelasan Istilah

1. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja dikarenakan suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
2. Bipartit adalah perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan.
3. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

