

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH
DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN GUNA MENYELESAIKAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

IRFAN AUFAA SIN

NIM. 190802020

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



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Irfan Aufaa Sin
NIM : 190802020
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Banda Aceh, 21 Desember 2000
Alamat : Jl. Tgk Abd Rahman, Lr. Mona, Gp. Emperom

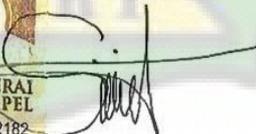
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

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

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian bahwa yang dapat dipertanggung jawabkan 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, 27 Oktober 2023
Yang Menyatakan,


IRFAN AUFAA SIN
NIM 190802020




**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH DALAM
MEMBERIKAN PELAYANAN GUNA MENYELESAIKAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

Sebagai Salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Diajukan oleh:

IRFAN AUFAA SIN
NIM. 190802020

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

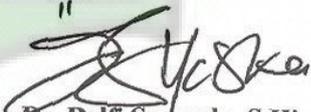
Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Saïd Amirulkamar, M.M., M.Si

NIP.196110051982031007

1-2023

Dr. Delfi Suganda, S.Hi., LLM

NIP.19861122015031005

PENGESAHAN SIDANG
PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH DALAM
MEMBERIKAN PELAYANAN GUNA MENYELESAIKAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL

SKRIPSI

Telah Diuji 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) Dalam Ilmu Administrasi Negara

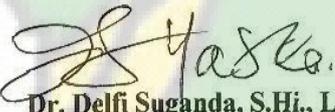
Pada Hari/Tanggal: Rabu, 13 Desember 2023

Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua

Sekretaris

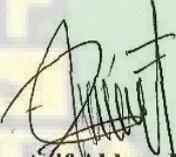

Dr. Said Amirulkamar, M.M., M.Si.
NIP. 196110051982031007


Dr. Delfi Suganda, S.Hi., LLM
NIP. 198611122015031005

Penguji I

Penguji II


Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19740371999031005


Arif Akbar, M.A.
NIP. 199110242022031001

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



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

ABSTRAK

Di era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan kerja menjadi semakin meningkat dan kompleks terutama dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asian (MEA), Globalisasi dan perdagangan bebas serta berkembangnya isu Hak Asasi Manusia (HAM), sehingga pemerintah pusat dan pemerintah daerah khususnya Pemerintah Aceh perlu mengambil langkah-langkah strategis dan sinergis sebagai upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, berkeadilan, sehingga meningkatkan kemampuan teknis Sumber Daya Manusia (SDM). Penyelesaian perselisihan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yaitu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Fungsi dari pemerintah itu sendiri yaitu memberikan pelayanan, menetapkan kebijakan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam memberikan pelayanan guna penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada Provinsi Aceh dan Kendala-kendala apa saja yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini menggunakan Metode kualitatif, penentuan informan menggunakan *purposive sampling*, Teknik Pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan peran Disnakermobduk Aceh dalam memberikan pelayanan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menyediakan SDM yang membidangi mediasi, dan sangat ditentukan oleh peran Disnakermobduk Aceh menyediakan pelayanan dalam menyelesaikan suatu perselisihan yang terjadi. Disnakermobduk Aceh harus menciptakan perdamaian diantara kedua belah pihak yang berselisih, sehingga hubungan antara kedua belah pihak dapat terjalin kembali dengan baik. Hambatan yang dihadapi Disnakermobduk Aceh adalah faktor eksternal yaitu Kurangnya input informasi mengenai regulasi ketenagakerjaan oleh pihak berselisih, Tidak ada itakat baik dari pihak yang berselisih. Sedangkan faktor internal: Kurangnya SDM yang membidangi mediasi, dan sarana dan prasana. Disarankan kepada Disnakermobduk Aceh agar dapat menjunjung tinggi sikap profesionalitas. Disarankan kepada Kepala Disnakermobduk Aceh agar dapat memenuhi sarana dan fasilitas yang kurang memadai dan kepada pihak berselisih agar dapat mempelajari regulasi ketenagakerjaan, agar mudah dan terhindar dari perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci : Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Penyelesaian Perselisihan, Pelayanan.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur peneliti ucapkan Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Penyelesaian Perselisihan Antara Pengusaha Dan Pekerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Pemerintaha, 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. Prof. Dr. Mujiburrahman, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Dr. Muji Mulia, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
3. Eka Januar, M.Soc. Sc. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
4. Muazzinah, M.P.A., selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara.
5. Siti Nurzalikha M.Si Selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara.

6. Terimakasih kepada Dr. Said Amirulkamar, M.M., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, mendidik, memberi saran dan motivasi yang sangat luar biasa.
7. Terimakasih kepada Dr. Delfi Suganda, S.Hi., LLM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, mendidik, memberi saran dan motivasi yang sangat luar biasa.
8. 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.
9. 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, 28 Oktober 2023

Peneliti,



Irfan Aufaa Sin

DAFTAR ISI

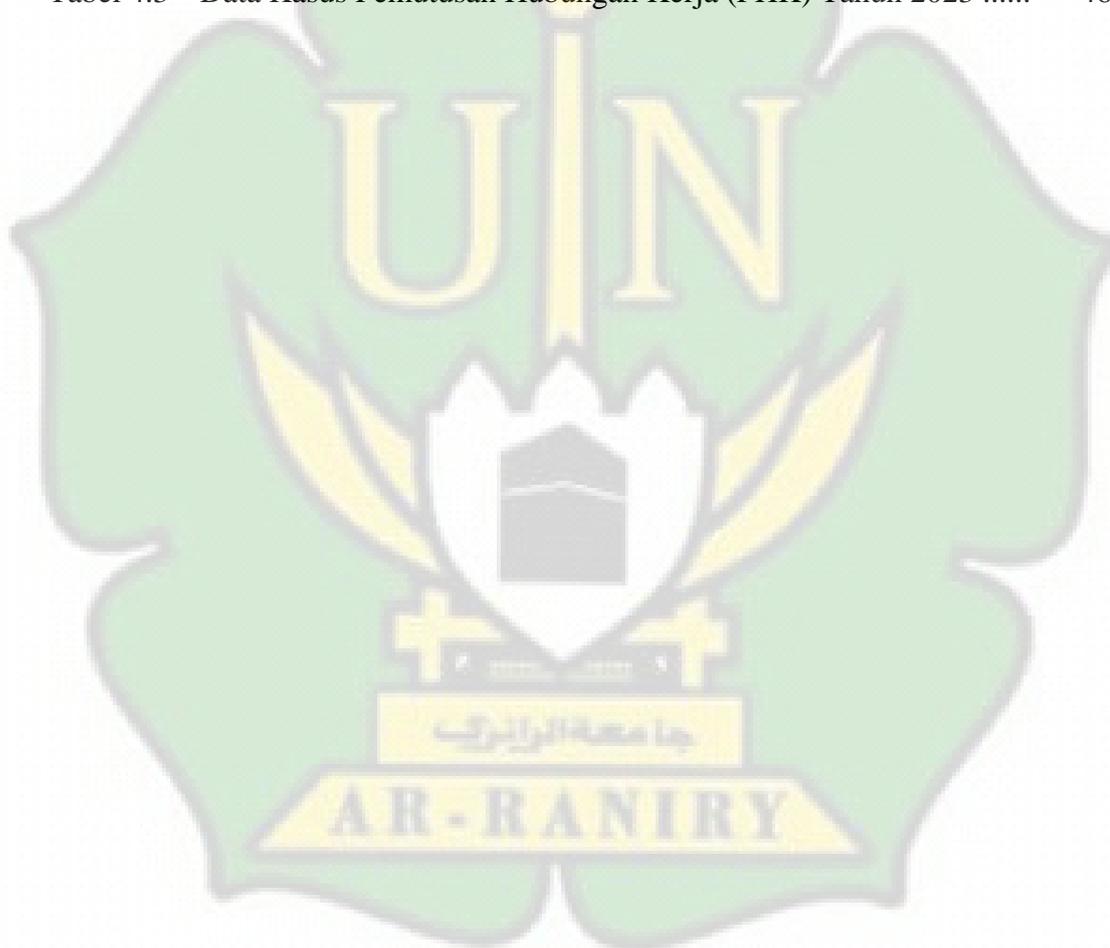
LEMBARAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Peran.....	8
2.1.2 Teori Mediasi	12
2.1.3 Teori Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Teori Pengusaha dan Pekerja.....	17
2.1.5 Teori Organisasi.....	19
2.2 Pembahasan Penelitian Yang Relevan	20
2.3 Kerangka Berfikir.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Lokasi Penelitian	24
3.3 Fokus Penelitian	25
3.4 Informan Penelitian	28
3.5 Jenis dan Sumber Data	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Teknik Analisis Data	34
3.8 Teknik Pemeriksaan Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Umum.....	38
4.1.1.1 Struktur Organisasi	38
4.1.1.2 Deskripsi Lokas Penelitian	38
4.2 Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pengusaha dan Pekerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.....	47

4.1.2 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam memberikan pelayanan guna penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada Provinsi Aceh.....	47
4.2.1.1 Perundingan Secara Bipartit	47
4.2.1.1.1 Musyawarah.....	47
4.2.1.1.2 Perjanjian Bersama (PB)	50
4.2.1.2 Perundingan Secara Tripartit	52
4.2.1.2.1 Pelegesian Kasus	53
4.2.1.2.2 Meneliti Kasus dan Kelengkapan Administrasi ...	56
4.1.3 Kendala-Kendala apa saja yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan pengusaha antara pekerja.....	59
4.2.1.3 Internal.....	59
4.2.1.3.1 Kurangnya SDM yang membidangi mediasi.....	59
4.2.1.3.2 Sarana & Prasarana.....	62
4.2.1.4 External.....	64
4.2.1.4.1 Kurangnya input informasi mengenai regulasi ketenagakerjaan	64
4.2.1.4.2 Tidak ada I'tkat baik dari pihak yang berselisih...	66
4.3 Pembahasan Penelitian	69
4.3.1 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam memberikan pelayanan guna penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada Provinsi Aceh.....	69
4.3.1.1 Perundingan Secara Bipartit	69
4.3.1.2 Perundingan Secara Tripartit.....	72
4.3.2 Kendala-Kendala apa saja yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan pengusaha antara pekerja.....	73
4.3.2.1 Internal.....	73
4.3.2.2 External.....	74
BAB V PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

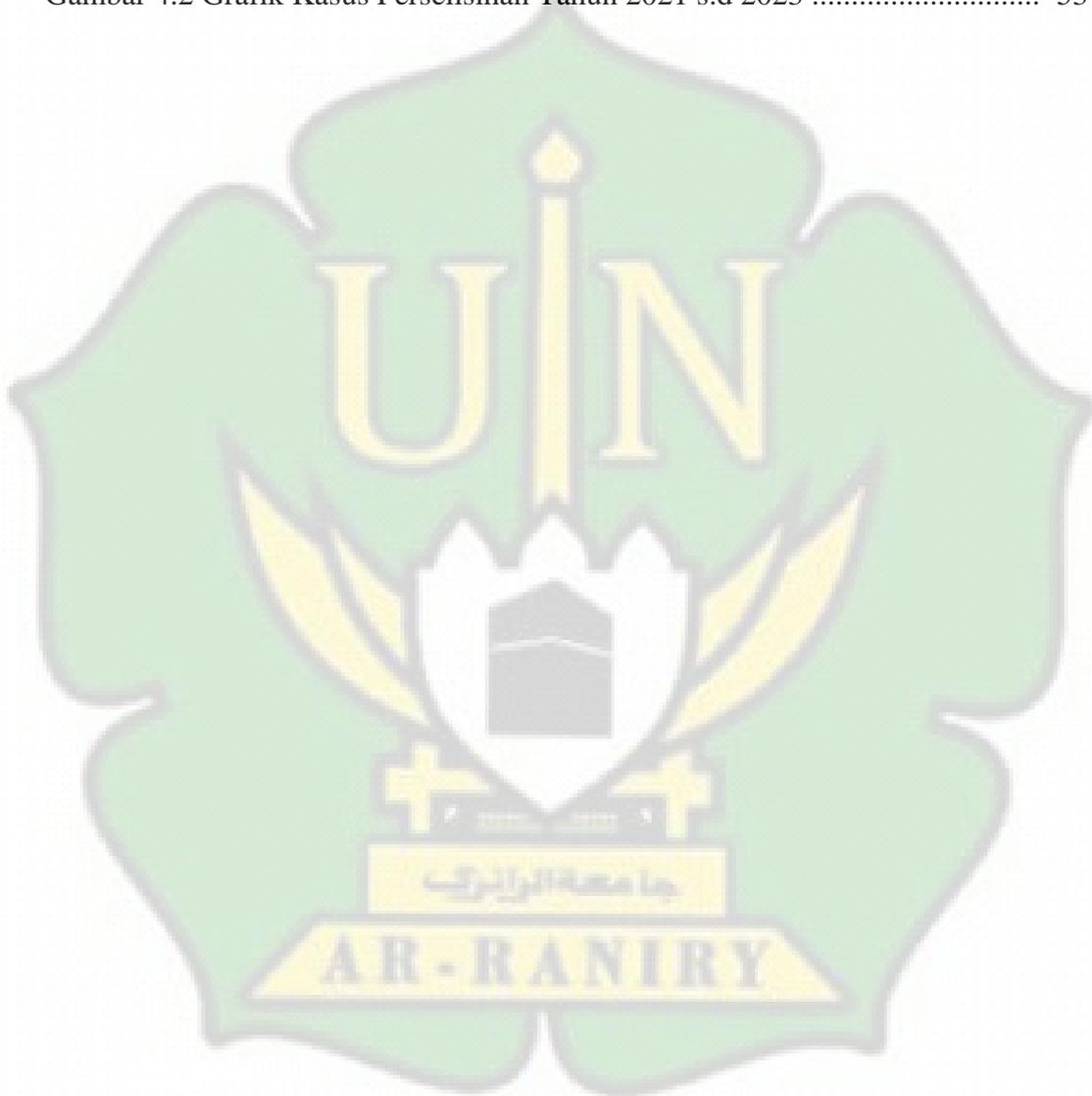
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kasus Perselisihan	3
Tabel 3.1	Dimensi dan Indikator Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	27
Tabel 3.2	Kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	28
Tabel 3.3	Informan Penelitian	29
Tabel 4.1	Data Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tahun 2021	45
Tabel 4.2	Data Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tahun 2022	46
Tabel 4.3	Data Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tahun 2023	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 3.1 Teknis Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman.....	36
Gambar 4.1 Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	38
Gambar 4.2 Grafik Kasus Perselisihan Tahun 2021 s.d 2023	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing	83
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian	84
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	85
Lampiran 4	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja & Mobilitas Penduduk Aceh	86
Lampiran 5	Data Jumlah Perusahaan Terdaftar Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Tahun 2023	86
Lampiran 6	Pedoman Wawancara	87
Lampiran 7	Foto Dokumentasi Wawancara	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan kerja menjadi semakin kompleks terutama dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asian (MEA), Globalisasi dan perdagangan bebas serta berkembangnya isu Hak Asasi Manusia (HAM), sehingga pemerintah pusat dan pemerintah daerah khususnya Pemerintah Aceh perlu mengambil langkah-langkah strategis dan sinergis sebagai upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, berkeadilan, sehingga meningkatkan kemampuan teknis Sumber Daya Manusia (SDM). Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai dampak pada pengangguran, kriminalitas, kesempatan kerja, seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatkan jumlah angkatan kerja yang bekerja. Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan permasalahan yang menyangkut kehidupan manusia.

Penyelesaian perselisihan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yaitu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Fungsi dari pemerintah itu sendiri yaitu memberikan pelayanan, menetapkan kebijakan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karenanya, fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan merupakan salah satu pelayanan pemerintah dalam melakukan mediasi sebagai

penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Pelayanan publik adalah produk dari birokrasi publik yang diterima oleh warga pengguna maupun masyarakat secara luas.¹ Maka dari itu para birokrat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara luas, termasuk di dalamnya pemenuhan pelayanan berupa jasa, barang maupun pelayanan administratif.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial mempunyai empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti melihat langsung bagaimana situasi yang terjadi di lapangan dengan mengamati dan mencatat kejadian-kejadian yang terjadi di lapangan secara sistematis, dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh Disnakermobduk Aceh, sebelum melakukan perundingan pihak berselisih menyampaikan masalahnya secara tertulis kepada pihak pengusaha, kemudian menyerahkan risalah tertulis Upaya telah melakukan perundingan bipartit dan diberikan kepada Disnakermobduk Aceh pada bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial untuk diinventarisir dan mengidentifikasi masalah serta Membuat tata tertib dan jadwal perundingan oleh pihak Dinas. Setiap tahap perundingan dibuat risalah apabila salah satu pihak tidak bersedia tanda

¹ Dwiyanto, A.. Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. Yogyakarta: UGM PRESS 2021. h.15

tangan maka dicatat dalam risalah, Perundingan dilakukan sampai 3 kali, Jika tercapai kesepakatan, maka akan dilakukan perjanjian bersama (PB) lalu didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan Jika tidak tercapai kesepakatan, maka pihak Disnakermobduk Aceh mengeluarkan Anjuran dan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pada Penelitian ini peneliti fokus kepada perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang menjelaskan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Tabel 1.1
Jumlah Kasus Perselisihan

NO	Tahun	Jumlah Kasus
1	2021	7
2	2022	14
3	2023	12

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Namun dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja harus melalui mediasi agar tercapainya hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 demi kelangsungan perkembangan usaha, peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh serta perluasan lapangan kerja melalui efektivitas

dalam penerapan prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui Mediasi di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan.

Perselisihan bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal antara lain kurangnya pengetahuan para pihak mengenai Mediasi, perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dan tidak hadirnya para pihak dalam sidang mediasi. Sedangkan faktor internal adalah kurangnya mediator, banyaknya pelimpahan kasus ke provinsi dan kurangnya fasilitas ruangan yang tidak memadai. Ketersediaan mediator sangat terbatas untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan ke provinsi namun upaya yang ditempuh para pihak apabila tidak berhasil melakukan mediasi oleh mediator maka pihak mediator mengeluarkan anjuran dan risalah agar di tindaklanjuti di pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi karena bentuk hubungan kerja yang berdasarkan atas kontrak kerja. Cara ini lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan ditengah jalan, maka izin memberikan PHK tetap diperlukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masa kerja tersebut.

Pembayaran kompensasi tersebut harus mengikuti prosedur sebagai mana yang telah ditetapkan didalam Pasal 157 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana di dalamnya adalah penyempurnaan dari isi keputusan Menteri Nomor 150 Tahun 2000 Tentang

Penyelesaian Pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang bertujuan untuk terciptanya suatu kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan secara Bipartit agar dapat mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha.

Secara umum, biasanya perundingan secara bipartit jarang tercapai dalam upaya kesepakatan, maka kasus tersebut dilimpahkan ke Dinas Provinsi Aceh untuk diselesaikan dengan perundingan secara Tripartit agar penyelesaian komplik dapat diselesaikan secara tepat waktu dan tepat sasaran. Oleh karena itu masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang di Bidang ketenagakerjaan, yaitu Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh untuk menyelesaikan setiap Perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.²

Sebagaimana kita ketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja adalah tempat penyelesaian permasalahan perselisihan di perusahaan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam arti kata jika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat di selesaikan dengan perundingan Secara

² Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tripartit, dalam hal ini peran Disnakermobduk Aceh sangat menentukan dalam penyelesaian ini.

Pada penelitian ini peneliti tertarik pada kasus PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, pada tanggal 23 April 2023 dikeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak Pengusaha PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh (Kustomi Candra Krisna) dengan alasan telah lalai dalam bekerja dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 21 Sanksi dan Tingkat Pelanggaran ayat 6, yaitu karyawan akan diputuskan hubungan kerjanya tanpa syarat/tanpa ganti rugi/tanpa mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Pekerja dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh tanpa ada Pembinaan, Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III, dan dilanjutkan perundingan secara Tripartit oleh Disnakermobduk Aceh yang telah terlaksana mediasi sebanyak 3 kali, dan tidak mencapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, sehingga pihak Disnakermobduk Aceh mengeluarkan anjuran dan risalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa jauh peran Disnakermobduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan dengan mengadakan penelitian dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Antara Pengusaha dengan Pekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam identifikasi masalah yang didasari pada latar belakang masalah maka identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih terdapat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha dan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- b. Apabila perundingan secara Bipartit belum mencapai kesepakatan maka kasus tersebut dilimpahkan ke Dinas Provinsi untuk diselesaikan dengan perundingan secara Tripartit.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas ada hal yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut, yang kemudian dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- a. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam memberikan pelayanan guna penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada Provinsi Aceh?
- b. Kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam memberikan pelayanan guna penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

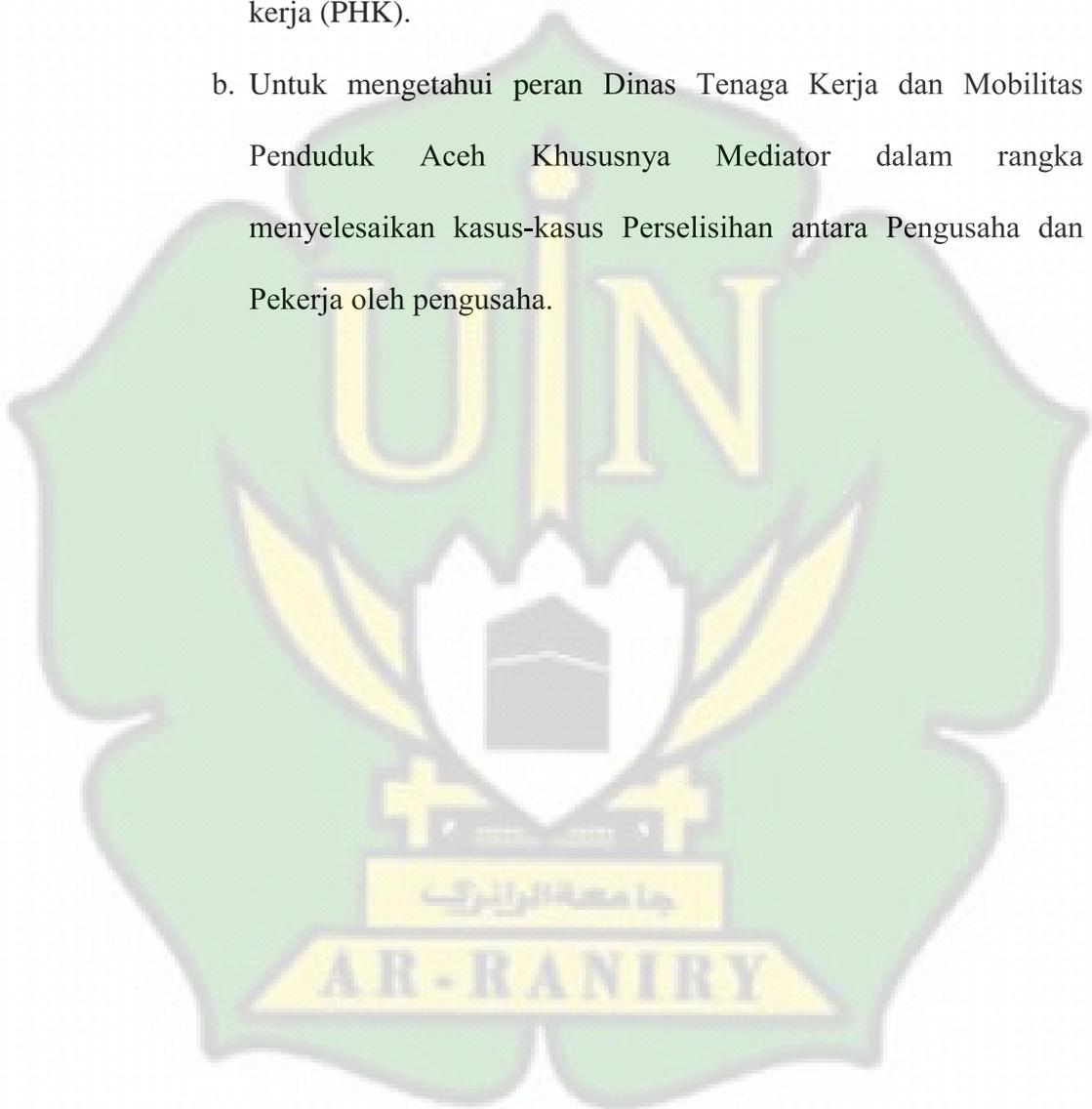
1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Publik khususnya yang menyangkut hukum ketenagakerjaan dan hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan kita.
 - b. Untuk penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat khususnya bagi para pekerja atau pengusaha dalam rangka penyelesaian kasus Perselisihan untuk mendapatkan hak-hak pekerja ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

2. Kegunaan Praktis

- a. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja (PHK).
- b. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Khususnya Mediator dalam rangka menyelesaikan kasus-kasus Perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja oleh pengusaha.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Teori Peran

Menurut Duverger, menyatakan bahwa “Peran (*role*) dipilih secara baik karena dia menyatakan bahwa setiap orang adalah pelaku di dalam masyarakat di mana dia hidup, juga dia adalah seorang aktor yang harus memainkan beberapa peran seperti aktor-aktor profesional”. Setiap orang mempunyai macam-macam peran yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peran menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.”³

Pengertian lain peran menurut Soeryono Soenkanto, peran dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat ⁴ Sedangkan menurut Thoha menyatakan “Peran adalah Suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang di timbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal”. Peran timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan

³Duverger, Maurice. *Sosiologi Politik*. Alih Bahasa: Daniel Dhakidae. Jakarta: Raja Grafindo Persada. h.103

⁴ Suryono Soekanto. *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: 1988), h. 667

mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peran yang harus dimainkan pada hakikatnya tidak ada perbedaan.”⁵

Menurut Abdulsyani menyatakan “Peran adalah Suatu perbuatan seseorang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan status yang dimilikinya, dan seseorang dapat dikatakan berperan jika ia telah melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan fungsi sosialnya dalam masyarakat”.⁶ Dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

Menurut Mintzberg dalam Thoha ,ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yaitu :

- a. Peran antar pribadi (*Interpersonal Role*), dalam peran antar pribadi atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar. Peran ini sebagaimana Mintzberg dalam Thoha ,dibagi atas tiga peran yang merupakan perincian lebih lanjut dari peran antar pribadi ini.
 - 1). Peran Sebagai tokoh (*Interpersonal Role*), yakni suatu peran yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

⁵ Abdulsyani. *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapannya*. Jakarta: Bumi Aksara 2012. h.10

⁶ Ibid., h.94

- 2). Peran sebagai pemimpin (*leader Role*), dalam peran ini atasan bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan internasional dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya di antaranya pemimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan.
 - 3). Peran sebagai pejabat perantara (*Liasion Role*), disini atasan melakukan peran yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada di luar organisasinya, untuk mendapatkan informasi.
- b. Peran yang berhubungan dengan Informasi (*Informational Role*), peran interpersonal di atas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Peran interpersonal di atas Mintzberg (dalam Thoha merancang peran kedua yakni yang berhubungan dengan informasi ini. Peran itu terdiri dari peran-peran sebagai berikut :
1. Peran pemantau (*Monitor*), peran ini mengidentifikasi seorang atasan sebagai penerima dan mengumpulkan informasi. Adapun informasi yang diterima oleh atasan ini dapat dikelompokkan atas lima katagori berikut :
 - a). Internal operations, yakni informasi mengenai kemajuan pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi, dan semua peristiwa yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b). Peristiwa-peristiwa diluar organisasi (*external events*) informasi jenis ini diterima oleh atasan dari luar organisasi, misalnya informasi dari langganan, hubungan-hubungan pribadi, pesaing-pesaing, asosiasi-asosiasi dan semua informasi mengenai perubahan atau perkembangan ekonomi, politik dan teknologi yang semuanya itu amat bermanfaat bagi organisasi.

c). Informasi dari hasil analisis, semua analisis dan laporan mengenai berbagai isu yang berasal dari bermacam-macam sumber sangat bermanfaat bagi atasan untuk diketahui.

d). Buah pikiran dan kecenderungan, atasan memerlukan, suatu sasaran untuk mengembangkan suatu pengertian atas kecenderungan-kecenderungan yang tumbuh dalam masyarakat, dan mempelajari tentang ide-ide atau buah pikiran yang baru.

e). Tekanan-tekanan, atasan perlu juga mengetahui informasi yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan dari pihak-pihak tertentu.

2. Sebagai diseminator, peran ini melibatkan atasan untuk menangani proses transmisi dari informasi-informasi ke dalam organisasi yang dipimpinnya.
3. Sebagai juru bicara (*Spokesman*), peran ini digunakan manajer untuk menyampaikan informasi keluar lingkungan organisasinya.

c. Peran pengambilan keputusan (*Decisional Role*). Dalam peran ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Mintzberg dalam Thoha berkesimpulan bahwa pembagian besar tugas atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya. Keterlibatan ini disebabkan karena:

- 1) Secara otoritas formal adalah satu-satunya yang diperbolehkan terlibat untuk memikirkan tindakan-tindakan yang penting atau yang baru dalam organisasinya .
- 2) Sebagai pusat informasi, atasan dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai-nilai organisasi.”⁷

2.1.2 Teori Mediasi

Mediasi berasal dari bahasa latin, *mediere*, yang berarti berada ditengah. Mediasi yang dipakai sekarang ini diserap dari Bahasa Inggris, *mediator*. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata mediasi diberi makna sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat. Orang yang melakukan mediasi dinamakan mediator.

Menurut Christper W. Moore sebagaimana dikutip oleh Desriza Ratman Mediasi adalah suatu masalah yang dapat dibantu (penyelesaian masalahnya) oleh pihak ketiga yang dapat diterima oleh kedua belah

⁷Abdulsyani. *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapannya*. Jakarta: Bumi Aksara 2012. h.25

pihak, adil dan tidak memihak serta tidak mempunyai wewenang untuk membuat keputusan, tetapi mempercepat para pihak yang berselisihan agar dapat mencapai suatu keputusan bersama dari masalah yang diperselisihkan.”⁸

Sedangkan menurut Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2016, Tentang Mediasi adalah cara penyelesaian perselisihan melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu mediator.

Keberhasilan dan kegagalan mediasi sangat tergantung dengan proses yang dijalankannya. Proses mediasi yang baik saja belum menjamin kesepakatan damai antara kedua pihak, apalagi mengabaikan proses mediasi yang benar, tentu bisa mengakibatkan kegagalan mediasi. Karena itu tahapan dalam mediasi sangat penting diperhatikan. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 telah mengatur detail tahapan mediasi.

Adapun unsur-unsur mediasi di antaranya yaitu :

- a. Merupakan sebuah proses penyelesaian perselisihan berdasarkan perundingan.
- b. Mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang berselisihan di dalam perundingan.
- c. Mediator bertugas membantu para pihak yang berselisihan untuk mencari penyelesaian.

⁸Ratman, Desriza. Mediasi Non-Litigasi Terhadap Sengkata Medik dengan Konsep WinWin Solution. Jakarta: Elex Media Komputindo 2012. h.133

- d. Tujuan mediasi untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang berselisihan guna mengakhiri perselisihan.”⁹

2.1.3 Teori Organisasi

Menurut Gitosudarmo dan Sudita menyebutkan bahwa “organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan”.¹⁰

Menurut Hasibuan, menyebutkan bahwa: Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang di perlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif yang didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.”¹¹

Menurut Rozalinda, menyebutkan sebagai berikut “pengorganisasian yaitu sebagai proses penetapan struktur peran melalui penentuan aktivitas-aktivitas, penugasan kelompok-kelompok kepada manajer, pendelegasian wewenang dan informasi, baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi”.¹²

⁹Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi

¹⁰Gitosudarmo, Sudita. *Perilaku Keorganisasi*. Cetakan ketiga. Jogyakarta: BPFE 2010. h.51

¹¹ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014. h.118

¹²Rozalinda. *Manajemen Perspektif Syari’ah*. Padang: Pustaka Al-Hilal 2011.h.9

Menurut Maidawati, menyebutkan bahwa Pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Dan juga sebagai suatu pekerjaan membagi tugas, mendelegasikan otoritas, dan menetapkan aktivitas yang hendak dilakukan oleh manajer pada seluruh hirarki organisasi.”¹³

Menurut Siagian, menyebutkan sebagai berikut “pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggungjawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.¹⁴

Berdasarkan beberapa definisi di atas pada prinsipnya kesamaan, maka dengan demikian dapat disimpulkan pengorganisasian adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan untuk mengelompokkan orang-orang, penetapan tugas-tugas, fungsi-fungsi, wewenang dan tanggungjawab serta mengatur hubungan yang efektif antara orang-orang secara formal agar dapat bekerjasama secara efektif dalam satu kesatuan, sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

¹³Gitosudarmo, Sudita. Perilaku Keorganisasi. Cetakan ketiga. Jogyakarta: BPFE 2010

¹⁴Rozalinda.. Op.cit.,h.110

2.1.4 Teori Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin menyebutkan sebagai berikut “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Manusia”¹⁵

Menurut Marwansyah, menyebutkan bahwa :Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.”¹⁶

Menurut Sutrisno, menyebutkan bahwa “Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya”.¹⁷

15Edu, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana 2011. h.1

16 Ibid., h.3

17 Ibid., h.21

Menurut Hanggraeni menyebutkan bahwa: Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertian secara makro dan mikro. SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya, sedangkan SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.”¹⁸

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan bagi manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti

¹⁸Hanggraeni, Dewi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: FEUI, 2012. h.35

intelligence, creativity, dan imagination tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya. Dengan demikian kita dapat memahami bahwa daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat di gunakan oleh organisasi.

Dengan melihat pengertian di atas sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan berkekuatan *power*. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya, yang berasal dari manusia.

2.1.5 Konsep pengusaha dan pekerja

Pengusaha Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di dalam pasal 1 angka (5) disebutkan bahwa pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang persekutuan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”¹⁹

¹⁹Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di dalam pasal 1 angka (5)

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

Perusahaan menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka (6) pengertian perusahaan adalah :

1. 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;
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”²⁰

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak usaha-usaha sosial. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah

20 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka (6)

dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang berkerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.”²¹

2.2 Pembahasan Penelitian yang Relevan

1. Lia Lestari (2019). Skripsi Mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik dengan judul “Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Khusus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peranan Mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan bagaimana kendala-kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pejabat Fungsional Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera adalah Mediator yang memiliki peranan dalam melakukan pembinaan tentang hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja dan

21 Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber. Kendala dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan yang tidak dapat terselesaikan oleh Mediator merupakan kendala bagi mediator tersebut. Adapun kaitan dengan penulis lakukan yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan, namun pada instansi yang berbeda dan mengkaji hubungan Industrial, kemudian sama-sama menggunakan metode kualitatif dan dengan melakukan observasi, wawancara langsung dan dokumentasi yang terkait dengan penelitian. Adapun perbedaan dengan yang penulis lakukan yaitu pada penelitian ini fokus terhadap Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan, sedangkan penulis berfokus pada Pelayanan yang diberikan dalam penyelesaian perselisihan. ”²²

2. Ali Faqham Bysi (2016). Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Syari’ah dan Hukum dengan judul “Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mediasi perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta terdapat 12 buah perjanjian bersama pada Tahun 2012 dan 20 buah perjanjian bersama pada pada tahun 2013. Terdapat kendala-kendala yang dialami oleh mediator, kendala tersebut ialah : iktikad baik para pihak, jenis perselisihan yang dihadapi, iktikad baik para wakil para

22 Lestari, Lia. (2019). Skripsi. Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Hubungan Industrial (Studi Khusus Dinas Tenaga Kerja Provisi Sumatera Utara).

pihak dan jumlah ganti rugi. Menurut data yang didapatkan dari pengadilan Hubungan Industrial bahwa untuk jumlah perjanjian bersama yang merupakan hasil dari mediasi perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta. Kaitan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah sama-sama mengkaji tentang mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, namun pada instansi yang berbeda dan fokus berbeda.”²³

3. Qadama Sidiq Restu Iksanto (2018), Universitas Sebelas Maret Fak. Ekonomi dan Bisnis, dengan Judul “Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Kasus-Kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta”, pada penelitian ini menjelaskan bahwa peran mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga kerja dan Perindustrian (DISNAKERPERIN) Kota Surakarta adalah membantu dalam upaya penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diluar jalur pengadilan. Kaitan dengan penulis lakukan yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang peranan mediator dalam proses penyelesaian kasus-kasus perselisihan, namun pada instansi yang berbeda dan mengkaji hubungan Industrial, kemudian sama-sama menggunakan metode kualitatif dan dengan

²³Desmawangsa. (2013) Skripsi. Partisipasi Program Studi Administrasi Negara dalam Organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Ejournal Ilmu Administrasi.

melakukan observasi, wawancara langsung dan dokumentasi yang terkait dengan penelitian.²⁴

2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



²⁴Qadama Siddiq Restu Iksanto (2018). Skripsi. Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Kasus-Kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Surakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif. Sugiyono menyebutkan bahwa “Penelitian Kualitatif adalah Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci”. Pengumpulan data dari penelitian ini tidak dipandu oleh teori tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan. Hasil akhir dari penelitian kualitatif ini menghasilkan data atau informasi yang bermakna bahkan hipotesis atau ilmu baru yang dapat mengatasi masalah.²⁵

Sugiyono menyebutkan bahwa “penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif”.²⁶

Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediator dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang beralamat di Jalan

²⁵Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta 2012, hlm 73

²⁶ Ibid., h.92

Krueng Jambo Aye No.2 Gampong Geuceu Komplek Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh. Alasan memilih lokasi ini adalah karena lebih dekat dengan tempat tinggal dan mudah dijangkau dari segi aksesibilitas pengambilan data. Selain itu peneliti ingin tahu sejauh mana Peran Mediator dalam menyelesaikan Peselisihan antara Pengusaha dan Pekerja.

3.3 Fokus Penelitian

Pada dasarnya pemahaman Fokus penelitian sebagai objek dan/atau sarana yang ingin dibidik oleh peneliti dilapangan nantinya setelah dilakukan observasi awal terhadap fenomena yang menunjukkan adanya kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang senyatanya terjadi. Dalam perkembangan ini konsentrasi peneliti dapat menjadi landasan pembahasan selanjutnya untuk membuka cakrawala berfikir positif terhadap fokus yang sudah dibidik. Dalam fokus penelitian ini dilakukan tindakan sesuai dengan sifat pendekatan kualitatif yang lentur yang mengikuti pola pikir yang *empirical induktif*, dimana segala sesuatu dalam penelitian ini ditentukan dari hasil akhir pengumpulan data yang mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Sementara fokus yang dilakukan sebagaimana pendapat Moleong menyebutkan bahwa “Fokus penelitian mengandung penjelasan mengenai dimensi-dimensi apa yang terjadi pusat perhatian serta kelak dibahas secara mendalam dan tuntas”. Dengan demikian terhadap fenomena tersebut mengisyaratkan segala sesuatu fenomena (gejala) dan adanya ketidak beresan sosial tertentu yang menarik, signifikansi sehingga memerlukan pemotretan, pemetaan, dan pemahaman secara mendalam yang pada gilirannya dapat

membantu pemecahan masalah tanpa masalah akan tetapi pemecahannya dilakukan melalui penelitian.²⁷

Fokus penelitian diperlukan untuk membatasi diri terhadap fenomena yang akan cermati, sebagaimana pandangan Moleong menyebutkan sebagai berikut, Fokus adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui kepustakaan ilmiah atau pun kepustakaan lainnya. *Implikasinya*, apabila peneliti merasakan adanya masalah, seyogyanya ia mendalami kepustakaan yang *relevan* sebelum terjun kelapangan, dengan demikian fokus penelitian akan memenuhi kriteria untuk memanfaatkan *paradigma*".²⁸ Pada penelitian ini peneliti berfokus pada Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Menurut Sugiyono menyebutkan sebagai berikut Dalam Penelitian kualitatif, gejala itu bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*places*), pelaku (*actor*), dan aktivitas

27 Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2012. h. 41

28 Ibid., h. 97

(*activity*) yang berintegrasi secara sinergis serta penentuan fokus berdasarkan oleh pembimbing atau orang yang di pandang ahli. ”²⁹

Fokus dalam penelitian ini, yaitu :

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam Penyelesaian Perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja

Tabel 3.1
Dimensi dan Indikator Peran Mediator

NO	Dimensi	Indikator
1	Perundingan Secara Bipartit	a. Musyawarah b. Perjanjian Bersama (PB)
2	Perundingan Secara Tripartit	a. Penglegesian b. Mediator meneliti kasus dan kelengkapan administrasi

Sumber : Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan permasalahan Perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja.

Tabel 3.2
Kendala-kendala Yang Dihadapi Mediator

NO	Dimensi	Indikator

²⁹Moleong, Lexy J. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hlm. 285

1	Internal	<ul style="list-style-type: none"> a. Kurangnya SDM yang membidangi mediasi b. Sarana dan Prasarana
2	External	<ul style="list-style-type: none"> a. Kurangnya input informasi mengenai regulasi ketenagakerjaan oleh pihak berselisih b. Tidak ada I'tkat baik dari pihak yang berselisih

Sumber : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3.4 Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *Purposive sampling*. Menurut Sugiyono *Purposive sampling* adalah teknik “pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu”.³⁰ Dengan menggunakan *Purposive sampling*, diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang dilakukan dan mampu menjelaskan keadaan sebenarnya tentang objek yang diteliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Informan Penelitian

NO	Informan Penelitian	Jumlah
1	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.	1

³⁰Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2014. h.124

2	Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1
3	Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.	1
4	Pengusaha	1
5	Pekerja	1
	Jumlah	5

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Meloeng menyebutkan bahwa “informan yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria-kriteria, harus jujur, taat pada janji patuh pada peraturan, suka berbicara, tidak termasuk anggota salah satu yang bertentangan dalam latar penelitian dan mempunyai pandangan tertentu tentang suatu hal peristiwa yang terjadi ”.³¹

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek atau subjek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data primer akan didapatkan secara langsung oleh penelitian berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan oleh para informan.

31 Ibid., h.143

Menurut Sugiyono menjelaskan sumber primer adalah sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”³²

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan penelitian dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder yang digunakan penelitian berupa profil Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Menurut Sugiyono menyatakan data sekunder adalah “Sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.”³³

Sumber data sekunder merupakan sumber tidak langsung yang mampu memberikan tambahan serta penguatan terhadap data penelitian. Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan dengan bantuan media cetak dan media elektronik. Selain itu, sumber data sekunder dapat berupa arsip dan berbagai sumber data tambahan yang sesuai.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah merupakan bagian dari proses pengujian data atau cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan

32 Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta 2012.h.139

33 Ibid., h.141

untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan.

Menurut Sugiyono menyebutkan bahwa “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data”³⁴

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Observasi

Observasi yaitu cara untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh keterangan atau data yang relevan dengan objek penelitian. Selanjutnya penelitian memahami dan menganalisa berbagai masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu bagaimana Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Bungin bahwa ada beberapa bentuk observasi yang dapat dilakukan dalam suatu penelitian antara lain:

- a. Observasi partisipasi, yaitu suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana peneliti terlibat dalam keseharian informan.

34 Ibid., h.224

- b. Observasi tidak terstruktur, yaitu suatu pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman abservasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
- c. Observasi kelompok, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.”³⁵

Observasi dalam penelitian ini akan peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan dengan objek penelitian yang tepat untuk memperoleh keterangan atau data yang relevan dengan objek penelitian.

3.6.2 Wawancara

Bungin menyebutkan bahwa “wawancara mendalam merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab sambil bertatap muka antara informan dan pewawancara”. Wawancara tidak hanya dilakukan dalam satu kali atau dua kali melainkan secara berulang-ulang. Dengan melakukan wawancara mendalam diharapkan akan mendapatkan informan lengkap dan sedalam mungkin.”³⁶

Ahmadi mengemukakan yaitu “wawancara mendalam merupakan bentuk komunikasi antara penelitian dengan subjek yang

³⁵Bungin, Burhan. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Predana Media 2011, h. 115

³⁶ Ibid., h.101

diteliti dengan cara mengajukan pertanyaan dalam wujud mencari informasi berdasarkan tujuan”. Wawancara dapat dilakukan secara formal dan informal (terjadwal dan tidak terjadwal) ditempat resmikan di tempat umum atau tidak resmi.”³⁷

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Mediator, Kabid HI dan Kasie PPHI di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Wawancara dilakukan dengan tipe wawancara bebas dan terbuka sehingga peneliti bisa menanyakan apa saja dan mendapatkan data yang diperlukan, serta yang diwawancarai tahu maksud dan tujuan wawancara itu.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik mengupulkan data yang berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan.

Sugiyono memaparkan bahwa “Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui peninggalan tulisan terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penyelidikan”.³⁸ yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Studi pustaka yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi perpustakaan, yaitu berupa

37Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2014, h.119

38 Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta 2012, h.127

peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen dan hasil-hasil penelitian yang ada relevansi dengan masalah yang akan diteliti pada Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sebagaimana Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh .

3.7 Teknik Analisis Data

Sugiyono mengemukakan bahwa: Proses mencari dan menyusun secara sistimatis data yang telah diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara menorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. ”³⁹

Miles dan Huberman Sugiyono mengemukakan terdapat 3 (tiga) langkah dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan verivikasi data.

1. Reduksi Data

Yang dimaksud dengan reduksi data adalah proses seleksi dan penyederhanaan data yang diperoleh di lapangan yang harus dicatat secara teliti dan rinci. Data yang telah direduksikan telah memberikan

39 Ibid., h.89

gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan kesimpulan penelitian yang dapat dilakukan.

3. Verifikasi Data Menarik Kesimpulan

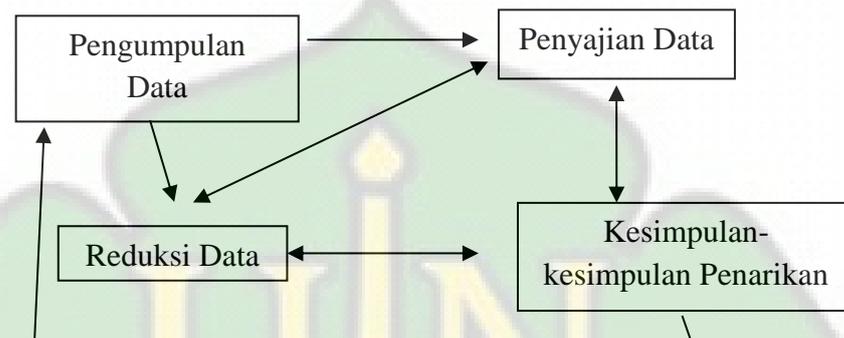
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif dengan model interaktif yaitu komponen reduksi data dan penyajian data dilakukan bersama dengan pengumpulan data, kemudian setelah data terkumpul maka tiga komponen tersebut berinteraksi dan bila kesimpulan dirasakan kurang maka perlu ada verifikasi dan penelitian kembali mengumpulkan data lapangan. Sedangkan dalam pengumpulan data, peneliti harus sudah memahami apa arti dari berbagai hal yang ingin ditemui dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan dan pola-pola, pernyataan-pernyataan dan konfigurasi yang mungkin, arahan, sebab akibat, dan berbagai proporsi, kesimpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan.⁴⁰

Sesuai dengan jenis penelitian diatas, maka peneliti menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman dalam Sugiyono untuk menganalisis data hasil penelitian aktivitas dalam analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus

40 Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta 2012, h.91

sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. ”⁴¹ Adapun model interaktif yang dimaksud sebagai berikut :

Gambar 3.1
Teknik Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman



Sumber : Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*.

3.8 Teknik Pemeriksaan keabsahan Data

Menurut Sugiyono menyebutkan bahwa “Teknik triangulasi berarti penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama yaitu teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak”.⁴² Triangulasi juga dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dari sumber data yang ada.

Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan :

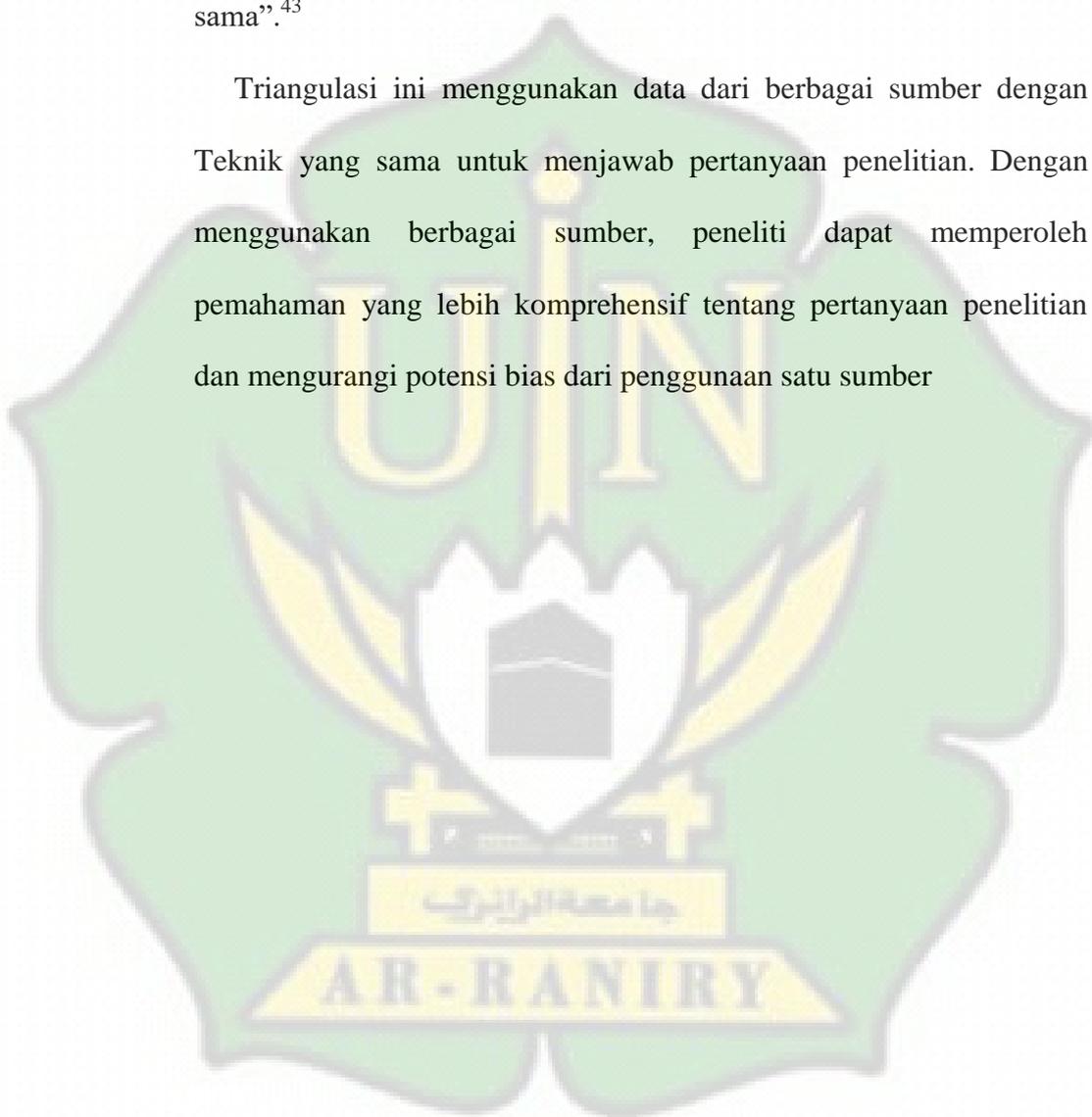
⁴¹ Ibid., h.132

⁴² Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta 2012. h.147

3.8.1 Triangulasi Sumber

Menurut Sugiyono Triangulasi Sumber berarti “untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama”.⁴³

Triangulasi ini menggunakan data dari berbagai sumber dengan Teknik yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dengan menggunakan berbagai sumber, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang pertanyaan penelitian dan mengurangi potensi bias dari penggunaan satu sumber



43 Ibid., h. 330

BAB IV

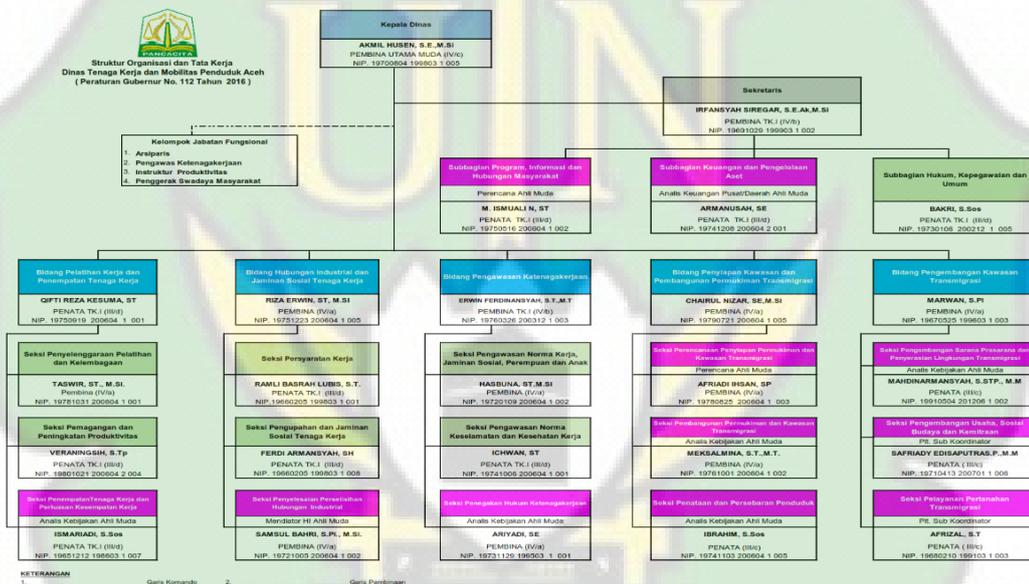
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

4.1.1.1 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur DISNAKERMOBUDUK Aceh
Tahun 2023



Data sumber : DISNAKERMOBUDUK Aceh

4.1.1.2 Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, merupakan organisasi Perangkat Daerah Aceh yang menyelenggarakan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Aceh dan Dewan Perwakilan Rakyat Aceh sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-

masing. Sesuai dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan perangkat Aceh, yang mana pemerintah Aceh adalah pemerintahan dalam sistem Negara Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Dasar Tahun 1945. Dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 menjelaskan tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Dalam Pembentukan dan susunan perangkat Aceh yang mana Satuan Kerja Perangkat Aceh disebut dengan SKPA adalah perangkat Pemerintah Aceh yang salah satunya Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh di Bidang Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Salah satunya Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana teknis di Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjelaskan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi, upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi komisi Dewan pengupahan Provinsi. Penetapan upah minimum Provinsi Selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari. Namun dalam hal ini masih banyak

perusahaan yang belum dibayar upah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi(UMP).

b. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

1. Visi :

Terwujudkan Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang produktif maju, mandiri dan sejahtera

2. Misi :

- a. Menciptakan Tenaga Kerja yang terampil produktif dan mempunyai kompeten kerja.
- b. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan.
- d. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Transmigrasi dan penyebaran perpindahan penduduk yang seimbang antar kabupaten/kota.
- e. Mengembangkan kapasitas masyarakat dan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan.
- f. Mengembangkan desa transmigrasi produktif menuju desa maju dan mandiri.

c. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

1. Tugas

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara umum mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah

dan pembangunan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai dengan peraturan dan Perundang-undangan.

2. Fungsi

- a. Pelaksanaan urusan kesekretariatan dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Pelaksanaan tugas penyiapan rancangan peraturan dan produk hukum lainnya tentang ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- d. Penyelenggaraan Administrasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi.

Berdasarkan data jumlah perusahaan terdaftar wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan (WLKP) Tahun 2023 Provinsi Aceh memiliki perusahaan dengan jumlah 9.170 perusahaan,⁴⁴ Dari tiap-tiap perusahaan bergerak pada jenisnya masing-masing, adapun jenis-jenis berdasarkan beberapa kategori sebagai berikut:

1. Perusahaan Ekstraktif

Jenis-jenis perusahaan ini memiliki jenis lapangan usahanya mengelola benda benda yang tersedia di alam seperti pertambangan

⁴⁴ DISNAKERMObDUK Aceh, Bidang Pengawasan

emas, perak batubara, penebangan dan pengolahan sumber daya alam kayu, pembuatan garam yang mengolah dari air laut, pertambangan mineral, timah, nikel dan benda benda yang terdapat dalam isi bumi.

Perusahaan ekstraktif biasanya mengambil langsung benda yang berada di alam tanpa adanya proses pengolahan atau dapat dikatakan sebagai perusahaan perdagangan alam bukan industri pengolahannya. Adapun beberapa contoh jenis-jenis perusahaan seperti PT PEMA (Pembangunan Aceh), PT PEMA Global Aceh, PT But Triangle Pase Inc, PT Aneka Gas Industri Tbk, dan PT Pertamina Hulu Energi NSB

2. Perusahaan Agraris

Jenis-jenis perusahaan ini sama halnya dengan jenis jenis perusahaan ekstraktif yang memiliki jenis lapangan usahanya dari hasil alam, akan tetapi yang membedakan terletak pada perusahaan agraris itu mengolah dan memproduksi sumber-sumber produksi dari alam.

Perusahaan agraris ini berkaitan dengan bidang perkebunan, pertanian, perikanan dan perternakan. Adapun beberapa contoh jenis jenis perusahaan agraris seperti PT Bahagia Jaya Indo

3. Perusahaan Industri

Perusahaan Industri memiliki ruang lingkup lapangan usahanya dengan mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi atau bahan setengah jadi sehingga barang tersebut menjadi barang siap pakai. Biasanya perusahaan industry bisa berupa perusahaan kerajinan dan

perusahaan pakaian. Adapun contoh perusahaan industri seperti PT PEMA (Pembangunan Aceh Perseroda)

4. Perusahaan Perdagangan

Jenis perusahaan ini menjalankan usaha dengan menghimpun kemudian menyalurkan kepada masyarakat sebagai konsumen. Biasanya perusahaan perdagangan bisa berupa usaha perdagangan ekspor atau impor karena banyak permintaan dari konsumen sehingga sudah banyak sekali macam macam perusahaan di Indonesia terutama perusahaan berjenis perusahaan perdagangan. Jenis bisnis B2B dan B2C bisa ditemui pada jenis perusahaan perdagangan juga.

Adapun contoh jenis-jenis perusahaan perdagangan di Indonesia antara lain: PT Aceh Distribusindo Raya, PT PEMA (Pembangunan Aceh Perseroda, dan PT Sarana Aceh Utama dan masih banyak jenis-jenis perusahaan perdagangan di Aceh

5. Perusahaan Jasa

Jenis perusahaan ini menjalankan usahanya dibidang jasa dan akan mendapatkan profit dan keuntungannya setelah jasa itu diberikan. Adapun contoh perusahaan jasa ini seperti PT Dunia Barusa, PT Bersama Sukses Bahagia (BSB), PT Cut Meutia Medika Nusantara, PT Aceh Media Grafika (Serambi), PT. Darussalam Berlian Motor, BPR Syariah Hikmah Wakilah

Dari jumlah data perusahaan diatas apabila terjadinya perselisihan diantara pengusaha dan pekerja hendaknya melakukan penyelesaian

sebagaimana yang di telah di atur dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Penyelenggaraan pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh kepada yang bersangkutan salah satunya yaitu pelayanan pengaduan atau laporan mengenai masalah perselisihan hubungan industrial dan penyediaan mediator. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Perundingan secara Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Bahwa perundingan secara bipartit dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. Maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggungjawab Bidang Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan. Namun dalam hal ini masih banyak kasus yang dilimpahkan ke Provinsi yang diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh untuk dilanjutkan perundingan secara tripartit dan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mencatatkan dan merakapitulasi penyelesaian kasus Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) Tahun Anggaran 2021 yang ter-PHK 7 Kasus dengan rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Kasus PHK

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Tahun 2021

NO	Hasil Mediasi	Jenis Perselisihan	Jumlah
1	Perjanjian Bersama	PHK	1 Kasus
2	Anjuran	PHK	1 Kasus
3	Dilimpahkan ke subussalam	PHK	1 Kasus
4	Pengembalian Berkas	PHK	2 Kasus
5	Proses	PHK	1 Kasus
6	Menunggu keputusan Pengadilan	PHK	1 Kasus
Jumlah			7 Kasus

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Pemerintah Provinsi Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib

Sedangkan Tahun 2022 dan 2023 yang telah direkapitulasi mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dilimpahkan ke Disnakermobduk Aceh sebanyak 16 kasus, dan pada tahun 2023 mula januari sampai dengan Oktober yang dilimpahkan ke Disnakermobduk Aceh sebanyak 12 kasus

Peneliti disini mengambil kasus yang telah diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Provinsi salah satunya PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil cabang Banda Aceh.

Penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tahun 2022 dan 2023 yang ter-PHK 14 Kasus dengan rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.2
Data Kasus PHK
Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Tahun 2022

NO	Hasil Mediasi	Jenis Perselisihan	Jumlah
1	Perjanjian Bersama	PHK	5 Kasus
2	Anjuran	PHK	2 Kasus
3	Dilimpahkan Ke Mediator Pusat	PHK	1 Kasus
4	Dilimpahkan Ke Kota Langsa	PHK	1 Kasus
5	Pengembalian Berkas	PHK	2 Kasus
6	Proses	PHK	2 Kasus
7	Dikembalikan Menunggu Bipartit	PHK	1 Kasus
Jumlah			14 Kasus

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Pemerintah Provinsi Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib

Tabel 4.3
Data Kasus PHK
Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Tahun 2023

NO	Hasil Mediasi	Jenis Perselisihan	Jumlah
1	Perjanjian Bersama	PHK	3 Kasus
2	Anjuran	PHK	2 Kasus
3	Dilimpahkan Ke Disnaker Aceh Besar	PHK	1 Kasus
4	Proses	PHK	4 Kasus
5	Dikembalikan Menunggu Bipartit	PHK	1 Kasus

6	Ditangani oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan	PHK	1 Kasus
Jumlah			12 Kasus

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Pemerintah Provinsi Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib

4.2 Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pengusaha dan Pekerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

4.2.1 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam Menyelesaikan perselisihan Pengusaha dan Pekerja

4.2.1.1 Perundingan Secara Bipartit

4.2.1.1.1 Musyawarah

Bahwa untuk mengefektifkan pelaksanaan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perlu menyusun pedoman penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui perundingan secara bipartit. Bahwa perundingan secara bipartit dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam musyawarah ini harus dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dalam melakukan perundingan Bipartit kedua belah pihak wajib memiliki itikat baik, bersikap santun dan tidak anarkis atau menaati tata tertib perundingan yang disepakati. Setiap terjadinya perselisihan hubungan kerja wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi.

Dalam hal ini salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 kali berturut-turut dan pihak lainnya

menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁴⁵

Penyelesaian melalui Bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dan pekerja. Di dalam musyawarah ini harus dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka didalam perundingan Bipartit kedua belah pihak wajib memiliki itikat baik untuk menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁴⁶

Setiap terjadinya perselisihan hubungan kerja wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi. Maka perundingan secara bipartit dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan, apabila tidak tercapai kesepakatan maka pihak pengusaha dan pekerja harus mengikuti peraturan perundang-udangan tentang penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

⁴⁵ Hasil wawancara Bersama bapak Riza Erwin

⁴⁶ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁴⁷

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, Mediasi secara bipartit yang mana pekerja harus membuat surat kepada pengusaha menuntut hak-hak pesangon melalui lembaga bipartit yaitu antara pekerja dan pengusaha lamanya penyelesaian tersebut satu bulan lamanya.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pimpinan Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa:⁴⁸

“Setelah melakukan tiga kali mediasi di Dinas Kabupaten/kota tidak tercapai kesepakatan maka pihak pengusaha memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada pihak pekerja”.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pekerja Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa:⁴⁹

“Dalam perundingan ini pihak pekerja menuntut pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan Undang-undang misalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja, waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam musyawarah untuk mencapai mufakat dapat dilakukan secara

⁴⁷ Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

⁴⁸ Wawancara Bersama bapak Kustomi Candra

⁴⁹ Wawancara Bersama saudara Ilhamsyah

perundingan Bipartit. Pihak pekerja sudah mengupayakan permintaan perundingan Bipartit melalui Dinas Kabupaten/Kota, Pihak Dinas telah memanggil kedua belah pihak untuk dapat hadir dalam mediasi penyelesaian secara Bipartit, pihak pekerja hadir memenuhi panggilan tersebut dan pihak pengusaha tidak memenuhi panggilan (tidak hadir) sehingga tidak tercapai perundingan secara Bipartit.

4.2.1.1.2 Perjanjian Bersama (PB)

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 7 ayat(1) antara pihak ke-1 dan pihak ke-2 telah mengadakan perundingan Bipartit dan telah tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja maka kesepakatan ini merupakan Perjanjian Bersama (PB) yang berlaku sejak ditandatangani di atas materai yang cukup. Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari iktikad baik. dan tembusannya di kirim kepada Dinas Tenaga Kerja setempat.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁵⁰

Untuk menghasilkan Perjanjian Bersama (PB) permasalahan yang telah disepakati ke dua belah pihak untuk mencapai

⁵⁰ Wawancara Bersama bapak Riza Erwin

kesepakatan maka di buat perjanjian bersama yang di tandatangani oleh para perundingan dan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial di pengadilan Negeri wilayah pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama(PB).

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa⁵¹“Dalam perundingan bipartit tidak mencapai musyawarah mufakat maka pihak pekerja dan pengusaha sepakat untuk membuat Perjanjian Bersama antara pengusaha dan pekerja”.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁵²

Para pihak menerima anjuran maka mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama(PB). Dalam sidang mediasi secara bipartit yang mana pekerja harus membuat surat kepada pengusaha menuntut hak-hak pesangon melalui lembaga bipartit yaitu antara pekerja dan pengusaha lamanya penyelesaian tersebut satu bulan lamanya.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pimpinan Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁵³

“Di dalam perusahaan terdapat perselisihan antara pengusaha dan pekerja, pihak pengusaha Pernah mencoba menawarkan uang pesangon agar memenuhi hak-hak pekerja/buruh namun pekerja menolak tawaran tersebut, karena yang bersangkutan tetap mengacu peraturan pemerintah”.

⁵¹ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

⁵² Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

⁵³ Wawancara Bersama bapak Kustomi Candra

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pekerja Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁵⁴

“Perjanjian Bersama (PB) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan (Pekerja) dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi”.

Berdasarkan wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan kesimpulan dimensi dan indikator bahwa di dalam perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau ke dua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit yang telah dilakukan dengan mengajukan surat Perjanjian Bersama(PB).

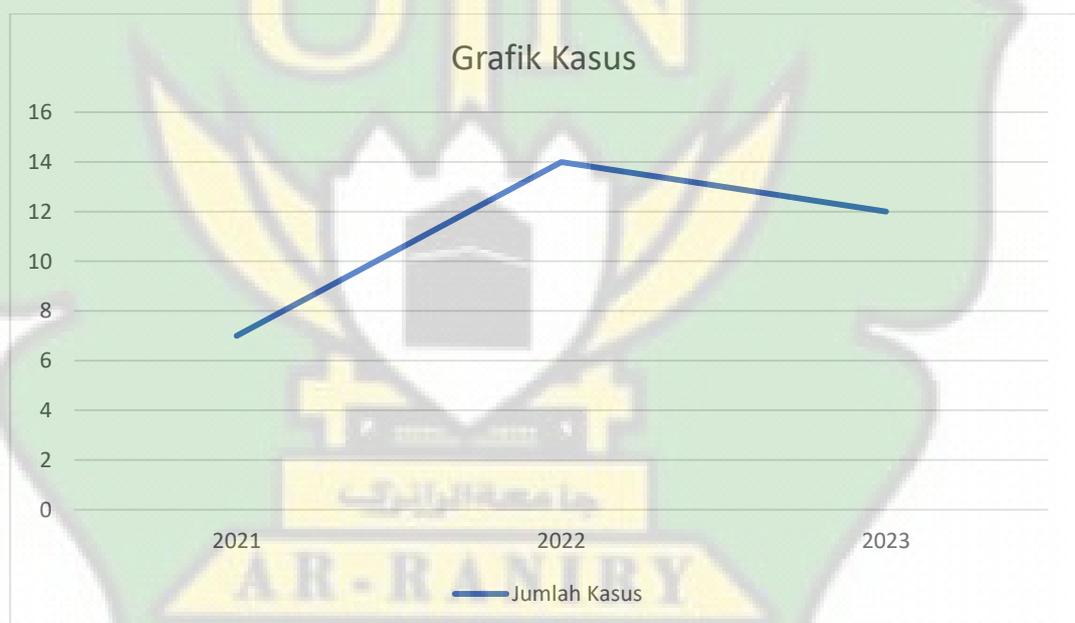
4.2.1.2 Perundingan Secara Tripartit

Perundingan secara tripartit adalah perundingan yang dilakukan antara pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pemerintah atau mediator dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan

⁵⁴ Wawancara Bersama saudara Ilhamsyah

kepentingan, permutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengah oleh seorang mediator yang netral. Mediasi secara bipartit melalui Dinas Tenaga Kerja setempat, apabila pertemuan tersebut tidak dapat diselesaikan juga, maka pihak Dinas tersebut melimpahkan kasus tersebut ke provinsi agar dapat diselesaikn secara Tripartit.

Gambar 4.2
Grafik Kasus Perselisihan Hubungan Industrial
Tahun 2021 s.d 2023



Sumber : Dinas Tenaga Kerja & Mobilitas Penduduk Aceh

4.2.1.2.1 Pelegesian Kasus

Menerima pelimpahan dari Kabupaten/kota untuk di tingkatkan secara Tripartit (Pemerintah, Pengusaha, Pekerja) lamanya Penyelesaian satu bulan setengah hari kerja, kasus yang masuk tersebut dalam tempo 7 (tujuh) hari diteliti dan diperiksa

kelengkapan administrasi sesuai kebutuhan yang di atur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit. Setelah kasus 7 (tujuh) hari apabila tidak lenkap kasus tersebut dikembalikan ke kabupaten/kota untuk dilengkapi.

Setelah berkas dilengkapi oleh pihak pekerja, Disnaker mempelajari kasus tersebut selama 7 (tujuh) hari kerja dilakukan klarifikasi kepada kedua belah pihak pengusaha dan pekerja. Proses penyelesaian mediasi satu bulan setengah hari kerja, mediasi dilakukan tiga tahap apabila tercapai kesepakatan maka mediator wajib membuat perjanjian bersama dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka mediator wajib membuat anjuran dan risalah yang ditandatangani oleh kepala Dinas dan Mediator. Anjuran tersebut diajukan oleh kedua belah pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁵⁵

Karena belum tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja maka pihak Dinas yang menangani perselisihan tersebut setelah menerima pelimpahan dari kabupaten/kota yang tidak ada mediatornya. Maka setelah menerima dari

⁵⁵ Wawancara Bersama bapak Riza Erwin

kabupaten/kota kepala bidang mempertimbangkan kasus tersebut bisa di mediasikan atau tidak.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa⁵⁶ “Setelah menerima pelimpahan dari Dinas Kabupaten/Kota maka pihak Dinas Provinsi yang ada mediatornya dan kasus yang masuk di dinas akan di teliti dan di pelajari kelengkapan administrasi oleh Kepala Seksi Penyelesaian perselisihan Hubungan industrial baru diserahkan ke Mediator”.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁵⁷

Dalam kasus pelimpahan para pihak mediator mempelajari kasus tersebut apabila kasus masih kurang kelengkapan berkas tentunya pihak mediator meminta pihak pekerja wajib melengkapi berkas tersebut. Apabila berkas tersebut sudah lengkap maka mediator dapat melakukan mediasi secara tripartit.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pimpinan Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁵⁸ “Perundingan yang tidak mencapai kesepakatan untuk penyelesaian antara pengusaha dan pekerja karena tidak ada kesesuaian hak yang di tuntutan oleh pekerja

⁵⁶ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

⁵⁷ Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

⁵⁸ Wawancara Bersama bapak Kustomi Candra

(pesangon) oleh karena itu menyelesaikan sesuai kemampuan perusahaan maka kasus tersebut dilimpahkan ke Dinas Provinsi.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pekerja Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa:⁵⁹

Pihak pekerja dan pengusaha tidak mau melakukan pertemuan mediasi secara bipartit, pekerja tersebut dapat meminta bantuan penyelesaian secara Tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja setempat yang ada mediatornya. Karena pekerja menuntut hak-haknya (Pesangon) sesuai ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan tentang pesangon.

Berdasarkan wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa apabila sudah menerima pelimpahan dari Kabupaten/Kota maka kasus tersebut diteliti dan di pelajari oleh kasie dan diserahkan ke pihak mediator yang akan memediasikan untuk diselesaikan masalah tersebut.

4.2.1.2.2 Meneliti Kasus dan Kelengkapan Administrasi

Setelah menerima pelimpahan dari kabupaten/kota maka mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang kelengkapan administrasi dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Mediator harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan

⁵⁹ Wawancara Bersama saudara Ilhamsyah

perundang-undangan yang berlaku. Adapun kelengkapan administrasi yang harus dilengkapi adalah sebagai berikut :

- a) Surat pelimpahan kasus dari Dinas kab/kota.
- b) Risalah bipartit.
- c) Foto kopy Kontrak Kerja.
- d) Foto Kopy daftar Gaji/slip gaji atau rekening koran gaji.
- e) Foto kopy surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f) Surat Panggilan I s/d surat panggilan III dalam mediasi.
- g) Foto kopy absen apabila ada.

Setelah melengkapi persyaratan maka mediator dapat melakukan mediasi secara tripartit. Sebagaimana kita ketahui bersama Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah tempat penyelesaian permasalahan perselisihan di perusahaan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam arti kata terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) yang di selesaikan secara perundingan Tripartit, dalam hal ini peran Mediator sangat menentukan dalam penyelesaian ini.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa⁶⁰ “Setelah menerima pelimpahan Kasus yang masuk ke Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pihak kepala bidang mempelajari dan mempertimbangkan kasus tersebut bisa di selesaikan atau tidak”.

⁶⁰ Wawancara Bersama bapak Riza Erwin

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa⁶¹ “Tiap-tiap kasus yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh akan di pelajari dan diteliti kelengkapan administrasi terlebih dahulu dan baru di tindaklanjuti oleh pihak mediator supaya mudah di selesaikan masalah tersebut tepat waktu dan tepat sasaran”.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁶²

Kasus yang terjadi di Kabupaten/Kota diselesaikan secara Tripartit dapat dilakukan oleh mediator setelah hasil kasus pelimpahan dari Kabupaten/Kota di pelajari dan di teliti kelengkapan administrasi selama 7 hari sebelum dilakukan mediasi, apabila belum lengkap pihak mediator dapat meminta pihak Kabupaten/Kota melenkapi kasus yang dilimpahkan tersebut.

Hasil wawancara Peneliti pada 30 September 2023 dengan Pimpinan Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁶³ “Setelah mediator meneliti kelengkapan administrasi dan membuat surat pemanggilan maka pihak pengusaha siap melaksanakan dan mengikuti pemanggilan sidang mediasi yang di buat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh”.

⁶¹ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

⁶² Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

⁶³ Wawancara Bersama bapak Kustomi Candra

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pekerja Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁶⁴ “Pekerja melaporkan kasus ke Dinas Provinsi dan mendengar arahan dari Mediator maka Pekerja harus menyiapkan berkas-berkas agar dapat diteliti oleh mediator agar dapat di mediasikan”.

Berdasarkan wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa setelah menerima pelimpahan dari kabupaten/kota maka kasus tersebut diteliti dan dipelajari kelengkapan administrasi maka pihak mediator segera melaksanakan sidang mediasi agar dapat diselesaikan masalah tersebut .

4.1.3 Kendala-Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan pengusaha antara pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan ada 2 dimensi pada kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja & Mobilitas Penduduk Aceh yaitu factor internal dan external, Adapun indikator dari kedua factor tersebut sebagai berikut.

4.2.1.3 Internal

4.2.1.3.1 Kurangnya SDM yang membidangi mediasi

Pemerintah Provinsi Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memiliki mediator hubungan industrial. Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat

⁶⁴ Wawancara Bersama saudara Ilhamsyah

(1) paling sedikit 12 (dua belas) orang. Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 2 (dua) orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan. Meskipun telah ditegaskan dalam Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tersebut, namun kenyataannya ayat (2) dan ayat (3) belum terwujud sebagaimana mestinya, sehingga mediator yang ada di kabupaten/kota belum mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja setempat.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁶⁵

Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh khususnya Bidang Hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memang sangat terbatas tenaga Mediator namun kami perlu penambahan personil Mediator Provinsi Aceh mengingat pada saat ini ada 7 (tujuh) orang mediator, yang masih aktif hanya 5 (lima) orang seluruh kabupaten/kota. Maka Dinas Provinsi dan Kabupaten/Kota mengusulkan calon mediator baru untuk diusulkan ke Kementerian Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁶⁶

⁶⁵ Wawancara Bersama bapak Riza Erwin

⁶⁶ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

Sampai Tahun 2023 Disnaker Aceh hanya 3 orang mediator yang aktif sementara di 23 kabupaten/kota hanya 4 mediator yaitu Kota Banda Aceh, Kota Subulussalam, Kabupaten Aceh Tengah dan Kota Lhokseumawe sementara untuk menyelesaikan kasus dari kabupaten/kota minimal 1 orang mediator. Mengingat kondisi minimnya mediator di kabupaten/Kota tentunya berdampak kasus demi kasus yang dilimpahkan ke Provinsi Aceh.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁶⁷

Sebagaimana kita ketahui dari Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Aceh pada dasarnya tidak berminat menjadi seorang Mediator karena pekerjaannya rumit dan berkecimpung tentang hukum dan Undang-undang dengan sendirinya kasus-kasus yang ada di Kabupaten/Kota tidak dapat diselesaikan secara Bipartit, dimana pemahaman dan penguasaan wawasan tentang Undang-undang ketenagakerjaan sangat terbatas akibatnya terjadinya penyelesaian.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pimpinan Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa:⁶⁸

Karena dalam perundingan di perusahaan tidak mencapai kesepakatan maka kasus tersebut dilimpahkan ke kabupaten/kota karena di kabupaten tidak mempunyai mediator maka kasus tersebut di limpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh agar dapat di selesaikan dengan perundingan secara Tripartit .

⁶⁷ Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

⁶⁸ Wawancara Bersama bapak Kustomi Candra

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pekerja Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁶⁹ “Setelah mengikuti mediasi tiga kali di Kabupaten/Kota namun dalam hal ini belum terdapat kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja maka kasus tersebut dilimpahkan ke Dinas Provinsi supaya dapat diselesaikannya secara tepat berhubung Dinas Kabupaten/Kota belum ada mediatornya”.

Berdasarkan wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mengajukan permohonan penambahan pegawai Mediator baik untuk Provinsi maupun untuk Kabupaten/Kota yang sangat minim dengan tenaga Mediator agar pelimpahan dari Kabupaten/Kota dapat diselesaikan secara mediasi.

4.2.1.3.2 Sarana & Prasarana

Dalam penyelesaian kasus-kasus yang diselesaikan oleh Disnakermobduk Provinsi Aceh maupun Disnaker Kabupaten/Kota belum memadai fasilitas yang ada baik sarana tempat maupun prasaran serta kurangnya kenyamanan sidang dalam penyelesaian Mediasi.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

⁶⁹ Wawancara Bersama saudara Ilhamsyah

Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁷⁰

Karena terbatasnya fasilitas ruangan yang tidak memadai maka untuk saat ini penyelesaian Perselisihan hubungan kerja hanya dapat dilakukan di ruangan kepala bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja walaupun banyak kasus yang dilimpahkan dari kabupaten/kota namun kasus tersebut wajib di selesaikan oleh mediator provinsi karena di kabupaten kota tidak ada mediatornya.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁷¹

Dalam penyelesaian perselisihan secara mediasi masih ada hambatan karena fasilitas yang ada di kantor tidak dapat dipergunakan sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Setiap kasus yang di limpahkan dari Kabupaten/Kota pastinya kasus yang belum terdapat iktikat baik antara pengusaha dan pekerja, sehingga pemerintah mengupayakan ruangan, sarana dan prasarana yang tersedia untuk sementara hanya yang dimiliki oleh Dinas.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa :⁷²

Diharapkan dalam pelaksanaan penyelesaian kasus yang seharusnya mempunyai ruangan dan tempat serta sarana yang mencukupi namun pihak Dinas belum menyediakan tempat mediasi khusus yang akan di gunakan oleh Mediator akan tetapi selama ini ruangan untuk menyelesaikan sidang mediasi tersebut hanya ruang kepala Bidang dan ruangan kerja karyawan.

⁷⁰ Wawancara Bersama bapak Riza Erwin

⁷¹ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

⁷² Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

Berdasarkan wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan kesimpulan dari dimensi dan indikator bahwa mengharapkan kepada kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh menyediakan tempat dan ruangan yang belum memadai segera menyiapkan ruang Mediasi khusus supaya ada kenyamanan didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4.2.1.4 External

4.2.1.4.1 Kurangnya input informasi mengenai regulasi ketenagakerjaan

Para pihak pengusaha dan pekerja hanya memikirkan buruh itu harus bekerja dan pengusaha berharap pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja sepenuhnya dan tidak memikirkan aturan dan Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan pengusaha dan pekerja yaitu diatur oleh Undang-undang ketenagakerjaan dan kedua belah pihak tersebut tidak memahami aturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), aturan upah, aturan perjanjian kerja, aturan peraturan perusahaan, aturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁷³

Pihak pengusaha hanya memikirkan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sepenuhnya, tidak memikirkan aturan-aturan dan undang-undang yang mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yaitu diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan dan kedua belah pihak

⁷³ Wawancara Bersama bapak Riza Erwin

tersebut tidak memahami aturan undang-undang ketenagakerjaan (aturan PHK, aturan Upah, aturan Penjanjian Kerja, aturan Pearturan Perusahaan, aturan Perjanjian kerja bersama).

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁷⁴

Pekerja pada umumnya kurang memperhatikan peraturan yang ada diperusahaan tersebut dengan sendirinya tindakan pekerja dapat terjadi perselisihan diperusahaan diakibatkan pekerja tersebut tidak memahami dan mempelajari peraturan perusahaan tentang perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁷⁵

Dalam penyelesaian melalui mediasi, mediator tetap berpegang kepada Undang-undang yang berlaku, hanya pihak pengusaha dan pekerja tidak saling memahami dalam penyelesaian mediasi yang mana hak pengusaha dan yang mana hak pekerja sering terjadi bahwa kedua belah pihak mempertahankan egonya masing-masing, dan tidak mau memahami aturan yang ada.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pimpinan Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁷⁶ “Dalam sidang mediasi yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja dan pemerintah, pihak pengusaha harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang

⁷⁴ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

⁷⁵ Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

⁷⁶ Wawancara Bersama bapak Kustomi Candra

telah di tetapkan oleh kementerian ketenagakerjaan tetapi salah satu pihak tidak memahami ketentuan tersebut”.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pekerja Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa:⁷⁷

Pekerja menuntut hak-haknya dalam sidang mediasi yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja dan pemerintah, tapi pekerja tidak memahami aturan ketenagakerjaan maka dari itu sipekerja meminta bantuan dari Dinas Provinsi untuk menuntut pesangon sesuai dengan masa kerjanya tetapi pihak pengusaha tidak memenuhinya.

Berdasarkan wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa di dalam perundingan ini pengusaha menilai pekerja untuk melakukan pertemuan secara musyawarah dan mufakat tidak menunjukkan itikad baik dalam penyelesaian internal, antara pengusaha dan pekerja sehingga tambah rumit, karena menghadirkan pengacara pada saat pertemuan.

4.2.1.4.2 Tidak ada Itikad baik dari pihak yang berselisih

Dalam musyawarah ini harus dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dalam melakukan perundingan Bipartit kedua belah pihak wajib memiliki itikad baik, bersikap santun dan tidak anarkis atau menaati tata tertib perundingan yang disepakati. Pihak pengusaha dalam penyelesaian perselisihan pendapat tetap berpegang kepada peraturan perusahaan dan pihak pekerja tetap berpegang kepada Undang-undang ketenagakerjaan tetapi peraturan perusahaan

⁷⁷ Wawancara Bersama saudara Ilhamsyah

itu sudah mewakili dari peraturan Undang-undang karena sudah disahkan oleh pemerintah tetapi masih kurangnya sosialisasi terhadap pengusaha dan pekerja tentang peraturan perusahaan.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 3 Oktober 2023 dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁷⁸

Perselisihan hubungan kerja secara umum bahwasanya dalam mencapai penyelesaian di antara kedua belah pihak ada rasa saling mengagumi antara pengusaha dan pekerja untuk penyelesaian secara tripartit. adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pakerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang belum ada iktikat baik.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa:⁷⁹

Setiap kasus yang di limpahkan dari kabupaten kota pastinya kasus yang belum mendapat iktikat baik antara pengusaha dan pekerja, mengupayakan penyelesaian antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada semua keinginan untuk menyelesaikan baik itu hak pekerja maupun hak pengusaha secara mufakat dan musyawarah untuk mencapai satu penyelesaian yang adil.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 4 Oktober 2023 dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator Dinas Tenaga

⁷⁸ Wawancara Bersama bapak Riza Erwin

⁷⁹ Wawancara Bersama bapak Samsul Bahri

Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengatakan bahwa⁸⁰ “Dalam penyelesaian secara mediasi, tugas mediator mengupayakan untuk penyelesaian mufakat dan musyawarah kalau dalam penyelesaian tidak ada etikat baik untuk menyelesaikan tentunya mediator menyelesaikan dengan prosedur undang-undang ketenagakerjaan”.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pimpinan Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa⁸¹ “Pihak Pengusaha menilai pekerja dalam melakukan pertemuan secara musyawarah dan mufakat tidak menunjukkan iktikat baik dalam penyelesaian external, antara pengusaha dan pekerja bahkan masalah tersebut menjadi rumit, karena menghadirkan pengacara pada saat pertemuan”.

Hasil wawancara Peneliti pada tanggal 30 September 2023 dengan Pekerja Perusahaan PT. Armada Banda Jaya Suzuki Mobil Cabang Banda Aceh, mengatakan bahwa:⁸²

Pengusaha melakukan pemutusan kerja kepada pekerja dengan alasan melakukan pelanggaran yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka pihak pekerja tidak menerimanya karena pihak pengusaha tanpa ada pembinaan, surat peringatan I s/d surat peingatan III dan pihak pengusaha pun tidak hadir waktu persidangan belangsung maka tidak ada titik temu(iktikat baik).

Berdasarkan wawancara di atas maka peneliti dapat menyimpulkan kesimpulan dari dimensi dan indikator bahwa dalam

⁸⁰ Wawancara Bersama bapak Ramli Basrah Lubis

⁸¹ Wawancara Bersama bapak Kustomi Candra

⁸² Wawancara Bersama saudara Ilhamsyah

mediasi antara pengusaha dan pekerja tidak tercapai kesepakatan maka perundingan tidak ada iktikat baik dalam penyelesaian namun Disnakermobduk Aceh yang akan memediasikan untuk diselesaikan masalah tersebut.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam Memberikan Pelayanan Guna Penyelesaikan perselisihan Pengusaha dan Pekerja

4.3.1.1 Perundingan Secara Bipartit

Perundingan secara Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Apabila perundingan ini tidak tercapai kesepakatan maka dalam perundingan ini Disnakermobduk Aceh harus turun tangan untuk menyelesaikan perselisihan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh menyediakan mediator, Mediator itu sendiri adalah hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat Mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian perselisihan tanpa menggunakan

kekerasan atau menggunakan tindakan yang anarkis, maka dalam Penyelesaian ini mediator sangat profesional dalam mengambil keputusan agar masyarakat merasa puas dengan peran Disnakermobduk Aceh.

Dalam hal ini sesuai dengan teori Duverger, menyatakan bahwa “Peran (*role*) dipilih secara baik karena dia menyatakan bahwa setiap orang adalah pelaku di dalam masyarakat dimana dia hidup, juga dia adalah seorang aktor yang harus memainkan beberapa peran seperti aktor-aktor profesional”.⁸³

Setiap orang mempunyai macam-macam peran yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peran Disnakermobduk Aceh sangat menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh menyediakan mediator sebagai penengah konflik yang terjadi di masyarakat yang bekerja di perusahaan yang dilakukan dengan cara mediasi, mediasi mendorong pelibatan aktif para pihak yang berselisih untuk duduk bersama menemukan solusi terhadap persoalan mereka yang menuntut hak-hak dan kewajiban yang belum dilaksanakan oleh pengusaha agar peran Disnakermobduk Aceh sangat dibutuhkan di masyarakat.

⁸³ Duverger, Maurice. *Sosiologi Politik*. Alih Bahasa: Daniel Dhakidae. Jakarta: Raja Grafindo Persada. h.103

Hal ini sesuai dengan teori Abdulsyani menyatakan : “Peran adalah Suatu perbuatan seseorang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan status yang dimilikinya, dan seseorang dapat dikatakan berperan jika ia telah melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan fungsi sosialnya dalam masyarakat”.⁸⁴

Dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

Temuan: 1

Pada dasarnya Perundingan Secara Bipartit belum mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan maka pihak pengusaha memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja, karena Pengusaha belum membayar hak-hak dan kewajiban pekerja, maka pekerja melimpahkan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

4.3.1.2 Perundingan Secara Tripartit

Mediasi adalah suatu masalah yang dapat dibantu dalam penyelesaian masalahnya oleh Disnakermobduk Aceh yang adil dan tidak memihak, tetapi mempercepat para pihak yang berselisihan agar dapat mencapai suatu keputusan bersama dari masalah yang diperselisihkan.

⁸⁴ Abdulsyani. *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapannya*. Jakarta: Bumi Aksara 2012., h.94

Dalam suatu organisasi dan perusahaan ada perkumpulan antara pengusaha dan pekerja mereka bekerjasama untuk memiliki satu tujuan, apabila dalam satu organisasi terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja karena ada perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih namun tidak ada kesepakatan maka Disnakermobduk Aceh harus membuat anjuran.

Dalam hal ini sesuai teori Gitosudarmo dan Sudita menyebutkan bahwa “organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan”⁸⁵

Temuan: 2

Pada dasarnya perundingan secara Tripartit dilakukan antara pengusaha, pekerja dan pemerintah atau melalui mediator dengan segala upaya untuk berupaya mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

4.3.2 Kendala-Kendala apa saja yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan pengusaha antara pekerja

4.3.2.1 Internal

⁸⁵Gitosudarmo, Sudita. *Perilaku Keorganisasi*. Cetakan ketiga. Jogyakarta: BPFE 2010. h.51

Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 12 (dua belas) orang. Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 2 (dua) orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan. Meskipun telah ditegaskan dalam Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tersebut, namun kenyataannya ayat (2) dan ayat (3) belum terwujud sebagaimana mestinya.

Banyaknya pelimpahan kasus ke Provinsi karena tidak ada Mediator di Kabupaten/Kota. Perundingan yang tidak mencapai kesepakatan untuk penyelesaian antara pengusaha dan pekerja karena tidak ada kesesuaian hak yang di tuntut oleh pekerja (pesangon) oleh karena itu menyelesaikan sesuai kemampuan perusahaan maka kasus tersebut dilimpahkan ke Disnakermobduk Aceh.

Dalam hal ini sesuai teori Samsudin menyebutkan sebagai berikut: “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.”⁸⁶

⁸⁶ Edy, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana 2011. h.1

Sebagaimana kita harapkan dalam pelaksanaan penyelesaian kasus yang dilaksanakan seharusnya mempunyai ruangan dan tempat serta sarana yang mencukupi namun pihak Disnakermobduk Aceh belum menyediakan tempat mediasi khusus yang akan di gunakan oleh Mediator akan tetapi selama ini ruangan untuk menyelesaikan sidang mediasi tersebut hanya ruang kepala Bidang dan ruangan kerja karyawan.

Adapun temuan lapangan terhadap faktor internal kendala-kendala yang dihadapi Disnakermobduk Aceh, sebagai berikut :

Temuan: 3

Secara Internal dalam penanganan mediasi perselisihan ditemui kurangnya Fasilitas ruangan yang tidak memadai dan masih kurang mediator di kabupaten/kota maka kasus sering dilimpakan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi.

4.3.2.2 External

Banyak kendala yang dihadapi Disnakermobduk Aceh dalam penyelesaian perselisihan antara lain kurangnya pengetahuan para pihak mengenai regulasi ketenagakerjaan karena kedua belah pihak yang berselisih tidak memahami aturan undang-undang ketenagakerjaan sehingga aturan pemutusan hubungan kerja, aturan upah, aturan perjanjian bersama sehingga tidak tercapai kesepakatannya.

Dalam Pasal 1 ayat 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan

yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁸⁷

Dalam pemutusan hubungan kerja sering terjadi karena masih ada Perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja di dalam perusahaan maka penyelesaian secara mediasi pihak Disnakermobduk Aceh tetap berpegang kepada undang-undang yang berlaku hanya pihak pengusaha dan pekerja tidak saling memahami tata cara penyelesaian secara mediasi dan kedua belah pihak mempertahankan egonya masing-masing.

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mengupayakan untuk penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mencapai mufakat tapi dalam penyelesaian tersebut tidak ada iktikat baik untuk menyelesaikan tentunya Disnakermobduk Aceh menyesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan.

Adapun temuan lapangan terhadap faktor external kendala-kendala yang dihadapi Disnakermobduk Aceh, sebagai berikut :

Temuan: 4

Banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Tidak ada iktikat baik dalam penyelesaian antara pengusaha dan pekerja mereka mempertahankan egonya masing-masing.

⁸⁷ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal (1) ayat (4)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam memberikan pelayanan guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sangat memuaskan masyarakat. Menyediakan pelayanan yaitu dengan menyediakan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja, maka di perlukan peran Disnakermobduk Aceh dalam penyelesaian ini, apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha dan pekerja membuat risalah perundingan Tripartit. Untuk melakukan pengembangan hubungan kerja di perusahaan. Maka tujuan Pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja dan pengusaha dimana Disnaker berperan sebagai penyedia pelayanan dengan menjadi narasumber dan bersifat sebagai orang ketiga dan tidak memihak kepada para pihak yang berselisih untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi, menerima pelimpahan kasus dari Kabupaten/Kota, Disnakermobduk Aceh meneliti kasus dan kelengkapan administrasi, segera mengadakan sidang mediasi, membantu para pihak yang berselisih untuk membuat perjanjian bersama apabila belum tercapai

kesepakatan maka Disnakermobduk wajib mengeluarkan anjuran dan risalah.

2. Kendala yang dihadapi oleh Disnakermobduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Dalam penyelesaian ini sering terjadi permasalahan yang di hadapi Disnaker adalah faktor external yaitu : kurangnya input informasi mengenai regulasi ketenagakerjaan oleh pihak berselisih, dan tidak adanya iktikat baik. Sedangkan faktor internal yaitu : kurangnya SDM yang membidangi mediasi, kurangnya sarana & prasarana yang tidak memadai.

5.2 Saran

1. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh agar membuat usulan program penambahan SDM yang membidangi dalam mediasi, dengan tersedianya SDM yang membidangi dalam mediasi di Kabupaten/Kota sehingga berkurangnya kasus -kasus yang dilimpahkan ke Disnakermobduk Aceh.
2. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh melengkapi kebutuhan sarana tempat dan sarana lainnya untuk pelaksanaan sidang yang lebih efektif dan nyaman sesuai yang diharapkan pada saat sidang berlangsung.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku

- Abdulsyani. (2012). *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ahmadi, Rulan. (2014). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Ali Faqham Bysi.(2016). *Skripsi. Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta*.
- Ayub, M. (2010). *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syari'ah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Bungin, Burhan. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media.
- Duverger, Maurice. (2010). *Sosiologi Politik*. Alih Bahasa: Daniel Dhakidae. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dwiyanto, A.. (2021) *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Desmawangsa. (2013) *Skripsi. Partisipasi Program Studi Administrasi Negara dalam Organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*. Ejournal Ilmu Administrasi.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gitosudarmo, Sudita. (2010). *Perilaku Keorganisasi*. Cetakan ketiga. Jogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Lestari, Lia. (2019). Skripsi. Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Hubungan Industrial (Studi Khusus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara).
- Maidawati. (2010). Pengantar Manajemen. Padang: IAIN IB Press Padang.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ratman, Desriza. (2012). Mediasi Non-Litigasi Terhadap Sengkata Medik dengan Konsep WinWin Solition. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rozalinda. (2011). Manajemen Perspektif Syari'ah. Padang: Pustaka Al Hilal.
- Samsudin. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Saryono. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Alfabeta.
- Siagian, P.Sondang. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2012). Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar. Jakarta: PT. Pradnya, paramida.

B. Peraturan Perundang-undangan

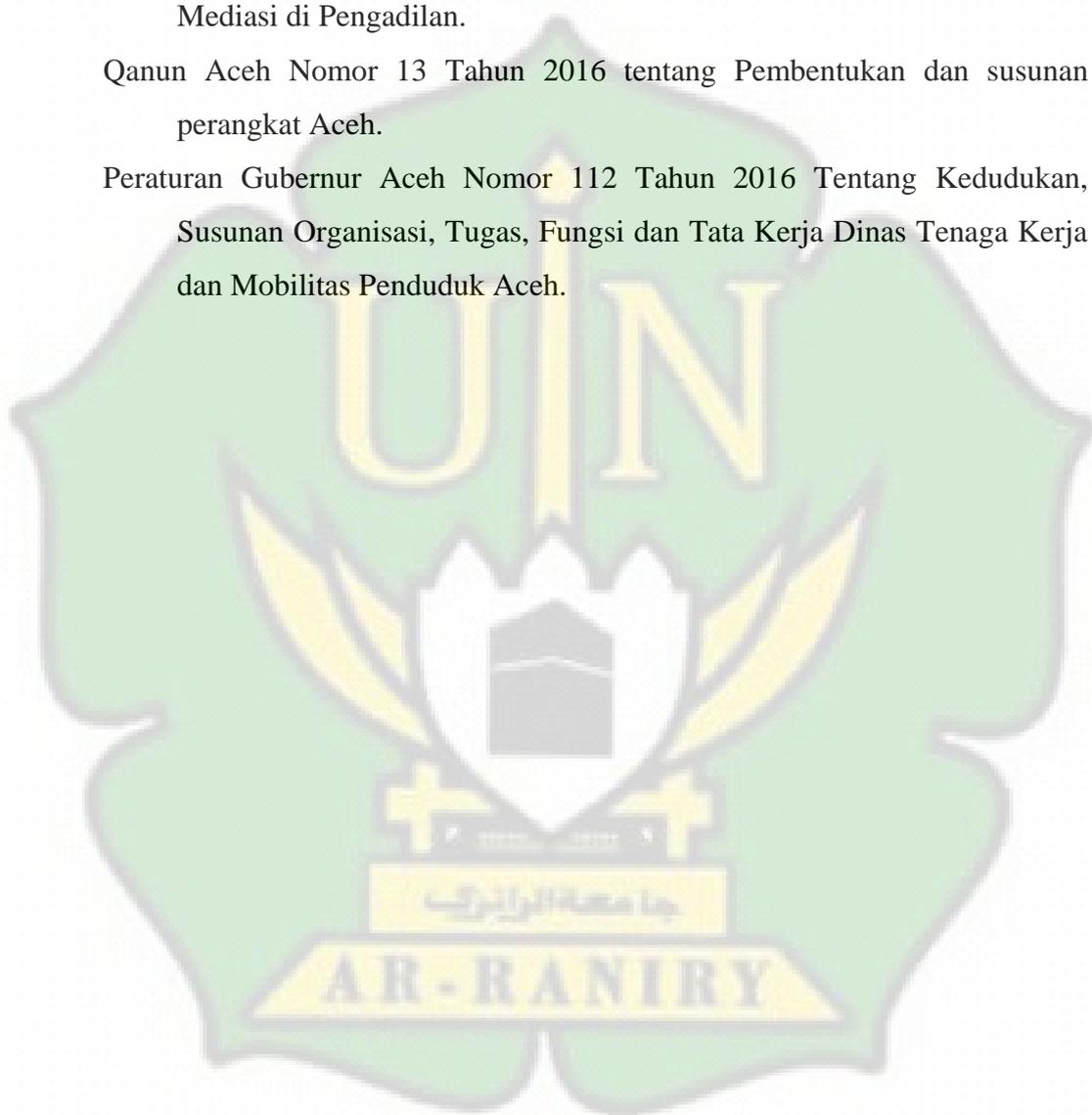
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Yang Bertujuan Untuk Terciptanya Suatu Kesepakatan Antara Pengusaha dan Pekerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan.

Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat Aceh.

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

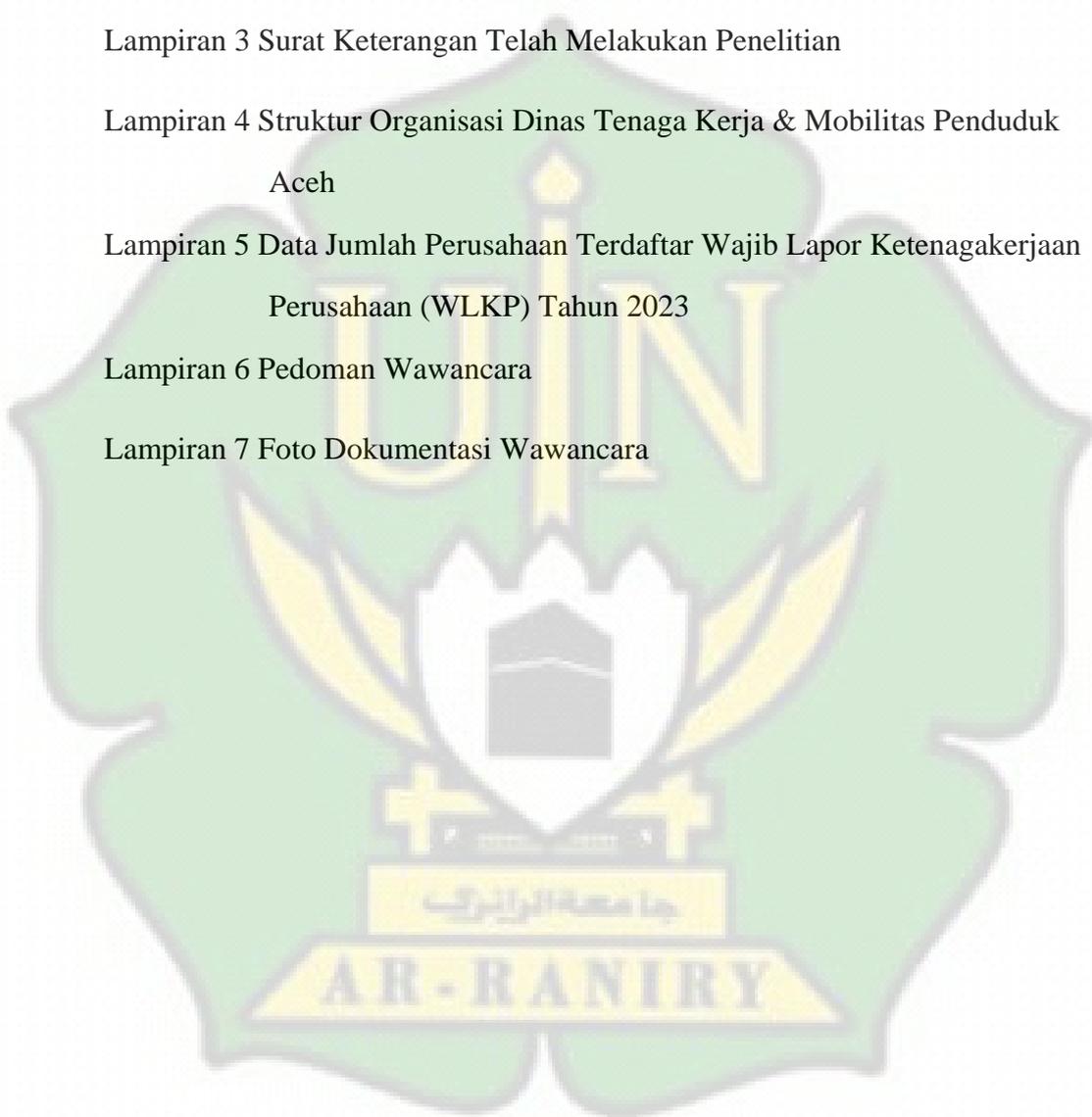
Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 4 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja & Mobilitas Penduduk
Aceh

Lampiran 5 Data Jumlah Perusahaan Terdaftar Wajib Laporkan Ketenagakerjaan
Perusahaan (WLKP) Tahun 2023

Lampiran 6 Pedoman Wawancara

Lampiran 7 Foto Dokumentasi Wawancara



Lampiran 1 SK Pembimbing



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 716/Un.08/FISIP/Kp.07.6/03/2023

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL
DAN ILMU PEMERINTAHAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang** :
- bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
 - bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan surat keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan.
- Mengingat** :
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
 - Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 14 Tahun 2022, tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 statuta UIN Ar-Raniry banda Aceh ;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 44 tahun 2022 tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
 - Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
 - Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-50/PB/2007 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Oleh Satuan Kerja Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
 - DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 025.04.2.423925/2023, Tanggal 30 Nopember 2022.
- Memperhatikan** : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **09 Maret 2023**
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
- KESATU** : Menunjuk dan mengangkat Saudara :
- Dr. Said Amirulkamar, MM., M.Si. Sebagai pembimbing I
 - Delfi Suganda, S.HI., LL.M. Sebagai pembimbing II
- Untuk membimbing skripsi :
- Nama : Irfan Aufaa Sin
 NIM : 190802020
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Judul : Penyelesaian Sengketa Pengusaha dan Pekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh
- KEDUA** : Segala pembiayaan yang diakibatkan oleh surat keputusan ini dibebankan pada DIPA Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2023/2024 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.



- Tembusan :**
- Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
 - Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
 - Yang bersangkutan.

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU
Pemerintahan**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-0940/Un.08/FISIP. I/PP.00.9/05/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **IRFAN AUFAA SIN / 190802020**
Semester/Jurusan : / Ilmu Administrasi Negara
Alamat sekarang : Jl. Tgk ABD Rahman Lr. Mona Gp. Emperom

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Penyelesaian sengketa pengusaha dan pekerja pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 08 Mei 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 30 Oktober
2023

Eka Januar, M.Soc.Sc.

Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



Banda Aceh, 07 November 2023

Nomor : 500.15/98/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Telah Melakukan Penelitian

Yang Terhormat :
 Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
 Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-
 Raniry
 di-
 Banda Aceh

Schubungan dengan surat saudara Nomor : B -0940/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/05/2023
 Tanggal 9 September 2023 tentang Pemohonan Rekomendasi Izin Penelitian, maka kami
 sampaikan hal-hal sebagai berikut :

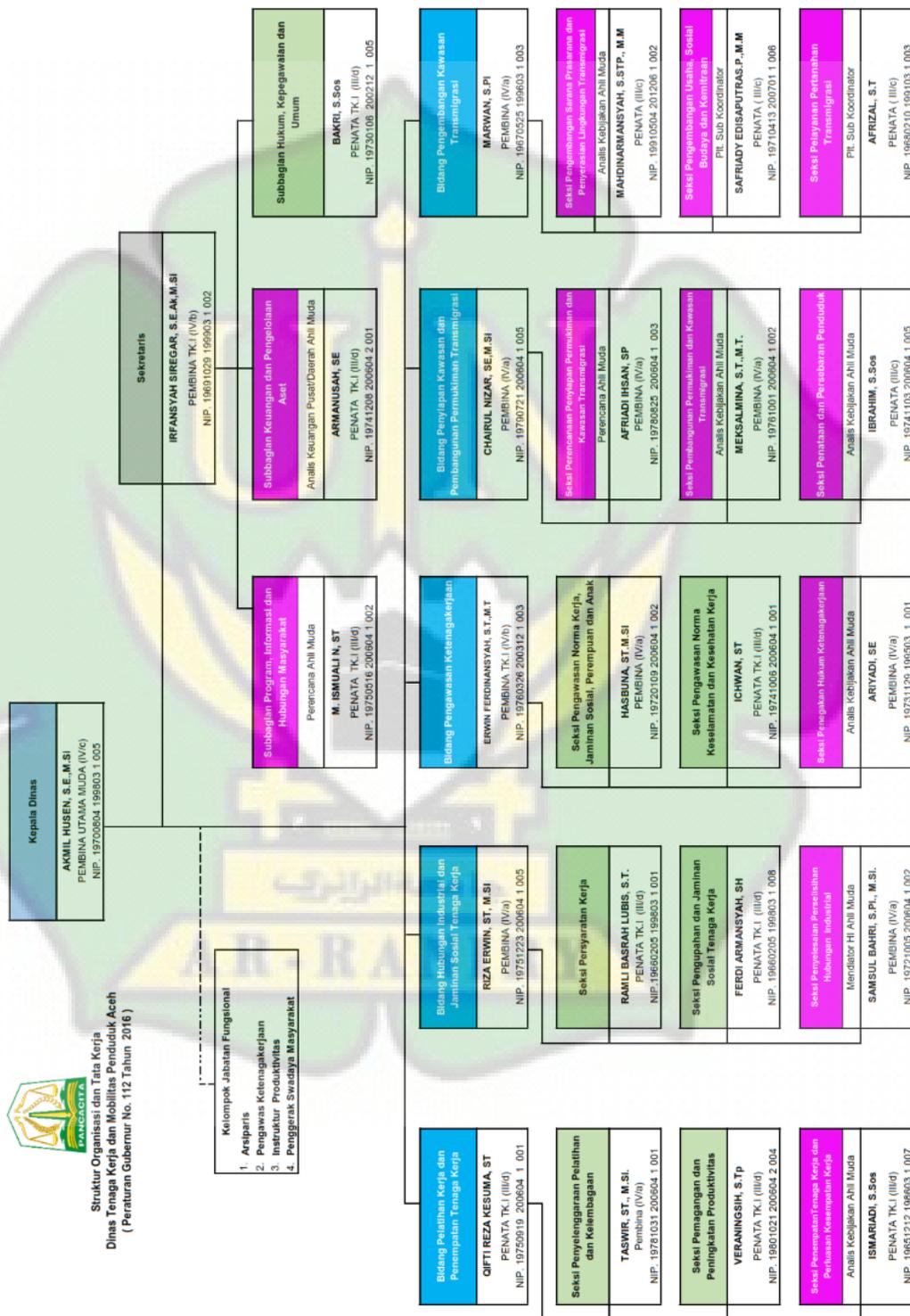
Nama : Irfan Aufaa Sin
 NIM : 190802020
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan
 Ilmu Pemerintahan
 Judul Penelitian : Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk
 Aceh Dalam Memberikan Pelayanan Guna
 Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Telah melaksanakan penelitian dan wawancara di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas
 Penduduk Aceh, bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

KEPALA DINAS
 TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH
 an. KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
 JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA


 RIZA ERWIN, ST, M.Si
 NIP. 19751223 200604 1 005

Lampiran 4 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja & Mobilitas Penduduk Aceh



**Lampiran 5 Data Jumlah Perusahaan Terdaftar Wajib Laporan
Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Tahun 2023**

**JUMLAH PERUSAHAAN TERDAFTAR WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN
(WLKP) TAHUN 2023**

Mei

No	Wilayah	JUMLAH PERUSAHAAN					JUMLAH TENAGA KERJA		
		MIKRO	KECIL	MENENGAH	BESAR	JML	L	P	JML
1	Kota Banda Aceh								
2	Kota Sabang								
3	Kab. Aceh Besar								
4	Kab. Pidie								
5	Kab. Pidie Jaya								
6	Kab. Bireuen								
7	Kab. Bener Meriah								
8	Kab. Aceh Tengah								
9	Kab. Gayo Lues								
10	Kota Lhokseumawe								
11	Kab. Aceh Utara								
12	Kab. Aceh Timur								
13	Kota Langsa								
14	Kab. Aceh Tamiang								
15	Kab. Aceh Tenggara								
16	Kab. Aceh Jaya								
17	Kab. Aceh Barat								
18	Kab. Nagan Raya								
19	Kab. Abdya								
20	Kab. Aceh Selatan								
21	Kab. A. Singkil								
22	Kota Subulussalam								
23	Kab. Simeulue								
JUMLAH									

Data per 31 Mei 2023

Lampiran 6 Pedoman Wawancara

KUISIONER PENELITIAN

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PENGUSAHA DAN PEKERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada Provinsi Aceh?

NO	Dimensi	Indikator
1	Perundingan Secara Bipartit	a. Musyawarah b. Perjanjian Bersama (PB)
2	Perundingan Secara Tripartit	a. Penglegesian b. Meneliti kasus dan kelengkapan administrasi

Sumber : Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang
Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja ?

NO	Dimensi	Indikator
1	Internal	a. Kurangnya SDM yang membidangi mediasi b. Sarana dan Prasarana
2	External	a. Kurangnya input informasi mengenai regulasi ketenagakerjaan oleh pihak berselisih b. Tidak ada I'tkat baik dari pihak yang berselisih

Sumber : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh Dalam Memberikan Pelayanan Guna Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?

Perundingan Bipartit

Musyawarah

1. Dalam perundingan bipartit siapa saja yang melakukan musyawarah?
2. Apa yang dihasilkan dalam musyawarah pada perundingan Bipartit?
3. Bilamana musyawarah tidak menemukan penyelesaian perselisihan, maka bagaimana kelanjutan dari perundingan bipartite tersebut?
4. Dimana dilakukan musyawarah tersebut?
5. Bagaimana cara melakukan perselisihan melalui musyawarah?

Perjanjian Bersama (PB)

1. Siapa yang menyetujui perjanjian Bersama dalam perundingan bipartit?
2. Apa isi dari perjanjian Bersama dalam perundingan bipartit?
3. Bilamana perundingan bipartit terselesaikan dengan perjanjian Bersama, maka

Perundingan Tripartit

Pelegesian

1. Siapa yang menerima pelegesian kasus dari kab/kota?
2. Apa yang membuat kasus tersebut dilakukan legalisasi dari kabupaten/kota?
3. Bilamana legalisasi tertolak maka bagaimana tindak lanjut dari kasus tersebut?
4. Dimana legalisasi dilakukan?
5. Bagaimana proses legalisasi kasus clari kabupaten/kota?

Administratif

1. Siapakah yang meneliti kasus dan kelengkapan administrasi pada perundingan tripartit?
2. Apa dengan kekurangan administrasi pada perundingan tripartit dapat dilanjutkan proses kasus tersebut?
3. Bilamana administrasi pada perundingan tripartit tidak sesuai?
4. Dimana dilakukan penelitian kasus dan kelengkapan administrasi?

2. Kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja ?

Kurangnya SDM yang membidangi mediasi

1. Apakah kendala-kendala yang dihadapi mediator ialah kurangnya Mediator?
2. Bilamana tingginya angka perselisihan, apakah mediator dapat menyelesaikan kasus dengan efektif?
3. Dimana saja tersedia mediator?
4. Bagaimana penyelesaian dengan kendala kurangnya mediator?
5. Berapakah Jumlah yang dikatakan mencukupi ?

Sarana dan Prasarana

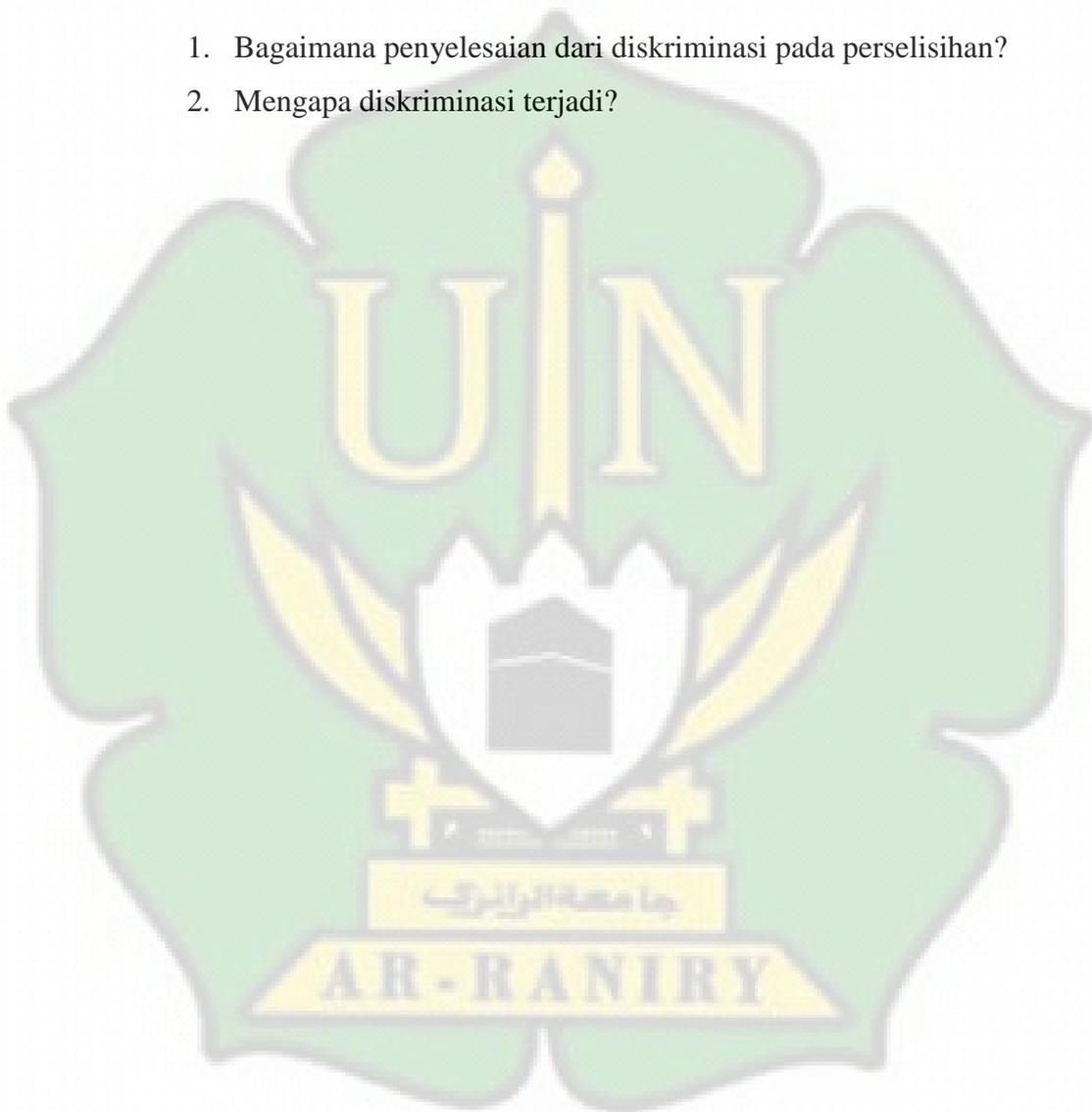
1. Apa sarana dan prasarana menjadi suatu hal penting dalam penyelesaian perselisihan?
2. Bagaimana jika sarana dan prasarana tidak memadai, apakah penyelesaian perselisihan tidak dapat dilakukan?
3. Mengapa sarana dan prasarana sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian perselisihan?

Kurangnya input informasi mengenai regulasi ketenagakerjaan oleh pihak berselisih

1. Apakah penyebab pihak perselisihan karna kurangnya pengetahuan tentang Mediasi ?

Tidak ada I'tkat baik dari pihak yang berselisih Apa faktor yang menyebabkan diskriminasi pada perselisihan

1. Bagaimana penyelesaian dari diskriminasi pada perselisihan?
2. Mengapa diskriminasi terjadi?



Lampiran 7 Foto Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial
DISNAKERMObDUK Aceh Pada tanggal 7 Agustus 2023



Wawancara dengan Kepala Seksi Persyaratan Kerja atau Mediator
DISNAKERMObDUK Aceh