

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi kepustakaan

Untuk menjelaskan konsep dalam penelitian ini, maka penulis merangkaikan beberapa teori sesuai dengan judul penelitian. Teori-teori Yang digunakan merupakan rangkaian penelitian yang akan dihubungkan pada permasalahan.

1. Dimensi dimensi yang dijadikan ukuran kinerja Menurut Nawawi (2000:97) adalah :
2. Tingkat kemampuan kerja (kopetensi) Dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
3. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas atau pun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai . tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penelitian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja . Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang

diharapkan organisasi dari setiap personil. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penelitian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penelitian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja adalah :

1. Tingkat kemampuan kerja (kopetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Peran pemerintah menurut Richard A. Musgrave dibedakan menjadi tiga peran dan tujuan kebijakan anggaran belanja pemerintah, yaitu :

1. Peran alokasi Yaitu peran pemerintah untuk menyediakan pemenuhan untuk kebutuhan publik.
2. Peran distribusi Yaitu peran yang dilandasi dengan mempertimbangkan pengaruh sosial ekonomis: yaitu mempertimbangkan tentang kekayaan dan distribusi pendapatan, kesempatan memperoleh pendidikan, mobilitas sosial, struktur pasar.

Macam-ragam warga Negara dengan berbagai bakatnya termasuk tugas fungsi tersebut.

3. Peran stabilisasi Yaitu peran menyangkut usaha untuk mempertahankan kestabilan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Disamping itu, peran ini bertujuan untuk mempertahankan kestabilan perekonomian (stabilator perekonomian). Kaitan dari permasalahan peran atau fungsi diatas hampir selalu dijumpai padasetiap permasalahan mengenai tujuan atau kebijakan tertentu, misalnya mengenai tujuan untuk kebijakan perdagangan, keseimbangan kerja, kesempatan memperolehpendidikan pertanian, pemburuan penghutanan dan klain-lain.

1. Konsep Pemerintah

Menurut Mustafha (2014;87-88) kata Pemerintah dapat dilihat dari arti sempit dan arti luas pemerintah. Pemerintah dalam arti sempit yaitu: Sebagai organ negara pelaksana tugas-tugas eksekutif saja. Sedang kan pemerintah dalam arti luas adalah Seluruh lembaga/organ negara yang menjalankan kewajibannegara sebagai organisasi sosial yang sangat besar dan kompleks, adalah Eksekutif, Yudikatif dan Auditif.

Menurut Ndraha (2011;6) pemerintah adalah organ yang berwenang memproses pelayanan pablik dan berkewajiban memproses pelayanan civil bagi setiap orang melalui hubungan Pemerintahan, sehingga setiap anggota masyarakat yang bersangkutan menerimanya pada saat diperlukan, sesuai denhgan tuntutan (harapan) yang diperintah. Dalam hubungan ini, bahkan warga negara asing atau siapa saja yang pada suatu saat berada secara sah (legal) diwilayah Indonesia. Berhak menerima layanan civil tertentu, dan Pemerintah wajib melayaninya.

Pemerintah menurut Sumaryadi (dalam Maulidiah, 2014;2) bahwa secara umum Pemerintah dapat didefenisikan sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang diwilayah tertentu. Pemerintah merupakan suatu organisasi yang memiliki :

1. Otoritas yang memerintah dari satu unit politik.
2. Kekuasaan yang memerintah suatu masyarakat politik (political will)
3. Aparatur yang merupakan badan pemerintah yang berfungsi menjalankan kekuasaan.
4. Kekuasaan untuk membuat perundang-undangan untuk menangani perselisihan dan pembicaraan putusan administrasi dan dengan monopoli atas kekuasaan yang sah.

Menurut Maulidiah 2014;2 Pemerintah memiliki tiga fungsi yang hakiki, yang merupakan penjabaran dari tugas pokok pemerintah, ketiga fungsi hakiki pemerintah tersebut, yakni memberikan pelayanan kepada masyarakat (*service*) memberdayakan segala potensi yang dimiliki (*empowerment*), serta melaksanakan pembangunan (*development*)

2. Konsep Pemerintahan

Secara teoritik dan praktik, terdapat perbedaan antara pemerintah dan pemerintahan. Menurut Ridwan (2014;30-31) Pemerintahan adalah segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara. Dengan ungkapan lain pemerintahan adalah bestuurvering atau pelaksanaan tugas pemerintah, sedangkan pemerintah ialah organ/alat atau aparat yang menjalankan pemerintah. Pemerintah sebagai alat kelengkapan negara dapat diartikan secara luas (*in the broad sense*). Pemerintah dalam arti luas itu mencakup semua alat kelengkapan negara, yang pada pokoknya terdiri dari cabang-cabang kekuasaan eksekutif, legislatif dan yudisial atau alat-alat kelengkapan negara lain yang bertindak untuk dan atas nama negara, sedangkan dalam pengertian sempit pemerintah adalah cabang kekuasaan eksekutif.

Menurut Syafiie (2013;12) Pemerintahan adalah kelompok orang-orang tertentu yang secara baik dan benar serta indah melakukan sesuatu (eksekutif) atau tidak melakukan sesuatu (*not to do*) dalam mengorganisasikan, memimpin dalam hubungan antara dirinya dengan masyarakat. Antara departemen dan unit dalam tubuh pemerintahan itu sendiri.

Sedangkan menurut Maulidiah (2014;1-2) Pemerintahan secara umum adalah orang atau sekelompok orang yang diberikan legitimasi oleh masyarakat untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, dan dilengkapi oleh alat-alat

kelengkapan negara yang berperan membantu pemerintahan dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah. Sehingga unsur utama pemerintah yakni orang atau sekelompok orang yang diberikan legitimasi dalam berbentuk kewenangan untuk menjalankan tugas-tugas pemerintah yang dalam ini adalah menyelenggarakan pelayanan pemerintah, pelayanan pembangunan, pelayanan kemasyarakatan pemerdayaan sehingga pemerintah memiliki fungsi dasar pelayanan.

Lebih lanjut Rasyd(dalam Maulidiah (2014;26-27) bahwa fungsi pemerintahan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi pengaturan yang dijalankan oleh MPR, Presiden, dan DPRD, MPR membuat dan merubah Undang-Undang, membuat ketetapan-ketetapan MPR dan keputusan-keputusan MPR, Presiden bersama DPR membuat Undang-undang, sementara presiden sendiri dapat membuat Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang (PERPPU) yang kedudukannya setara dengan undang-undang akan tetapi harus terlebih dahulu mendapatkan persetujuan DPR pada sidang berikutnya dan kalau tidak setuju maka harus dicabut
- b. Fungsi pemberdayaan yang dijalankan oleh pihak eksekutif/presiden Lembaga ini sebagai pemegang wewenang untuk melaksanakan berbagai bentuk kebijakan yang ada, dan dapat secara langsung mendorong pemberdayaan masyarakat meskipun demikian fungsi yang dilakukan oleh pemerintah juga harus melibatkan MPR, terutamasekali kepada kebijakan-kebijakan yang ada dalam GBHN dan ketetapan-ketetapan lainnya.
- c. Fungsi Pelayanan sebagai halnya dengan fungsi pemberdayaan, lebih baik dilakukan oleh unsur eksekutif/presiden. Hal ini dikarenakan yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dan dengan kebijakan-kebijakan yang di implementasikan oleh pemerintah.

3. Konsep Peranan

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai . tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penelitian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja . Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personil. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja

yang diharapkan. Untuk itu penelitian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penelitian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja adalah :

- a. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
 - b. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.
1. Teori peranan pemerintah

Menurut Adam Smith (1976), Pemerintah suatu negara mempunyai tiga peran pokok sebagai berikut:

- a. Memelihara keamanan dan pertahanan
 - b. Menyelenggarakan peradilan.
 - c. Menyediakan barang-barang yang tidak disediakan
- Peran pemerintah menurut Richard A. Musgrave dibedakan menjadi tiga peran dan tujuan kebijakan anggaran belanja pemerintah, yaitu :
- a. Peran alokasi yaitu peran pemerintah untuk menyediakan pemenuhan untuk kebutuhan publik.
 - b. Peran distribusi yaitu peran yang dilandasi dengan mempertimbangkan pengaruh sosial ekonomis; yaitu mempertimbangkan tentang kekayaan dan distribusi pendapatan, kesempatan memperoleh pendidikan, mobilitas sosial, struktur pasar. Macam-ragam warga negara dengan berbagai bakatnya termasuk tugas fungsi tersebut.
 - c. Peran stabilisasi yaitu peran menyangkut usaha untuk mempertahankan kestabilan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Disamping itu, peran ini bertujuan untuk mempertahankan kestabilan perekonomian (stabilator perekonomian) Kaitan dari permasalahan peran atau fungsi di atas hampir selalu dijumpai pada setiap permasalahan mengenai tujuan atau kebijakan tertentu, misalnya mengenai tujuan untuk kebijakan perdagangan, keseimbangan kerja, kesempatan memperoleh pendidikan pertanian, pemburuan penghutan dan lain-lain

4. Konsep kebijakan

Kansil (2003; 190) mendefinisikan kebijakan adalah ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha aparatur

pemerintah sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sutopo (2001;10) mengatakan bahwa kebijakan publik merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintahan atau Negara yang diajukan untuk kepentingan masyarakat, kebijakan publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah yang ada didalam masyarakat.

Kemudian Suharto (2005;1) mengatakan kebijakan publik merupakan sebuah pernyataan atau justifikasi terhadap langkah-langkah atau rencana tindakan yang telah dirumuskan dalam kebijakan publik dibuat oleh sebuah badan pemerintah maupun oleh beberapa perwakilan lembaga pemerintah.

Menurut Young Quinn (dalam Suharto 2005; 44) kebijakan publik adalah tindakan yang dibuat dan di implementasikan oleh badan pemerintah yang memiliki kewenangan hukum, dan finansial untuk melakukan sebuah reaksi terhadap kebutuhan dan masalah guna merespon masalah atau kebutuhan kongkrit yang berkembang dimasyarakat.

Lebih lanjut Thomas R, Dye (dalam Suharto (2005;52) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan guna menjawab tantangan yang menyangkut kehidupan masyarakat terus-menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas.

Sedangkan menurut Nugroho (2006;25) kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan bersama atau kehidupan publik, bukan kehidupan seseorang atau golongan.

Kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat Negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan Negara yang bersangkutan (Nugroho, 2008:55)

Kebijakan (*policy*) dalam pemerintah hendaknya dibedakan dengan kebijaksanaan (*wisdom*) karena kebijakan merupakan aturan yang sudah ditetapkan situasi situasi dan kondisi setempat oleh person pejabat yang berwenang. Disamping itu kebijakan atau *policy* dapat juga kita katakan atau kira penggunaan untuk menuju perilaku seseorang, actor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, suatu kelompok maupun suatu lembaga pemerintah) ataupun sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu menurut (Innu Kencana 1999 : 105)

Kebijakan Pemerintah adalah apa yang diputuskan oleh pemerintah pusat. Perhatian utama kepemimpinan pemerintah *publik policy* (Kebijakan pemerintah) yaitu apapun yang dipilih pemerintah dalam mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dengan masyarakat.

Kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintahan, kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi masalah-masalah publik atau pemerintahan demi kepentingan orang-orang yang tidak berdaya dalam masyarakat agar mereka hidup dengan berpartisipasi dalam pemerintah menurut, (Keban, 2004 : 56)

Dunn (2003:22) mengemukakan proses pembuatan kebijakan adalah serangkaian aktifitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang pada dasarnya bersifat politisi. Aktifitas politis tersebut dijelaskan sebagai proses pembuatan kebijakan dan gambaran sebagai serangkaian tahap yang sering bergantung yang diatur dalam urutan waktu, penyusunan agenda, formulasi kebijakan, abodsi kebijakan, implementasi kebijakan dan penilaian kebijakan.

Proses kebijakan publik yang bersifat *self executing* artinya begitu suatu kebijakan dirumuskan maka otomatis kebijakan itu di implementasikan misalnya saja peraturan perundangan, keputusan dan ketetapan atau yang sejenis melalui proses implementasi berbagai pihak sehingga Nampak dampaknya, ada beberapa pihak yang terlibat mempunyai kewajiban untuk melaksanakan kebijakan tertentu, pejabat pemerintah yang ada macam-macam lembaga negara selain berfungsi perumus kebijakan sekaligus sebagai pelaksana kebijakan.

5. Konsep Pembinaan

Pengertian pembinaan memiliki arti bangun jadi pembinaan dapat diartikan sebagai pembangunan, yang merubah suatu menjadi lebih baru yang memiliki nilai-nilai tinggi. Dengan demikian pembinaan mengabung makna sebagai pembaharuan yang melakukan usaha-usaha untuk membuatsuatu menjadi pembaharuan yaitu melakukan usaha-usaha untuk membuat suatu menjadi lebih sesuai/cocok dengan kebutuhan yang lebih baik dan bermanfaat (Pamudji, 2001;1)

Menurut Mifha Thoha (1997:8) mengatakan pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukam adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Adanya dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan. Dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “pebaikan” atas sesuatu.

Pembinaan menurut santoso (1995:52) adalah usaha memelihara, melatih dan meningkatkan diri menjadi lebih baik lagi. Pembinaan disiplin pegawai adalah rangkaian usaha untuk melatih dan meningkatkan sikap kesediaan pegawai menaati peraturan yang berlaku.

Menurut santoso (1995:57) Bahwa pembinaan itu dapat dilakukan dengan berbagai bentuk antara lain adalah :

- a. Penyuluhan
- b. Pengarahan
- c. Bimbingan

Menurut Efendi (2003:25) bahwa pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai bentuk antara lain :

- a. Bimbingan
- b. Pengawasan
- c. Pengarahan
- d. pelatihan

Ndraha (1991 : 166) mengatakan istilah pembinaan menunjukan antara lain, pengarahan, pengaturan dan pengisian. Sementara itu untuk melaksanakan suatu pembinaan Ndrha mengatakan melalui :

- a. Pendidikan
- b. latihan
- c. Lokakarya
- d. Bimbingan lapangan (penyuluhan)
- e. Penerangan
- f. Pertemuan, diskusi, musyawarah
- g. Pers, radio, dan TV.

6. Konsep Tenaga kerja

Tenaga kerja Indonesia perlu dibenahi karena ada lima sikap mental yang tidak mendukung peningkatan produktivitas yaitu :

- a. Kurang disiplin
- b. Kurang kreatif
- c. Kurang inofatif
- d. Kurang motivasi
- e. Kurang dinamis dalam melaksanakan pekerjaan (Batubara, 1988 dalam Zulkarnain, 2008)

Salah satu konsekuensi dalam penggunaan pendekatan ketenagakerjaan dalam proses pembangunan nasional adalah pengembangan kemampuan para tenaga kerja. Usaha membangun dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh individu itu bisa diwujudkan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan (Zulkarnain 2008) dan pengertian Tenaga Kerja dalam Zulkarnain (2008 menyatakan syarat seseorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, memiliki motivasi yang kuat, mau bekerja secara cermat dan tepat.

Dan pengertian Tenaga Kerja dalam Zulkarnain 2008 menyatakan syarat seseorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, memiliki motivasi yang kuat, mau bekerja secara cermat dan tepat.

Menurut Sastrihaduwieyo (2005;3) menyatakan bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan Pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerjadimaksudkan agar

dapat dijadikan dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi, dan implementasi program pembantuan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Penyusun perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar infotmasi ketenagakerjaan

yang harus disusun minimum meliputi :

- a. Penduduk dan Tenaga Kerja
- b. Kesempatan Kerja
- c. Pelatihan Kerja
- d. Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Hubungan Industrial
- f. Kondisi lingkungan Kerja
- g. Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Ayat 1 : Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
- b. Ayat 2 : Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.
- c. Ayat 3 : Pekerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
- d. Ayat 4 : Pekerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan upah/imbalan dalam bentuk rupiah.

7. Konsep Hubungan kerja

Hubungan industrial adalah antara semua pihak yang bersangkutan atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa disuatu perusahaan.

Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah

juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas perubahan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, Hubungan Industrial di artikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *Managemen Employees Relationship*.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, Hubungan Kerja adalah kegiatan-kegiatan pengarahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (*pengusaha dan majikan*) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. (Hartono, Judianto. Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Pemburuan, (Jakarta;Rajawali Pers, 1992), hal 10)

Selanjutnya menurut Koesparmono Irsan bahwa hubungan kerja juga melibat kan tentang perjanjian kerja. Suatu perjanjian kerja hakikatnya adalah suatu persetujuan anatar pihak yang membuat perjanjian tersebut, yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan, atau tidak melakukan sesuatu.

Untuk terjadinya suatu perjanjian yang sah, perlu di penuhi empat syarat yaitu :

1. Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya.
2. Kecakapan ntuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu pokok persoalan tertentu.
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

8. Konsep Hubungan Industrial

Indonesia telah menempuh langkah penting menuju pembentukan sistim hubungan industrial seperti mengadopsi undang-undang Serikat pekerja serta membentuk Undang-Undang ketenagakerjaan (UU No.13/2003) dan Undang-

Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No.2/2004). Tujuannya adalah untuk mempromosikan kebebasan serikat dan hak untuk mengadakan perundingan bersama, dan mengatur hubungan dikalangan para mitra sosial.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah masalah yang bisa timbul dalam keseharian kita. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karna suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 uu No.13/2003)

Adapun tujuan-tujuan Pembangunan ketenagakerjaan :

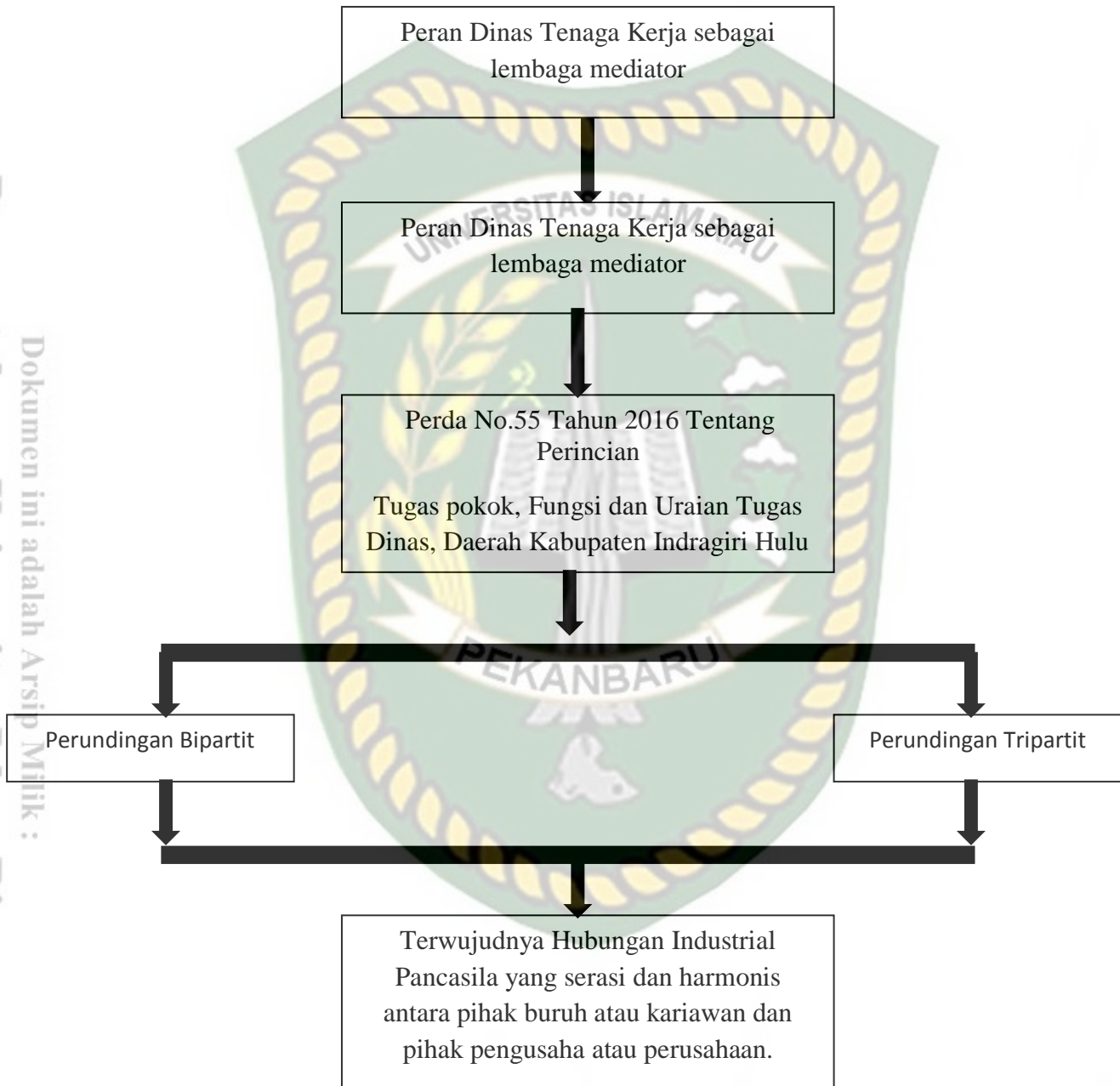
1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan secara manusiawi. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja di Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanausiannya.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pemerataan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah NKRI sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh kerja yang sama bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakay, minat dan kemampuannya.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. (Koesparmono irsan).

B. Penelitian Terdahulu.

No.	Judul penelitian dan tahun penerbit	Nama peneliti	Masalah peneliti	Metode peneliti	Hasil peneliti
	1	2	3	4	5
1.	Peranan serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air mancur Karanganyar 2008	Dwi Pujiastuti	Sehubung dengan urian yang terdapat pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Adanya hambatan di hadapi oleh serikat pekerja dalam menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis di PT.Air karanganyar.	Kualitatif.	Mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan serikat pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis

C. Kerangka Pikir

Gambar Kerangka Pikiran Tentang Hubungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Dalam Penyelenggaraan Industrial



D. Konsep Oprasional

Konsep oprasional merupakan batasan dalam penulisan yang merupakan pokok bahasan berikutnya, dimaksudkan agar dapat memberikan arah dalam penulisan selanjutnya. Untuk kesamaan terhadap keseluruhan isi dari tulisan ini maka perlu dioperasikan lebih lanjut sesuai data empiris yang dibutuhkan dalam pengukuran variabel. Adapun konsep itu adalah :

1. Peranan dalam tulisan ini diartikan kegiatan pemerintah yang baik (*good governance*) dalam kegiatan tugas lembaga
2. Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan sengketa industrial.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu adalah suatu organisasi tata kerja daerah lingkungan pemerintah Kab.inhu yang mengemban tugas dibidang ketenagakerjaan, tentang pembentukan dan susunan organisasi tata kerja daerah lingkungan Kab.Inhu.
4. Penyelesaian adalah cara atau proses menyelesaikan suatu perselisihan antara buruh dan kariawan untuk mendapatkan kesepakatan.
5. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

6. *Good governance* adalah tatanan yang baik dan bersih yang mengikuti prosedur pemerintahan.
7. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau perusahaan yang bukan miliknya.
8. Perusahaan adalah bentuk usaha yang berbedaan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan.
9. Bipartit adalah proses/prosedur penyelesaian perselisihan yang terlebih dahulu wajib diselesaikan oleh kedua belah pihak secara musyawarah untuk mufakat.
10. Tripartit adalah perundingan antara pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial dengan difasilitasi oleh pihak ketiga yang netral.
11. Konsiliasi adalah konsiliasi yang ditujuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliasi berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antara keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliasi juga mengeluarkan produk berupa anjuran.
12. Arbitrase adalah produk mediasi dan konsiliasi yang berupa ajuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langka bagi pihak yang menolak putusan tersebutan ialah

permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung. Karna adanya kewajiban membayar arbiter, mekanisme arbitrase kurang populer

13. Penyelenggaraan adalah bidng dalam menyelenggarakan suatu pelaksanaan atau kegiatan pemerintahan.
14. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dn perselisihan antara serikat pekerja /buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditangani satu orang atau lebih mediator yang netral.
15. Mediator adalah penengah, perantara, pemisah, pendamai antara dua pihak yang bersengketa. Mediator juga seorang yang bertindak sebagai perantara dari seorang komunikator untuk menyampaikan suatu pesan kepada seseorang atau sejumlah orang yang dituju.
16. Hubungn industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau kepentingan atas proses-proses produksi barang atau pelayanan jasa disuatu perusahaan.
17. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

E. Operasional Variabel

Tabel II.2 Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Hubungan industrial di Kab. Inhu

Konsep	Variabel	Indikator	Sub indikator	Item penelitian	Ukuran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Peranan adalah suatu yang diharapkan dari atau telah ditetapkan bagi pemerintah selaku adminidtrator setiap jenjang pemerintah (Ndrha 1985:53)	Peranan	1.Bipartit	a.Tugas : 1. Mendorong parapihak yang berselisih untuk berunding 2. Memberikan masukan saran, kelancaran perundingan	1. Adanya usaha untuk mendorong agar pihak perusahaan berunding dengan buruh/kariawan. 2.Memberikan masukan-masukan kepada masing-masing pihak agar perundingan berjalan dengan lancar.	<ul style="list-style-type: none"> ● Berperan ● Cukup berperan ● Kurang berperan
			b.Fungsi 1.membina lembaga kerja sama bipartit	1.Adanya usaha untuk memfasilitasi perundingan Bipartit.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		2.Tripalit	a. Mediasi 1.Tugas - Memfasilitasi para pihak yang berselisih 2. memberikan pemahaman/Pencerahan masalah. 3.Menciptakan suasana kondusif untuk musyawarah/mufakat. 4. Mendorong penyelesaian sengketa secara musyawarah/mufakat.	1.Pemanggilan para pihak yang bersengketa untuk perundingan mediasi 2.Memberi saran dan pertimbangan kepada pihak yang bersengketa 3.memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pihak yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> ● Berperan ● Cukup berperan ● Kurang berperan
			B.Fungsi 1. Meminta keterangan dokumen dan surat 2.Menyelesaikan/mengetahui perjanjian bersama.	1.Mempersiapkan perundingan 2.Melaksanakan bimbingan sidang mediasi.	

Sumber : Data Penelitian 2017

F. Teknik pengukuran

Pelaksanaan Fungsi Dimas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilakukan pengukuran sebagai berikut :

Berperan : Apabila pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu telah menjalankan baru indicator yang ada atau jawaban responden pada skala $\geq 67\%$

Cukup Berperan : Apabila Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu dua hingga dua indikator yang da jawaban responden pada skala antara 33-66%

Kurang Berperan : Apabila Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu hanya menjalankan satu Indikator yang ada atau jawaban responden pada skala 33%

Adapun ukuran yang diberikan kepada masing-masing indicator adalah sebagai berikut :

1. Memberikan Bimbingan

Berperan : Apabila memberikan bimbingan pada pelaksanaan Peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu berada pada skala kurang lebih 67%

Cukup Berperan : Apabila memberikan bimbingan dalam pelaksanaan peran Dinas Tenaga Kerja berada pada skala 34-66%

Kurang Berperan : Apabila memberikan bimbingan dalam pelaksanaa fungsi peran Dinas Tenaga Kerja berada pada skala kurang lebih 33%

2. Memberikan Penerangan

Berperan : Apabila memberikan penerangan dalam pelaksanaan peran Dinas Tenaga Kerja pada skala kurang lebih 67%

Cukup Berperan : Apabila memberikan penerangan dalam pelaksanaan peran Dinas Tenaga Kerja pada skala 33-66%

Kurang Berperan : Apabila memberikan penerangan dalam pelaksanaan peran Dinas Tenaga Kerja pada skala kurang lebih 33%

3. Melaksanakan Pertemuan, Diskusi, Musyawarah.

Berperan : Apabila melakukan pertemuan, diskusi, musyawarah dalam pelaksanaan peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu pada skala kurang lebih 67%

Cukup Berperan : Apabila melakukan pertemuan, diskusi, musyawarah dalam pelaksanaan peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten idragiri Hulu pada skala kurang lebih 33-66%

Kurang Berperan : Apabila melaksanakan Pertemuan, diskusi, musyawarah dalam pelaksanaan Dinas Tenaga kerja di Kabupaten Indragiri Hulu pada skala kurang lebih 33%

4. Memberikan Intruksi-Intruksi.

Berperan : Apabila memberikan intruksi-intruksi dalam melaksanakan peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupten Indragiri Hulu pada skla kurang lebih 67%

Cukup Berperan : Apabila memberikan intruksi-intruksi dalam melaksanakan peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupten Indragiri Hulu pada skla kurang lebih 34-66%

Kurang Berperan : Apabila memberikan intruksi-intruksi dalam melaksanakan peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupten Indragiri Hulu pada skla kurang lebih 33%