

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS PELAKSANAAN TUGAS BIDANG HUBUNGAN
INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI DI KECAMATAN TEMBILAHAN
(STUDI KASUS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**Yola Afia Masdar
NPM : 157110056**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2019**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat merampungkan penyelesaian penulisan skripsi ini, dengan judul “Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)”. Skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak yang turut serta di dalamnya. Maka dengan itu penulis mengucapkan terima kasih dan rasa cinta kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mendapatkan ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dan juga sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah

memberikan waktu dan pengetahuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Nurmasari, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dan juga sekaligus selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan pengetahuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, mudah-mudahan ilmu yang bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi semua orang termasuk diri penulis.
6. Kepala Tata Usaha dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan ini.
7. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir yang telah membantu dalam kesuksesan penelitian ini, termasuk dalam pemberian data dan juga dukungan lainnya.
8. Ayahanda Drs. H. Masdar Haska, M.H dan Ibunda Hj. Nur Aidah terkasih yang selama ini telah memberikan dukungan dalam perkuliahan baik secara materil, doa, dan motivasi. Serta Support dari keluarga besar Baiti Jannati yakni Kak Nurisya Masdar, Rizka Aulia Masdar, Wahyu Rahmawati Masdar, Abang Hafiz Paramita, Abang Hafizal Ridho dan Dedek Muhamad Reihan Alfarizi.
9. Rekan-rekan Administrasi Publik angkatan 2015 dan Himia Publik yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi selama perkuliahan ini.

10. Keluarga Besar Cahah Squad yakni Rosna Andelina, Yuni Syahrin, Arif Parkur, Mira Oktavia, Puput Afdila, Rendy, dan Guswan.
11. Keluarga besar sanak saudara Melayu Bang Siis, Keluarga Besar IFL (*Indonesian Future Leaders Pekanbaru*), Keluarga besar Himata (Himpunan Mahasiswa Tembilahan Kota Pekanbaru).
12. Keluarga Besar Mahasiswa Administrasi Publik D Angkatan 2015 (Silvia Rahmi, Thesa, Ica, Yoren, Putra, Wisnu, Wiri, Rina, Sari, dll).
13. Sahabat terbaik yakni Bang Riki, Kak Sasa, Mardianto, Bang Wendi, Mega Mawarni, Retgi Adawiyah dan Muhammmad Azmi.

Dalam penyusunan naskah skripsi ini, banyak hambatan dan tantangan yang penulis temui. Oleh karena itu, apabila pembaca menemukan kesalahan dan kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat positif dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini guna koreksi dan penyempurnaan skripsi ini ke depannya.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dari pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita bersama.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 20 Agustus 2019
Penulis
Ttd.

Yola Afia Masdar

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
SK TIM PENGUJI	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	v
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Kegunaan Penelitian	10
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	11
A. Studi Kepustakaan	11
1. Konsep Administrasi	11
2. Konsep Organisasi	14
3. Konsep Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
4. Konsep Kebijakan	21
5. Konsep Pelaksanaan	24
B. Kerangka Pikir	27
C. Konsep Operasional	28
D. Operasional Variabel	30
E. Teknik Pengukuran	32
BAB III : METODE PENELITIAN	36
A. Tipe Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Teknik Penarikan Sampel	38
E. Jenis dan Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	41

H. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	41
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	43
A. Gambaran Umum Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.....	43
1. Keadaan Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.....	43
a. Geografis.....	43
b. Demografi	45
c. Fisiografi	45
d. Sosial Budaya	46
B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir	47
1. Visi dan Misi.....	47
2. Tujuan dan Sasaran.....	48
3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	48
4. Struktur Organisasi	54
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Identitas Responden	56
1. Tingkat Pendidikan	56
2. Jenis Kelamin.....	58
3. Tingkat Umur.....	60
B. Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	62
1. Pembinaan Hubungan Industrial.....	63
2. Pengembangan Hubungan Industrial.....	69
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan.....	75
C. Faktor Penghambat Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)	85
BAB VI : PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1 :	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Perusahaan dan Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hilir dari Tahun 2016-2018	6
I.2 :	Daftar Perusahaan Yang Berselisih di Kecamatan Tembilahan Tahun 2018.....	6
I.3 :	Daftar Nama Tenaga Kerja Yang Berselisih di Kecamatan Tembilahan Tahun 2018	7
II.1 :	Operasionalisasi Variabel Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)	31
III.1 :	Populasi dan Sampel Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)	38
III.2 :	Jadwal Kegiatan Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)	42
IV.1 :	Data Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir 2018.....	49
V.1 :	Distribusi Identitas Responden Pegawai Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
V.2 :	Distribusi Identitas Responden Perusahaan Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57

V.3 : Distribusi Identitas Responden Tenaga Kerja Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	58
V.4 : Distribusi Identitas Responden Pegawai Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Jenis Kelamin	59
V.5 : Distribusi Identitas Responden Perusahaan Penelitian Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
V.6 : Distribusi Identitas Responden Tenaga Kerja Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Jenis Kelamin	60
V.7 : Distribusi Identitas Responden Pegawai Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Umur	61
V.8 : Distribusi Identitas Responden Perusahaan Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Umur	61
V.9 : Distribusi Identitas Responden Tenaga Kerja Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Umur	62
V.10 : Hasil Tanggapan Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pembinaan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan	

Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	64
V.11 : Hasil Distribusi Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pembinaan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	65
V.12 : Hasil Tanggapan Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pengembangan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	70
V.13 : Hasil Distribusi Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pengembangan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	71
V.14 : Hasil Tanggapan Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	76
V.15 : Hasil Distribusi Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	77
V.16 : Rekapitulasi Tanggapan Responden (Perusahaan dan Tenaga Kerja) tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 : Kerangka Pikir Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	27
IV.1 : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Kuisisioner untuk Responden Tenaga Kerja tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	92
2. Daftar Kuisisioner untuk Responden Perusahaan tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).....	100
3. Daftar Wawancara Penelitian tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)	108
4. Daftar Data Teli Penelitian tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)	112
5. Foto Dokumentasi Penelitian tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)	114

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yola Afia Masdar
NPM : 147110056
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Agustus 2019
Pelaku Pernyataan,

Yola Afia Masdar

ANALISIS PELAKSANAAN TUGAS BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DI KECAMATAN TEMBILAHAN (STUDI KASUS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI)

ABSTRAK

**Oleh
Yola Afia Masdar**

Kata Kunci : Pelaksanaan Tugas, Hubungan Industrial, Mediasi;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi). Indikator penilaian pelaksanaan tugas yang dipergunakan meliputi Pembinaan Hubungan Industrial, Pengembangan Hubungan Industrial, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan Analisa kuantitatif, yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan pada lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 20 orang. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan teknik skor. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dikategorikan Cukup Terlaksana. Adapun faktor penghambatnya adalah Kurangnya anggaran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam memenuhi kebutuhan proses mediasi, baik dari segi SDM mediator yang dibutuhkan, maupun dari segi sarana dan prasarana kelengkapan mediator yang menunjang seperti ruang khusus kedap suara dan tape record atau perekam, sehingga pekerjaannya menjadi kurang terlaksana dengan maksimal sesuai dengan SOP yang berlaku.

THE ANALYSIS OF INDUSTRIAL RELATIONS DUTIES AND JOB REQUIREMENTS BY THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE IN TEMBILAHAN DISTRICT (CASE STUDY OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE SETTLEMENT THROUGH MEDIATION)

ABSTRACT

By
Yola Afia Masdar

Keywords: Task Implementation, Industrial Relations, Mediation;

This study aims to determine and analyze the Implementation of Industrial Relations Duties and Job Conditions by the Department of Manpower and Transmigration in Tembilahan District (Case Study of Industrial Relations Dispute Resolution Through Mediation). Indicators for evaluating the implementation of tasks used include Industrial Relations Development, Industrial Relations Development, and Settlement of Industrial Relations Disputes Outside the Court. This type of research is a descriptive survey with quantitative analysis, which prioritizes the questionnaire list as a means of collecting data and data collected with this tool and then becomes the main raw material for analyzing empirical conditions and objectivity of the existence of objectives at the study site. The population and sample in this study were 20 people. The types and data collection techniques used consisted of, primary data collected using questionnaire list techniques and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use a score technique. Based on this analysis technique, the researcher assessed and concluded that the Analysis of Industrial Relations Task Duties and Job Requirements by the Department of Manpower and Transmigration in Tembilahan Subdistrict (Case Study of Industrial Relations Dispute Resolution Through Mediation) was categorized as sufficiently implemented. The inhibiting factor is the lack of budget from the Department of Manpower and Transmigration of Indragiri Hilir Regency in fulfilling the needs of the mediation process, both in terms of mediator human resources needed, as well as in terms of facilities and infrastructures including supporting soundproof rooms and record tapes or recorders. so that the work becomes less implemented with a maximum in accordance with the applicable SOP.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk zoon politicon, mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam diantaranya adalah sandang, papan, dan pangan. Demi terpenuhi semua kebutuhan itu manusia perlu bekerja, agar mendapatkan penghasilan. Di Indonesia hak untuk bekerja telah di atur dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang mengatur bahwa tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tidaklah mudah dalam proses perolehannya, banyak permasalahan yang dialami, antara pekerja dengan pihak pengusaha yang ditemukan dalam hubungan kerja.

Untuk mengatur sistem hubungan kerja, maka dibutuhkan adanya administrasi. Administasi menurut Silalahi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifli, 2005;20).

Suatu organisasi yang berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuan harus didukung dengan berbagai macam potensi serta pengelolaan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara teratur dan benar.

Organisasi Menurut Moneey (dalam Zulkifli, 2015:99) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Artinya organisasi merupakan sebuah wadah bagi orang-orang didalamnya untuk mencapai tujuan dengan segala sesuatu sumberdayanya yang bersifat terbatas, untuk itu sangat

diperlukan kegiatan managerial untuk mengatur sumberdaya-sumberdaya yang terbatas tersebut dan bagaimana tujuan-tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Manajemen menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam pelaksanaan administrasi, organisasi merupakan suatu wadah dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsinya. Pada hakikatnya, negara merupakan sebagai organisasi yang didalamnya tidak terlepas dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tersebut tentunya harus jalan beriringan antara kepala dan ekor, artinya pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus bekerja sama dalam satu misi, guna tercapai tujuan yang diinginkan.

Selain dari pada itu, pemerintah daerah juga harus meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan pembangunan, keadilan, keistimewaan dan ciri khas suatu daerah tersebut dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Indragiri Hilir merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi sumber daya alam yang berlimpah kemudian mendapatkan penghargaan penghasil kelapa terbesar untuk dunia. serta letak geografis yang sangat strategis, Kabupaten Indragiri Hilir terus memacu diri mengembangkan kawasannya menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Riau, dalam prosesnya potensi sumber daya alam Kabupaten Indragiri Hilir ini, telah dikelola oleh industri atau perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar dan daerah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, keseimbangan didalamnya merupakan hal yang penting, karna di dalamnya terdapat tuntutan serta kebutuhan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menciptakan produktivitas, dan tenaga kerja membutuhkan upah dari pekerjaan yang didapatkan untuk memiliki penghasilan.

Namun hal ini cenderung tidak lepas dari timbulnya konflik yang mana disebabkan oleh belum terpenuhinya kebutuhan dari kedua belah pihak, baik itu dari pihak perusahaan maupun dari pihak tenaga kerja, sehingga harus mengorbankan salah satu pihak. Salah satu contoh konflik industrial yang sering terjadi adalah terjadinya sebuah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari sebuah perusahaan, tanpa didasari yang mengharuskan perusahaan tersebut memutuskan hubungan kerja seorang karyawan.

Upaya-upaya dalam menangani konflik yang terjadi di hubungan industrial saat ini telah dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melakukan mediasi. Sebuah mediasi yang dilakukan oleh mediator yang memiliki peran besar dalam menangani dan memberikan penyelesaian terhadap kasus-kasus konflik yang ada. Pemerintah memiliki peran sebagai mediator dimana peran tersebut sebagian besar ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja.

Sebagaimana yang telah diatur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 Tentang, Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, yang hal ini implementasinya di terapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di Kabupaten Indragirihilir untuk meminimalisir konflik

yang terjadi antara Perusahaan dan Tenaga kerja yang ada di Kabupaten Indragirihilir.

Dengan diperkuat oleh Peraturan Bupati Indragirihilir Nomor 47 Tahun 2016 Pada Pasal 167 Tentang Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja. Dari pasal diatas, menjelaskan tugas Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja yakni melaksanakan sebagian tugas kepala dinas dibidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, yang memiliki 4 tata cara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui:

1. Penyelesaian Bipartit
2. Penyelesaian Mediasi
3. Penyelesaian Konsiliasi
4. Penyelesaian Arbitrase

Dari 4 tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan ketenagakerjaan diatas, untuk itu peneliti fokus kepada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Pada pasal 1 ayat (11) dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh satu orang atau lebih mediator yang netral.

Jumlah mediator di setiap Kabupaten/Kota tidak diatur oleh pemerintah pusat. Namun berdasarkan kacamata padat industri, jumlah mediator disetiap Kabupaten/Kota minimal berjumlah 4 orang. Semakin banyak jumlah mediator, maka akan semakin baik dan efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di setiap Kabupaten/Kota, khususnya di Kabupaten Indragiri Hilir.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Adapun jam kerja mediator yaitu sesuai dengan jam kerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, yakni dari hari senin sampai dengan hari jum'at, sedangkan untuk hari sabtu dan minggu libur. Jam kerja dari hari senin sampai kamis yaitu dari pukul 07.30 s/d 16.00 WIB. Sedangkan untuk hari jum'at, jam kerjanya yaitu 07.30 s/d 16.30 WIB.

Pada pasal 10 dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Kemudian pada pasal 116 dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa seorang mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja tanpa alasan yang sah, maka dapat dikenakan sanksi administrasi berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku bagi Aparatur Sipil Negara.

Adapun pelaksanaan tugas bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi di kabupaten Indragiri hilir maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.1 : Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Perusahaan dan Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hilir dari Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Perusahaan Yang Berkasus	Jumlah Tenaga Kerja Yang Berkasus
1	2016	10	39 orang
2	2017	9	30 orang
3	2018	11	43 orang
Jumlah		30	112 orang

Sumber: Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Indragiri Hilir 2019

Berdasarkan pada tabel I.1 diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hilir selama tiga tahun terakhir berjumlah 30 perusahaan dan 112 orang tenaga kerja.

Dari jumlah perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hilir tersebut, adapun perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kecamatan Tembilahan pada tahun 2018 yaitu berjumlah empat (4) perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 15 orang. Adapun daftar perusahaan tersebut yaitu :

Tabel I.2: Daftar Perusahaan Yang Berselisih di Kecamatan Tembilahan Tahun 2018

No	Nama Perusahaan	Alamat	Kasus	Mediator
1	PT. Master Tembilahan	Jl. Telaga Biru	PHK	Bazarudin, SE
2	PT. Karya Riau Mandiri	Jl. Sudirman	PHK	Bazarudin, SE
3	PT. Era Permata Sejahtera	Jl. Subrantas	PHK	Bazarudin, SE
4	PT. Guntung Indamannusa	Jl. Sederhana	PHK	Bazarudin, SE
5	CV. Berkah Miftahul Jannah	Jl. Mboya	PHK	Bazarudin, SE

Sumber: Disnaker Kabupaten Indragiri Hilir, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat empat (4) perusahaan yang berselisih di Kecamatan Tembilahan pada tahun 2018, yaitu

dengan kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yang ditangani oleh mediator yaitu Bapak Bazarudin, SE.

Selanjutnya adapun daftar nama tenaga kerja yang berselisih pada perusahaan di Kecamatan Tembilahan pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.3: Daftar Nama Tenaga Kerja Yang Berselisih di Kecamatan Tembilahan Tahun 2018

No	Nama Tenaga Kerja	Nama Perusahaan	Kasus
1	Hazrami	PT. Master Tembilahan	PHK
2	Jamaluddin	PT. Era Permata Sejahtera	PHK
3	Ifandi Gulo	PT. Guntung Indamannusa	PHK
4	Desi Hardina Putri	PT. Karya Riau Mandiri	PHK
5	Elva Kurnia	PT. Karya Riau Mandiri	PHK
6	Dessy Kurniawati		
7	Jamila		
8	Winda		
9	Fatimah Zahara		
10	Rona Afnita		
11	Yuliana		
12	Dahlia		
13	M. Raja		
14	Sempurna Ria Tarigan		

Sumber: Disnaker Kabupaten Indragiri Hilir, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 14 orang tenaga kerja yang berselisih dengan perusahaan di Kecamatan Tembilahan pada tahun 2018, yang semuanya itu memiliki kasus yang sama yakni PHK.

Diperkuat melalui hasil observasi dengan mediator yang menangani penyelesaian perselisihan ini, pada tanggal 10 Desember 2018 pada pukul 10.20 WIB bersama (Bapak Bazarudin S.E) mengatakan bahwa di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir kekurangan sumberdaya manusia dibidang mediasi (mediator) sesuai dengan jumlah data pelaporan perselisihan yang harus diselesaikan dari tahun ketahun. Secara rasio, satu orang mediator

idealnya menangani satu perusahaan. Namun kenyataannya, di Kabupaten Indragiri Hilir hanya memiliki satu orang mediator.

Dari penjabaran tentang kondisi perselisihan di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya untuk Kecamatan Tembilahan, peneliti menemukan beberapa fenomena yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti menemukan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di dapati hanya mempunyai satu mediator, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hilir. Akibat dari minimnya sumber daya manusia terutama pada SDM mediator, menyebabkan kasus perselisihan yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya, dan tak jarang dalam penyelesaian kasus nya, mediator menggunakan jam diluar oprasional bekerjanya yakni jam 19.00 – 02.00 pagi. Dengan hal ini belum maksimalnya pelaksanaan program yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan SOP yang ada yakni Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 11.
2. Selanjutnya peneliti melihat, Minimnya sarana dan prasarana dan alat penunjang lainnya seperti ruang khusus, alat perekam suara untuk mediator dalam penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, padahal penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial ini bersifat privasi, sehingga segala sarana dan prasarana ini dibutuhkan.

Dari fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial**

dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian fenomena-fenomena diatas terlihat program kurang terlaksana dengan baik dalam mewujudkan program penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Sehubungan dengan kondisi ini, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tentang :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)?
2. Apa saja faktor penghambat Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).

- b. Untuk mengetahui faktor penghambat Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan bagi kepentingan akademis, yaitu sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang akan datang.
- b. Kegunaan praktis, bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dapat dijadikan masukan dalam upaya peningkatan kinerja Mediator dalam penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang ada di dinas tersebut.
- c. Kegunaan bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan kajian bagi peneliti yang berminat tentang topik penelitian ini. Baik dengan pelaksanaan yang sama tapi objek berbeda, atau objek yang sama dengan pelaksanaan berbeda, maupun kombinasinya. Juga dapat dijadikan bagi keperluan analisis yang lebih mendalam dan detail.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau suatu penelitian diperlukan konsep landasan atau pijakan sebagai pedoman untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian serta akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penulisan ini.

1. Konsep Administrasi

Sebagaimana dikemukakan Siagian (2008;2) administrasi didefinisikan sebagai kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan administrasi dipandang dalam arti sempit dapat dicermati dari definisi berikut:

Administrasi adalah rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat-menyurat (koresponden) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya.

Administrasi adalah serangkaian kegiatan ketatausahaan atau kesekretariatan berupa surat-menyurat dan pengelolaan data atau keterangan tertulis lainnya yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Zulkifli 2005;16).

Alternatif prinsip-prinsip umum administrasi yang dijumpai dalam referensi ilmu administrasi, Henry Fayol (dalam Zulkifli. 2005;71) mengemukakan terdapat 14 prinsip umum administrasi yaitu:

- a. Pembagian kerja
- b. Pendelegasian dan wewenang
- c. Disiplin
- d. Kesatuan perintah
- e. Kesatuan arah dan tujuan
- f. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi
- g. Pengupahan atau penggajian
- h. Sentralisasi
- i. Skala hierarki
- j. Tata tertib
- k. Keadilan
- l. Stabilitas jabatan
- m. Prakarsa atau inisiatif
- n. Solidarita sekelompok kerja

Selain dari prinsip-prinsip umum administrasi perlu kita pahami bahwasanya terdapat unsur-unsur administrasi. Menurut Wirman (2012;11) unsur-unsur administrasi itu memiliki 8 bagian yaitu:

- a. Organisasi
- b. Manajemen
- c. Komunikasi
- d. Kepegawaian
- e. Keuangan
- f. Perbekalan
- g. Tata usaha
- h. Hubungan masyarakat

Menurut Atmosudirdjo, (dalam Zulkifli. 2009;11) Memandang kerjasama manusia mencapai tujuan sebagai objek studi ilmu administrasi, maka terdapat sepuluh dimensi penting yang perlu dipahami dalam konsep administrasi yaitu:

- a. Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu dalam masyarakat modern. Eksistensi dari pada administrasi

berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi terdapat didalam organisasi.

- b. Administrasi merupakan suatu hayat atau kekuatan yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administrasi yang sehat maka organisasi tidak akan sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan atau energi atau hayat adalah ‘administrator’ yang harus pandai mengerakkan seluruh sistemnya yang terdiri atas manajer, staffer, dan personilnya.
- c. Administrasi merupakan suatu fungsi yang tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama para manajer dan staffer.
- d. Administrasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan ‘badan pimpinan’ dari pada suatu organisasi.
- e. Adminitrasi merupakan suatu seni (*art*) yang merupakan bakat, ilmu pengetahuan dan pengalaman.
- f. Adminitrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerjasama antara sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya. Kerjasama orang-orang tersebut berlangsung secara dan melalui organisasi.
- g. Adminitrasi merupakan suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan sosial yang tertentu (*administrative behaviour or administration as special type of social behaviour*) yang memerlukan sikap dan mental tertentu serta merupakan suatu type tingkah laku manusia tertentu (*special type of behaviour*).
- h. Administrasi merupakan suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tatacara yang merupakan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan kemampuan, kemahiran, keterampilan, yang hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
- i. Adminitrasi merupakan suatu sistem yang tertentu, yang merupakan input, transpormasi, pengelolaan dan output tertentu.
- j. Administrasi merupakan suatu menejemen tertentu yang merupakan ‘*overall management*’ dari suatu organisasi. Pada hakekatnya manajemen merupakan pengendalian dari sumberdaya-sumberdaya menuju tercapainya suatu prapta (*objective*) tertentu. Sumberdaya-sumberdaya (*resources*) dimaksud meliputi : orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machines*), bahan atau peralatan (*material*), tenaga atau energi (*energy*), dan waktu (*time*). Dalam istilah administrasi tecangkup adnya pesan, tugas dan tanggung jawab,dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Jadi dari keseluruhan definisi diatas menjelaskan bahwasanya administrasi adalah suatu bentuk kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok manusia dalam

mencapai tujuan dan keberadaan administrasi itu sendiri tidak bisa dan tidak terpisahkan oleh adanya suatu organisasi yang bernaung didalamnya. Oleh karena itu kunci dari suatu organisasi yang baik terletak pada administrasi itu sendiri, jika administrasinya sehat atau dikatakan baik maka output yang akan diperoleh dari organisasi itu sendiri juga

2. Konsep Organisasi

Organisasi adalah sekumpulan atau sekelompok manusia yang memiliki cita-cita dan tujuan yang sama dalam mencapai suatu tujuan. Secara umum organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan tujuan bersama serta sadar dengan hubungan kerja yang rasional.

Sedangkan menurut Siagian (dalam Zulkifli. 2005;25) merumuskan definisi organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dengan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Jadi organisasi adalah kerjasama antara dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat suatu ikatan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah disepakati sebelumnya secara efektif dan efisien.

Menurut E. Wight Bakke (dalam Kusdi. 2009;5) Organisasi adalah suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiversifikasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasi, dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan, dan sumberdaya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lainnya dari aktivitas manusia dan sumberdaya dalam lingkungannya.

Dari definifi diatas menunjukkan bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi sebagai wadah dimana kegiatan administrasi dijalankan
- b. Organisasi sebagai rangkaian hierarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan bagi suatu organisasi, merupakan kewajiban kelompok pimpinan dalam organisasi menciptakan serangkaian hubungan antara orang-orang di dalam organisasi sendiri yang bersifat internal dan dengan pihak-pihak luar yang bersifat eksternal.

Dalam organisasi prinsip-prinsip juga diperlukan, terutama dapat dijadikan pedoman sehingga organisasi menjadi tumbuh dan berkembang. Berikut ini terdapat dua belas prinsip organisasi menurut Siagian (2008:97) :

- a. Terdapat tujuan yang jelas
- b. Tujuan organisasi harus dipahami oleh setiap orang didalam organisasi
- c. Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang dalam organisasi
- d. Adanya kesatuan arah (*unity of direction*)
- e. Adanya kesatuan perintah (*unity of command*)
- f. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang)
- g. Adanya pembagian tugas
- h. Struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin
- i. Pola dasar organisasi harus relatif
- j. Adanya jaminan jabatan
- k. Imbalan yang diberikan pada setiap orang harus setimpal dengan jasa yang diberikan
- l. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Selain prinsip organisasi juga memiliki beberapa bentuk, dikarenakan organisasi adalah sesuatu yang dinamis, yang menyesuaikan kedinamisannya dengan kedinamisan masyarakat dan lingkungan disekitarnya. Adapun bentuk organisasi menurut Siagian (2008;100) yaitu:

- a. Organisasi Lini
- b. Organisasi Lini dan Staf
- c. Organisasi Fungsional
- d. Organisasi Type Panitia
- e. Organisasi Matriks

Sedangkan Darwis (2009;11) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu wadah dari unsure-unsur administrasi yang lainya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dan yang terpenting dalam organisasi ini adalah faktor penggeraknya (manusia). Dimana dalam organisasi yang menjadi kunci utama tercapainya suatu tujuan didalam organisasi adalah manusia itu sendiri baik dalam bekerjasama dan berkomunikasi baik atasn dengan bawahan maupun sebaliknya.

3. Konsep Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Apabila organisasi telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan suatu ilmu ataupun strategi dalam mempertahankan dan menjalankan organisasi dimana ilmu ataupun strategi yang dimaksud terdapat pada konsep manajemen, yang mana manajemen itu sendiri adalah suatu usaha atau upaya dalam pencapaian sebuah tujuan dengan cara mendaya gunakan dan juga mengoptimalkan bantuan atau kemampuan orang lain untuk melakukan

aktivitas pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya oleh sebuah organisasi.

Sedangkan menejemen menurut Siagian (2008;5) mendefinisikan dari dua pandangan yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan – kegiatan orang lain.

Selain itu manajemen juga bisa didefinisikan dalam tiga perspektif Menurut Riva'i (2013;177) yaitu:

- a. Menurut persepektif proses, manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain, dimana kegiatan diawasi dan diselenggarakan
- b. Definisi dari persepektif kolektivitas orang, dari sudut ini manajemen diartikan sebagai kolektivitas orang yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan manajerial.
- c. Pengertian manajemen menurut persepektif seni dan ilmu. Manajemen sebagai seni merupakan pengimplementasian dari keterampilan-keterampilan dalam pengelolaan organisasi berdasarkan pengalaman-pengalaman yang ada dan bermanfaat. Sementara itu, manajemen sebagai ilmu terlihat dari penerapannya terhadap proses mengobservasi, mengumpulkan, dan menganalisis data, fenomena-fenomena, kejadian-kejadian, dan lain-lain kemudian diambil beberapa kesimpulan yang mendukung tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Manullang (dalam Zulkifli 2009;47) mendefinisikan manajemen sebagai seni dan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk merncapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dapat dipahami manajemen memiliki arti penting bagi setiap kegiatan yang dilakukan. Diperlukan kecakapan dan keterampilan dari mereka yang dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan-kegiatan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi yang

diharapkan secara efektif dan efisien, karena manajemen mencakup berbagai kegiatan yang dapat di operasionalkan didalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2012;7) yang mentingkatkan bahwa dengan adanya manajemen daya guna dan hasil guna unsur - unsur akan dapat ditingkatkan.

Unsur-unsur manajemen antara lain:

1. *Man* dalam organisasi public dapat diartikan sebagai suatu yang sangat menentukan karena manusia yang membuat tujuan melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanoa manusia tidak akan ada protes kerja.
2. *Money* atau uang penting sebagai alat ukur mengenai suatu usaha (besar kecilnya perusahaan diukur dari jumlah perputaran uang).
3. *Materials* (bahan-bahan/perlengkapan). Manajemen ada karena adanya kegiatan manusia secara bersama-sama untuk mengurus material.
4. *Machines* (alat-alat). Mesin sebagai alat bantu kerja, memberikan keuntungan terhadap tenaga kerja.
5. *Method* (cara-cara kerja). Tercapai atau tidaknya tujuan tergantung pada cara pelaksanaannya dengan cara kerja yang baik akan memperlancar dan mempermudah jalannya pekerjaan.
6. *Market* dalam organisasi public diartikan sebagai masyarakat atau warga negara dalam anggota.

Unsur *man* (manusia) dalam perkembangannya telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari khusus pada suatu unsur manajemen yaitu *man*. Tanpa adanya manusia sebuah organisasi tidak bias bergerak karena didalam manajemen maupun organisasi manusia adalah factor terpenting penggeraknya suatu organisasi.

Menurut Cardoso (2003;4) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif

mengenai sasaran-sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Sedangkan menurut Nawawi (2008;41) menyebutkan bahwasanya ada tiga pengertian sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan)
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal (non modal dan non financial) didalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya sebuah organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia “pengakuan” terhadap pentingnya suatu tenaga kerja didalam organisasi sebagai sumber daya yang sangat terpenting bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dan dengan diadakannya manajemen sumber daya manusia maka sumber daya yang ada dapat di arahkan kepada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011;10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012;21-23) antara lain sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan (*Human Resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*)
3. Pengarahan
Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Sedangkan menurut Siswanto (2011;2) mengemukakan bahwasanya manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karna pada dasarnya menejemen memang alat pelaksana utama administrasi dan manajemen sumber daya manusia menjadi alat penggerak untuk sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.

4. Konsep Kebijakan

Konsep kebijakan atau dalam bahasa inggris sering kita dengar dengan istilah *policy*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kebijakan diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang, organisasi, dan sebagainya); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip dan garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran.

Carl J Frederickson sebagaimana dikutip dalam Agustino (2016:8) mendefinisikan kebijakan sebagai berikut:

Kebijakan merupakan serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi

kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

Wahab (2010:34) mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Wahab (2008: 40-50) memberikan beberapa pedoman sebagai berikut :

- a) Kebijakan harus dibedakan dari keputusan
- b) Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi
- c) Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan
- d) Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan
- e) Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai
- f) Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu
- g) Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi
- h) Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga-lembaga pemerintah

Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif. Menurut Winarno (2007 : 15), istilah kebijakan (*policy term*) mungkin digunakan secara luas seperti pada “kebijakan luar negeri Indonesia” , “kebijakan ekonomi Jepang”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus, seperti

misalnya jika kita mengatakan kebijakan pemerintah tentang debirokartisasi dan deregulasi.

Islamy (2009:17) mengatakan bahwa kebijakan harus dibedakan dengan kebijaksanaan. Policy diterjemahkan dengan kebijakan yang berbeda artinya dengan wisdom yang artinya kebijaksanaan. Pengertian kebijaksanaan memerlukan pertimbangan pertimbangan lebih jauh lagi, sedangkan kebijakan mencakup aturan-aturan yang ada didalamnya. James E Anderson sebagaimana dikutip dalam Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa kebijakan adalah Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai bidang dan sektor seperti ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, dan sebagainya. Disamping itu dilihat dari hirarkirnya kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional maupun lokal seperti undang-undang peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan pemerintah daerah/provinsi, keputusan gubernur, peraturan daerah Kabupaten/Kota, dan keputusan bupati/walikota.

Secara terminologi pengertian kebijakan publik (*public policy*) itu ternyata banyak sekali, tergantung dari sudut mana kita mengartikannya. Easton memberikan definisi kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai secara paksa kepada seluruh anggota masyarakat.

Faktor-faktor bukan pemerintah. Robert Eystone sebagaimana dikutip Agustino (2008 : 6) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “hubungan antara unit pemerintah dengan lingkungannya”. Banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas untuk dipahami, karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal.

Menurut Nugroho, ada dua karakteristik dari kebijakan publik,

- a) Kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah untuk dipahami, karena maknanya adalah hal-hal yang dikerjakan untuk mencapai tujuan nasional;
- b) Kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah diukur, karena ukurannya jelas yakni sejauh mana kemajuan pencapaian cita-cita sudah ditempuh.

Jadi dapat disimpulkan bahwa konsep kebijakan merupakan dasar rencana dalam melaksanakan suatu tindakan yang direncanakan bersama-sama dan bersifat mengatur demi tercapainya tujuan bersama dalam suatu organisasi.

5. Konsep Pelaksanaan

Pelaksana berasal dari kata laksana yang berarti bautan, sifat, dan tanda. Ditambah awalan pe- dan akhiran -an yang berfungsi membentuk kata benda menjadi pelaksana. Sedangkan, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwadarmita (2003:53) mengemukakan batasan mengenai

pelaksanaan tersebut dengan terlebih dahulu mengemukakan pengertian pelaksanaan.

Pelaksana adalah orang yang mengerjakan atau melakukan rencana yang telah disusun. Sedangkan pelaksanaan adalah perihal (perbuatan, usaha) melaksanakan rancangan. Berdasarkan batasan dikemukakan oleh Purwadarmita diatas, maka jelas dapat dibedakan antar pengertian pelaksanaan adalah perbuatan yang dilakukan oleh pelaksana. Jadi, dengan demikian pengertian tersebut diatas mempunyai arti yang berbeda namun keduanya berasal dari kata laksana.

Pelaksanaan menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo (dalam Raharjo, 2011;24) mengemukakan bahwa Pelaksanaan sebagai proses yang dapat kita pahami dalam bentuk rangkaian kegiatan yakni berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.

Menurut Sastropetro (2002:183) mengemukakan bahwa Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataannya. Kemudian Siagian (2003:120) menyatakan bahwa jika suatu rencana terealisasi telah tersusun dan jika program kerja yang "*achievement oriented*" telah dirumuskan maka kini tinggal pelaksanaannya. Lebih lanjut, Siagian mengatakan bahwa dalam pelaksanaan ada beberapa hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Membuat rencana detail, artinya merubah rencana strategis (jangka panjang) menjadi rencana teknis (jangka pendek) dan mengorganisir sumber-sumber dan staf dan selanjutnya menyusun peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur tertentu.
- b. Pemberian tugas artinya merubah rencana teknis menjadi rencana praktis, dan tujuan selanjutnya melakukan pembagian tugas-tugas dan sumber-sumber.
- c. Monitor artinya pelaksanaan dan kemajuan pelaksanaan tugas jangan sampai terjadi hal-hal yang berhubungan dengan rencana praktis. Dalam hal ini diperlukan untuk memeriksa hasil-hasil yang dicapai.

Faktor pelaksanaan menempati posisi paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu program untuk diwujudkan. Maka dalam proses kegiatannya menurut Bintoro (2000:199) perlu memerhatikan beberapa hal, antara lain:

- a. Perlu ditentukan secara jelas siapa atau badan/lembaga mana secara fungsional akan disertai wewenang mengkoordinasi program didalan suatu sektor.
- b. Perlu diperhatikan penyusunan program pelaksanaan yang jelas dan baik. Dalam program pelaksanaan itu, dasar prinsip fungsional perlu dituangkan kedalam rangkaian prosedur yang serasi, jelas dan ditaati oleh semua pihak yang terlibat dalam hubungan pelaksanaan program tersebut.
- c. Perlu dikembangkan hubungan kerja yang lebih baik, antara lain dalam bentuk badan kerjasama atau suatu panitia kerjasama dengan tanggung jawab dan koordinas yang jelas.
- d. Perlu diusahakan koordinasi melalui proses penyusunan anggaran dan pelaksanaan pembiayaan.

Dari rumusan diatas, dapat dirangkum bahwa pelaksanaan itu adalah suatu kegiatan dalam proses merealisasikan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga tujuan dapat tercapai dengan memperhatikan kesesuaian, kepentingan dan kemampuan implemantor dan suatu kelompok sasaran. Dengan demikian, pelaksanaan sebagai suatu kegiatan untuk merealisasikan tujuan terhadap sebuah sasaran sehingga suatu pelaksanaan akan mengarah kepada usaha yang sesuai dengan kepentingan masyarakat.

B. Kerangka Pikir

Gambar II.1: Kerangka Pikir Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)



Sumber : Modifikasi Penulis, 2019

C. Konsep Operasional

Dengan konsep ini peneliti akan memberikan penafsiran yang mengaitkan pemikiran dalam analisa. Peneliti melaksanakan beberapa konsep yang berhubungan dengan penelitian ini, sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya oleh peneliti, Adapun konsep operasional tersebut antara lain :

1. Administrasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien.
2. Organisasi adalah sebagai tempat atau wadah dimana sekelompok orang berkumpul untuk melaksanakan suatu kegiatan dan tujuan
3. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.
5. Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak dapat di terapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu.
6. Pelaksanaan adalah proses dapat kita fahami dalam bentuk rangkaian kegiatan yakni berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek

7. Perselisihan merupakan suatu masalah sosial yang timbul karena ada perbedaan pendapat maupun pandangan yang terjadi dalam masyarakat dan negara. Biasanya konflik muncul akibat tidak adanya rasa toleransi dan saling mengerti kebutuhan masing-masing individu.
8. Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.
9. Mediasi adalah usaha penyelesaian perseteruan dengan melibatkan pihak ke-3 yang netral, yg tidak mempunyai kewenangan memutuskan yang menolong pihak-pihak yang bersengketa menjangkau penyelesaian (jalan keluar) yang di terima oleh ke-2 belah pihak.
10. Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.
11. Perusahaan adalah Tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua factor produksi
12. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
13. Pembinaan hubungan Industrial adalah serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang

terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu bagi pekerja atau buruh dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja atau buruh

14. Pengembangan hubungan industrial adalah serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.
15. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan adalah serangkaian usaha dalam penyelesaian perselisihan dengan adanya perundingan kedua belah pihak yang berselisih dengan di tengah oleh orang ke tiga yaitu mediator melalui mediasi.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator, item penilaian, dan skala yang direncanakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat. Tujuan operasional variabel ini adalah menjelaskan mengenai konsep-konsep utama dalam penelitian ini dan pengelompokan item penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel II.1 : Operasionalisasi Variabel Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

Konsep	Variabel	Indikator	Item Yang Dinilai	Ukuran
Pelaksanaan sebagai proses yang dapat kita pahami dalam bentuk rangkaian kegiatan yakni berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek. Menurut Bintoro Tjokro Admudjoyo (dalam Raharjo, 2011:24)	Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	1. Pembinaan hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembinaan Pekerja atau buruh b. Hambatan pembinaan Pekerja atau buruh c. Pembinaan Pengusaha atau perusahaan d. Pembinaan Peraturan UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial e. Pembinaan Peraturan UU No 17 tahun 2004 tentang mediator f. Hambatan penyelesaian perselisihan 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		2. Pengembangan hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> a. System hubungan industrial b. Penyelesaian pelaksanaan sistem c. Metode hubungan industrial d. Penyelesaian pelaksanaan metode e. Teknik hubungan industrial f. Penyelesaian pelaksanaan Teknik hubungan industrial 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan	<ul style="list-style-type: none"> a. Peran Mediator dalam penyelesaian melalui Mediasi b. Dampak peran mediator melalui mediasi c. Komunikasi antara kedua belah pihak melalui mediasi d. Dampak dari komunikasi melalui mediasi e. Waktu Penyelesaian melalui mediasi f. Hambatan waktu penyelesaian melalui mediasi 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

Sumber : Modifikasi Penulis, 2019

E. Teknik Pengukuran

Penelitian terhadap setiap indikator ini menggunakan Rating Scale (skala rating). Rating Scale yaitu data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif (Riduwan, 2009;20). Pengukuran terhadap variable dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 3 kategori Terlaksana, Cukup Terlaksana dan Kurang Terlaksana. Masing-masing pertanyaan diberikan 3 kategori alternatif jawaban tersebut, dan setiap jawaban diberi skor yaitu Terlaksana (3 skor), Cukup Terlaksana (2 skor), dan Kurang Terlaksana (1 skor).

Rumus Variabel:

Skor Maksimal = Bobot skor tertinggi x jumlah item yang dinilai
(pertanyaan) x jumlah responden (disini adalah 18 orang)

Skor Minimal = Bobot skor terendah x jumlah item yang di nilai
(pertanyaan) x jumlah responden (disini adalah 18 orang)

Melalui skor jawaban tersebut, maka diperoleh skor maksimal yaitu $3 \times 18 \times 18 = 972$. Sedangkan skor minimal yaitu $1 \times 18 \times 18 = 324$ sehingga interval skor untuk seluruh pertanyaan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Banyaknya katagori penilaian}} \\ &= \frac{972 - 324}{3} \\ &= \frac{648}{3} \\ &= 216 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh pengkategorian interval skor sebagai berikut :

Terlaksana : Apabila seluruh indikator Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) berada pada skor 757 – 972

Cukup Terlaksana : Apabila seluruh indikator Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) berada pada skor 541 – 756

Kurang Terlaksana : Apabila seluruh indikator Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) berada pada skor 324 – 540

Rumus Indikator:

Skor Maksimal = Bobot skor tertinggi x jumlah item yang dinilai (6 pertanyaan) x jumlah responden (disini adalah 18 orang)

Skor Minimal = Bobot skor terendah x jumlah item yang di nilai (6 pertanyaan) x jumlah responden (disini adalah 18 orang)

Melalui skor jawaban tersebut, maka diperoleh skor maksimal yaitu $3 \times 6 \times 18 = 324$. Sedangkan skor minimal yaitu $1 \times 6 \times 18 = 108$ sehingga interval skor untuk seluruh pertanyaan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Banyaknya katagori penilaian}} \\ &= \frac{324 - 108}{3} \\ &= \frac{216}{3} \\ &= 72 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh pengkategorian interval skor sebagai berikut :

1. Pembinaan Hubungan Industrial

Pengukurannya adalah dengan memberikan 6 pertanyaan untuk 18 responden dengan skor tertinggi 324 dan skor terendahnya adalah 108 dengan kelas interval 72, dan dinyatakan sebagai berikut:

Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator pembinaan hubungan industrial berada pada skor 253 – 324

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator pembinaan hubungan industrial berada pada skor 181 – 252

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator pembinaan hubungan industrial berada pada skor 108 – 180

2. Pengembangan Hubungan Industrial

Pengukurannya adalah dengan memberikan 6 pertanyaan untuk 18 responden dengan skor tertinggi 324 dan skor terendahnya adalah 108 dengan kelas interval 72, dan dinyatakan sebagai berikut:

Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator pengembangan hubungan industrial berada pada skor 253 – 324

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator pengembangan hubungan industrial berada pada skor 181 – 252

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator pengembangan hubungan industrial berada pada skor 108 – 180

3. Penyelesaian Hubungan Industrial Diluar Pengadilan

Pengukurannya adalah dengan memberikan 6 pertanyaan untuk 18 responden dengan skor tertinggi 324 dan skor terendahnya adalah 108 dengan kelas interval 72, dan dinyatakan sebagai berikut:

Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan berada pada skor 253 – 324

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan berada pada skor 181 – 252

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan berada pada skor 108 – 180

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif. Karna penulis bermaksud ingin memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian. Dan oleh karena penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari sampel yang akan mewakili populasi, sehingga akan diperoleh penggambaran yang jelas dari hasil analisisnya.

Menurut Sugiyono (dalam Sarwono 2010;33) Metode kuantitatif digunakan dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu system pemikiran, atau kelas peristiwa pada waktu tertentu. Melalui metode ini akan diperoleh data dan informasi tentang gambaran suatu fenomena, fakta, sifat, serta hubungan fenomena tertentu secara komprehensif dan integral. penelitian ini juga menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti.

Penelitian deskriptif ini bertujuan menggambarkan secara cermat karakteristik dari suatu gejala atau masalah yang diteliti, penelitian deskriptif juga fokus dengan pertanyaan dasar “bagaimana” dengan berusaha mendekati dan menyampaikan fakta-fakta yang jelas, teliti dan lengkap tanpa banyak yang detail yang tidak penting. Oleh karenanya temuan penelitian deskriptif lebih dalam dan lebih luas dan terperinci. Disebut lebih luas karna penelitian ini dilakukan tidak hanya terhadap masalah tetapi juga variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah itu.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri hilir Kecamatan Tembilahan. Dikarenakan Perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak dapat diselesaikan dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri saja, maka penyelesaian konflik seperti ini bisa ditangani melalui mediasi dengan bantuan-bantuan mediator yang berada di kantor instansi yang bertanggung jawab terutama pada Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012;80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh polulasi (Sugiyono 2012;85).

Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, Perusahaan yang Berselisih di Kecamatan Tembilahan dan Tenaga Kerja yang berselisih di Kecamatan Tembilahan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1: Tabel Populasi dan Sampel Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kecamatan Tembilihan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kab. Inhil	1	1	100%
2	Ka. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Inhil	1	1	100%
3	Tenaga Kerja yang berselisih di Kecamatan Tembilihan	14	14	100%
4	Perusahaan yang Berselisih di Kecamatan Tembilihan	4	4	100%
Total		20	20	100%

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Selanjutnya untuk Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat kerja Kabupaten Indragiri hilir dan perusahaan yang berselisih Kecamatan Tembilihan menggunakan teknik sensus sampling. Sensus sampling adalah teknik penarikan sampel dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya sedikit.

Sedangkan untuk Tenaga kerja yang berselisih di Kecamatan Tembilihan menggunakan teknik Sampling Insidental. Sampling incidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara

kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data

E. Jenis dan Data Sekunder

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Ka. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat kerja Kabupaten Indragirihilir. Adapun data yang diperoleh adalah mengenai Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data dan informasi dan keterangan dari organisasi yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Data pelengkap yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai sumber yang tersedia dilokasi penelitian dan sudah dipublikasikan. Data ini berupa arsip literatur yang berhubungan langsung dengan visi misi dinas, struktur organisasi, data pegawaiian, dan pelaporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Indragirihilir.

3. Literatur

Literatur-literatur yang berkaitan dengan pelaksanaan Program Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Tembilahan Hilir

Kabupaten Indragiri Hilir. Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi, Peraturan daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016, dan Peraturan Bupati Indragiri Hilir nomor 47 tahun 2016.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono 2012;145) observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab oleh peneliti kepada responden. Teknik ini dilakukan agar informasi yang didapatkan oleh peneliti lebih jelas dan akurat serta mendalam. Teknik juga bermanfaat jika diterapkan kepada informan yang dianggap banyak tau tentang apa yang sedang diteliti oleh peneliti.

3. Angket / kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member sperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Selain itu teknik ini cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersbar diwilayah yang luas. .

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah metode statistik deskriptif menurut Sugiyono (2012;147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Teknik adalah satu cara yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara menyeluruhtentang suatu keadaan atau permasalahan yang terjadi pada objek penelitian. Suatu analisa yang berusaha yang memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan untuk kemudian mengambil kesimpulan yang berlaku pada objek serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan tata cara ilmiah.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Adapun jadwal kegiatan penelitian yang penulis lakukan mengenai Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) yaitu pada tahun 2018 sampai 2019, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel III.2: Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Kegiatan	Tahun 2019 Bulan dan Minggu ke																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP	■	■	■																					
2	Seminar UP				■																				
3	Revisi UP					■	■	■	■																
4	Revisi Kuisisioner									■	■	■	■												
5	Rekomendasi Survey													■	■	■	■								
6	Survey Lapangan																	■	■	■	■				
7	Analisis Data																					■	■	■	■
8	Laporan Hasil Penelitian																								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																					■	■	■	■
10	Ujian Skripsi																								
11	Revisi Skripsi																								
12	Penggandaan Skripsi																								

Sumber: Modifikasi Penulis 2019

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

Kabupaten Indragiri Hilir dengan ibukota Tembilahan adalah sebuah daerah dengan perkebunan kelapa terluas di Indonesia bahkan di dunia yang terletak di bagian selatan Provinsi Riau, Daerah ini terkenal dengan julukan “Negeri Seribu Parit” karena daerah ini terdiri dari perairan, sungai, rawa-rawa dan perkebunan kelapa yang dipisahkan oleh ribuan parit.

1. Keadaan Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

a. Geografis

Tembilahan terletak di pantai timur pulau Sumatera, itu di Kabupaten Indragiri Hilir yang merupakan gerbang selatan Provinsi Riau, dengan luas wilayah 18.812,97 km² yang terdiri dari luas daratan 11.605,97 km² dan luas perairan laut 6.318 km² dan luas perairan umum 888,97 km² serta memiliki garis pantai sepanjang 339,5 km² berpenduduk kurang lebih 703.734 jiwa yang terdiri dari berbagai etnis. Kabupaten Indragiri Hilir yang dijuluki “Negeri Seribu Parit” dikelilingi perairan berupa sungai-sungai besar dan kecil, parit, rawa-rawa, laut, secara fisiografis Kabupaten Indragiri Hilir beriklim tropis merupakan sebuah daerah daratan rendah yang terletak di ketinggian 0-4 meter diatas permukaan laut dan di pengaruhi oleh pasang dan surut.

Secara geografis daerah ini berada pada 0⁰36' LU, 1⁰07 LS dan antara 102⁰32 dan 104⁰10 BT, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tanjung Jabung Provinsi Jambi
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan

- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Kepulauan Riau

Sebagian besar dari luas wilayah atau 93,31% daerah Kabupaten Indragiri Hilir merupakan daerah dataran rendah, yaitu daerah endapan sungai, daerah rawa dengan tanah gambut, daerah hutan puyau (*mangrove*) dan terdiri atas pulau-pulau besar dan kecil dengan luas lebih kurang 0-3 meter dari permukaan laut. Sedangkan sebagian kecilnya 6-35 meter diatas permukaan laut yang terdapat dibagian selatan Sungai Reteh Kecamatan Keritang yang berbatasan dengan Provinsi Jambi.

Dengan ketinggian tersebut, maka pada umumnya daerah ini dipengaruhi pasang surut, apabila diperhatikan fisiografinya dimana tanah-tanah tersebut terbelah oleh beberapa sungai dan terusan, sehingga membentuk gugusan-gugusan pulau. Kabupaten Indragiri Hilir terdiri dari 20 Kecamatan, yaitu :

1. Kecamatan Tembilahan Kota
2. Kecamatan Tembilahan Hulu
3. Kecamatan Tempuling
4. Kecamatan Pulau Burung
5. Kecamatan Teluk Belengkong
6. Kecamatan Kateman
7. Kecamatan Mandah
8. Kecamatan Pelangiran
9. Kecamatan Gaung
10. Kecamatan Gaung Anak Serka
11. Kecamatan Batng Tuaka
12. Kecamatan Kuala Indragiri
13. Kecamatan Enok
14. Kecamatan Tanah Merah
15. Kecamatan Kemuning
16. Kecamatan Reteh
17. Kecamatan Concong
18. Kecamatan Sungai Batang
19. Kecamatan Kempas
20. Kecamatan Keritang

b. Demografi

Pertumbuhan penduduk kabupaten Indragiri Hilir mengalami pertumbuhan yang cukup tinggi. Pada tahun 1993 jumlah penduduknya berjumlah 50.525 jiwa, sementara pada tahun 1997 menjadi 569.591 jiwa atau bertambah sebesar 2,70%. Pada saat ini jumlah penduduk Kabupaten Indragiri Hilir mencapai 703.734 jiwa yang terdiri dari sejumlah suku/etnis seperti Banjar dari Kalimantan, Bugis dari Sulawesi, dan Melayu dari Jambi.

c. Fisiografi

Sebagian besar dari luas wilayah atau 93,31% daerah Kabupaten Indragiri Hilir merupakan daerah dataran rendah endapan sungai, daerah rawa dengan tanah gambut (Pet), daerah hutan puyau (*mangrove*) dan terdiri dari pulau-pulau besar dan kecil dengan luas lebih kurang 1.802.953,06 hektar dengan rata-rata ketinggian lebih kurang 0-3 meter dari permukaan laut.

Sedangkan sebagian kecilnya 6,69%, berupa daerah berbukit-bukit dengan ketinggian rata-rata 6-35 meter dari permukaan laut yang terdapat dibagian selatan Sungai Reteh Kecamatan Keritang yang berbatasan dengan Provinsi Jambi.

Dengan lingkungan tersebut, maka pada umumnya daerah ini dipengaruhi oleh pasang surut, apalagi bila diperhatikan fisiografinya dimana tanah-tanah tersebut terbelah-belah oleh beberapa sungai, terusan, sehingga membentuk gugusan pulau.

Sungai yang terbesar didaerah ini adalah sungai Indragiri Hilir, sungai Indragiri mempunyai tiga muara ke Selat Berhala, yaitu: di Desa Sungai Bela, Desa Perigi Raja dan Kuala Enok.

Sedangkan sungai-sungai lainnya adalah: Sungai Guntung, Sungai Kateman, Sungai Danai, Sungai Gaung, Sungai Anak Serka, Sungai Batang Tuaka, Sungai Enok, Sungai Gangsal, yang hulunya bercabang tiga yaitu Sungai Gangsal, Sungai Keritang, Sungai Reth, Sungai Terap, Sungai Mandah, Sungai Igal, Sungai Pelanduk, Sungai Bantaian, dan Sungai Batang Tamu.

Pulau-pulau yang terdapat di Kabupaten Indragiri Hilir pada Umumnya telah didiami penduduk dan sebagian diusahakan penduduk untuk dijadikan kebun-kebun kelapa, persawahan pasang surut, kebun sagu dan lain sebagainya.

Gugusan pulau tersebut meliputi: Pulau Keteman, Pulau Burung, Pulau Pisang, Pulau Bakong, Pulau Air Tawar, Pulau Pucung, Pulau Ruku, Pulau Mas, Pulau Nyiur, dan pulau-pulau kecil lainnya. Disamping gugusan pulau tersebut masih terdapat pulau selat-selat/ terusan kecil lainnya seperti: Selat/terusan Kempas, Selat/terusan Tekulai. Selain Selat/terusan alam terdapat pula terusan buatan lainnya antara lain: Terusan Beringin, Terusan Igal dan lain sebagainya. Selain itu di daerah ini juga terdapat danau dan tanjung yakni Danau Gaung, Danau Danai, dan Danau Kateman, sedangkan tanjung yang ada di Indragiri Hilir adalah Tanjung Datuk dan Tanjung Bakung.

d. Sosial Budaya

Kondisi budaya di Kabupaten Indragiri Hilir kental dengan budaya Melayu. Terdapat dua budaya yang mempengaruhi penggunaan lahan di Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu Melayu Riau dan Melayu.

Masyarakat Melayu secara tradisional telah memiliki beberapa prinsip fisiologis yang mengatur konsepsi hidup dan kehidupan masyarakatnya. Masyarakat Melayu telah memasukkan alam sebagai bagian dari kehidupan mereka secara integral. Mereka belajar dari alam untuk kemudian menjadikannya sebagai inspirasi bagi prinsip hidup dan kehidupannya.

B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu lembaga instansi perangkat daerah yang diberi kewenangan dalam mengatur urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja, dan Bidang Transmigrasi. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 Pasal 2 Ayat 8 pada Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, kemudian di perkuat dengan adanya Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, diantara penjelasannya terdiri dari visi misi, tujuan, sasaran, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

1. Visi dan Misi

Visi :

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir yang sejahtera, tertib dan aman dengan dukungan sumberdaya manusia terampil dan mandiri serta sumber daya alam yang tersedia.

Misi :

- Terselenggaranya pelayanan prima
- Meningkatkan kualitas dan daya saing sumberdaya manusia yang bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, profesional, unggul, berbudaya yang memiliki keterampilan yang tinggi
- Meningkatkan pengelolaan SDA dan Lingkungan Hidup yang baik dan terpadu sesuai dengan penataan ruang dengan mengembangkan kearifan local meningkatkan kualitas penataan ruang
- Mengembangkan sumberdaya manusia melalui pelatihan tepat guna
- Mengembangkan sumber-sumber ekonomi yang berbasis pemanfaatan sumber daya alam melalui transmigrasi paradigma baru
- Meningkatkan pemanfaatan tenaga kerja lokal
- Mengoptimalkan penyuluhan sumberdaya alam dengan memperhatikan pembangunan yang berkelanjutan
- Meningkatkan pembangunan kependudukan yang prima
- Meningkatkan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.

2. Tujuan dan Sasaran**Tujuan:**

1. Terwujudnya penyelenggaraan pembangunan dan pemberdayaan kawasan pemukiman transmigrasi.
2. Terwujudnya pendapatan dan pendayagunaan tenaga kerja serta pembinaan hubungan insdustrial, perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan.

Sasaran:

1. Terwujudnya paradigma transmigrasi baru, yang merupakan tanggung jawab seluruh lapisan bangsa, tumbuh dari masyarakat bersama pemerintah didasarkan kesediaan potensi dan aspirasi masyarakat.
2. Terwujudnya penyebarluasan kesempatan kerja serta hubungan kerja yang harmonis.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta dapat

melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada daerah dalam rangka desentralisasi, guna menjalankan tugas tersebut.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi
- b. Pelaksanaan tugas teknis urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis urusan, pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, memiliki jumlah pegawai yang menjadi sumber daya utama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Tabel IV.1: Data Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir 2018

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	2	3
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir	1
2	Sekretaris	1
3	Ka. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1
4	Staf Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	2
5	Ka. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan	1
6	Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan	6
7	Ka. Subbag Umum dan Kepegawaian	1
8	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	3
9	Ka. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	1
11	Staff Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	7
12	Ka. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Tenaga Kerja	1
13	Staff Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	2

1	2	3
14	Ka. Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi	1
15	Staff Sub Bagian Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi	6
16	Ka. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi	1
17	Staff Sub bagian Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi	4
Jumlah		39

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir, 2019

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi sangat erat perannya dalam menjaga keharmonisan antara pekerja dan perusahaan, sehingga untuk menciptakan suasana yang harmonis diantara keduanya, haruslah ada pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja, agar sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan diantara keduanya dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.

Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial

yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.

Oleh karena itu, terjadinya perselisihan ini tentunya akan mengganggu dan mempengaruhi keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat, sehingga manusia selalu berusaha untuk menciptakan keseimbangan guna terciptanya suasana tertib, damai dan aman yang merupakan jaminan kelangsungan hidupnya. Keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat yang terganggu harus dipulihkan kembali ke keadaan semula dengan bantuan adanya orang ketiga yang netral untuk membantu proses penyelesaian perselisihan yang sering disebut dengan mediator.

Mengacu pada Peraturan Bupati Indragiri Hilir No 47 tahun 2016 pada paragraf 10 pasal 167 diaturlah standar operasional prosedur Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, dan paragraf 11 pasal 168 Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial melaksanakan tugas sebagai berikut:

- (1) Kepala Dinas di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas, kepala bidang mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
 - b. Penyusunan program, kegiatan dan anggaran hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;

- c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
- d. Penyelenggaraan kebijakan pemerintahan daerah di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
- e. Pembinaan, pengendalian, pengawasan monitoring dan evaluasi serta pelaporan urusan bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
- f. Koordinasi penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
- g. Fasilitasi pelaksanaan urusan bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hilir yakni adalah dalam urusan Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merupakan salah satu program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tidaklah mudah dalam proses perolehannya, banyak permasalahan yang dialami, antara pekerja dengan pihak pengusaha yang ditemukan dalam hubungan kerja. Sehingga sering menimbulkan perselisihan diantara keduanya.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, dan dalam hal ini kedua belah pihak tentunya harus mampu menciptakan kondisi keseimbangan yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Maka dalam prosesnya tak jarang pekerja dengan

pengusaha, sering kali berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Bervariasinya permasalahan yang menimbulkan konflik, tentu tidak selalu dapat diselesaikan dalam waktu yang sesingkat singkatnya dengan hasil dari pemecahan masalah yang dapat di terima bagi pihak yang berselisih, bahkan tidak jarang berujung pada munculnya sengketa. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak dapat diselesaikan dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri saja, hal ini dapat memperburuk kondisi hubungan pekerja dan pengusaha.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor yang mendorong terjadinya konflik adalah karna perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara penyampaian tujuan, adanya keinginan dari salah satu pihak untuk menyampaikan keinginan secara berlebihan, kurangnya pemahaman terhadap suatu peraturan perundang undangan. Maka penyelesaian konflik seperti ini bisa ditangani melalui mediasi dengan bantuan bantuan mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 8 UU No 02 Tahun 2004).

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan

penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Lembaga mediasi dapat menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial. Jika di dalam lembaga mediasi tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Petunjuk pelaksanaan serta petunjuk teknisnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 pada Bab VI Tugas, Kewajiban, Kewenangan, dan Kedudukan Mediator Bagian Pertama Tugas Mediator pasal 15, Mediator bertugas untuk melakukan:

1. Pembinaan hubungan industrial;
2. Pengembangan hubungan industrial; dan
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.

4. Struktur Organisasi

Adapun bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragi Hilir dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden yang terdiri dari Kepala Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, Perusahaan yang Berselisih di Kecamatan Tembilahan, dan Tenaga Kerja yang Berselisih di Kecamatan Tembilahan. Identitas responden berupa data kuisioner yang disebarakan oleh penulis yang berisikan keterangan mengenai tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan umur responden.

1. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin matang pola pikir seseorang dalam berbuat dan bertindak laku untuk mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam rangka memberikan pengembangan terhadap pola pikir orang lain dalam memahami dan menilai sesuatu dimana dari tingkat pendidikan kita akan mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang.

Pendidikan tidak bisa didapat begitu saja melainkan melalui beberapa tahapan-tahapan baik dari sekolah, lingkungan maupun dari keluarga. Dengan pendidikan yang baik, maka akan dihasilkan pula sumber daya manusia yang berkualitas.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis juga mempertimbangkan latar belakang pendidikan dari responden khususnya dari responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel V.1: Distribusi Identitas Responden Pegawai Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	1	50%
2	S2	1	50%
Jumlah		2	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan yang ada pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir yang terdiri dari 2 responden. Adapun yang berpendidikan S1 berjumlah 1 orang dengan persentase 50% dan yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang dengan persentase 50%.

Selanjutnya dapat dilihat untuk tingkat pendidikan yang diambil dari responden Perusahaan di Kecamatan Tembilahan yaitu sebagai berikut :

Tabel V.2: Distribusi Identitas Responden Perusahaan Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	-	0%
2.	D3	-	0%
3.	Sarjana	4	100%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan yang ada pada pemilik perusahaan yang ada di kecamatan tembilahan yang terdiri dari 4 responden. Untuk responden yang berpendidikan SLTA tidak ada atau 0%, yang berpendidikan D3 tidak ada atau 0%, dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 4 orang dengan persentase 100%.

Selanjutnya dapat kita lihat untuk tingkat pendidikan yang diambil dari responden tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan yaitu sebagai berikut :

Tabel V.3: Distribusi Identitas Responden Tenaga Kerja Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	9	64%
2.	D3	-	0%
3.	Sarjana	5	36%
Jumlah		14	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja perusahaan yang ada di Kecamatan Tembilahan yang terdiri dari 14 responden. Untuk responden yang berpendidikan SLTA sejumlah 9 orang dengan persentase 64%, yang berpendidikan D3 tidak ada atau 0%, dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 5 orang dengan persentase 36%.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir terdiri dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional

responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel V.4: Distribusi Identitas Responden Pegawai Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilihan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	2	100%
2	Perempuan	-	0%
Jumlah		2	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 2 orang, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 2 orang dengan persentase 100%. Kemudian tidak ada yang berjenis kelamin perempuan atau 0%.

Selain responden pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, penulis juga melibatkan Perusahaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Berikut adalah tabel responden Perusahaan berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel V.5: Distribusi Identitas Responden Perusahaan Penelitian Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilihan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	4	100%
2	Perempuan	0	0%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa pemilik perusahaan lebih di dominasi oleh laki-laki jumlah 4 pemilik perusahaan dengan persentase 100% sementara perempuan tidak ada dengan persentase 0%.

Selanjutnya dapat dilihat juga jenis kelamin responden penelitian dari responden tenaga kerja di Kecamatan Tembilahan yaitu sebagai berikut :

Tabel V.6: Distribusi Identitas Responden Tenaga Kerja Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	4	28%
2	Perempuan	10	72%
Jumlah		14	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden tenaga kerja lebih di dominasi oleh perempuan dengan jumlah 11 orang tenaga kerja dengan persentasi 73%. Sementara untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 4 orang dengan persentase 27%.

3. Tingkat Umur

Umur mampu menentukan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang tidak dilakukan dan apa yang harus dilakukan. Seperti diketahui bahwa pegawai yang lebih tua umumnya akan lebih bijaksana. Maka dari itu, dalam hal ini penulis mengelompokkan tingkat umur dari pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut :

Tabel V.7: Distribusi Identitas Responden Pegawai Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	20-30	-	0%
2	31-40	-	0%
3	41-50	1	50%
4	>50	1	50%
Jumlah		2	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwasanya umur responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 1 orang yang berumur 41-50 tahun dengan persentase 50%, dan yang berumur >50 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 50%.

Selanjutnya dapat dilihat juga umur responden penelitian dari unsur Perusahaan di Kecamatan Tembilahan yaitu sebagai berikut :

Tabel V.8: Distribusi Identitas Responden Perusahaan Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30	-	0%
2	31-40	-	0%
3	41-50	3	75%
4	>50	1	25%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rentang umur responden perusahaan yang mendominasi pada penelitian ini adalah pada umur 41-50 berjumlah 3 orang

dengan persentase 75% dan pada umur >50 dengan jumlah 1 orang dengan persentase 25%.

Selanjutnya dapat dilihat juga umur responden penelitian dari responden tenaga kerja di Kecamatan Tembilahan adalah sebagai berikut :

Tabel V.9: Distribusi Identitas Responden Tenaga Kerja Penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30	4	29%
2	31-40	10	71%
3	41-50	0	0%
4	>50	0	0%
Jumlah		14	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rentang umur responden tenaga kerja yang mendominasi pada penelitian ini adalah pada umur 20-30 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 29% dan pada usia 31-40 tahun dengan jumlah 10 orang dengan persentase 71%.

B. Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari tiga indikator yang meliputi Pembinaan hubungan industrial, Pengembangan hubungan industrial, dan Penyelesaian perselisihan

hubungan industrial diluar pengadilan. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian tentang Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi), maka dapat dilihat dari indikator variabel berikut ini :

1. Pembinaan Hubungan Industrial

Pembinaan hubungan industrial adalah serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu bagi pekerja atau buruh dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja atau buruh.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban dan juga tanggapan responden dari Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang mengenai indikator Pembinaan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.10: Hasil Tanggapan Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pembinaan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Item Yang Dinilai	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Pembinaan pekerja atau buruh	8	9	1	18
2	Hambatan pembinaan Pekerja atau buruh	8	9	1	18
3	Pembinaan pengusaha atau perusahaan	6	11	1	18
4	Pembinaan Peraturan UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial	6	11	1	18
5	Pembinaan Peraturan UU No 17 tahun 2004 tentang mediator	5	12	1	18
6	Hambatan penyelesaian perselisihan	5	12	1	18
Total Skor		38	64	6	108

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari tanggapan responden Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang, yang menjawab Terlaksana berjumlah 38, Cukup Terlaksana berjumlah 64, dan Kurang Terlaksana berjumlah 6.

Tabel V.11: Hasil Distribusi Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pembinaan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Item Yang Dinilai	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
		Skor (3)	Skor (2)	Skor (1)	
1	Pembinaan pekerja atau buruh	24	18	1	40
2	Hambatan pembinaan Pekerja atau buruh	24	18	1	40
3	Pembinaan pengusaha atau perusahaan	18	22	1	38
4	Pembinaan Peraturan UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial	18	22	1	38
5	Pembinaan Peraturan UU No 17 tahun 2004 tentang mediator	15	24	1	36
6	Hambatan penyelesaian perselisihan	15	24	1	36
Total Skor		114	128	6	248

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari jawaban responden Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang, yang menjawab Terlaksana dari 84 pertanyaan sebanyak 38 jawaban dengan skor 114, kemudian yang menjawab Cukup Terlaksana sebanyak 64 jawaban dengan skor 128, dan responden yang menjawab Kurang Terlaksana sebanyak 6 jawaban dengan skor 6.

Jadi, hasil rekapitulasi jawaban responden perusahaan dan tenaga kerja terhadap indikator Pembinaan Hubungan Industrial masuk pada kategori **“Cukup Terlaksana”**.

Pihak perusahaan menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan tugas pembinaan hubungan industrial terhadap perusahaan yang ada di Kecamatan Tembilahan, yaitu dalam bentuk buku pedoman, surat anjuran, undang-undang, SOP, dan pembinaan langsung ke lapangan apabila menyangkut masalah yang bersifat mendesak.

Sementara pihak tenaga kerja menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan tugas pembinaan hubungan industrial terhadap para pekerja atau buruh di perusahaan yang ada di Kecamatan Tembilahan, yaitu dalam bentuk pemberitahuan tentang aturan perundang-undangan yang berlaku, hak dan kewajiban para karyawan dalam bekerja, jam kerja, fasilitas yang harus didapatkan, dan SOP dalam membuat pengaduan mengenai adanya perselisihan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir (Bapak Drs. Masdar Haska, M.H) mengenai indikator Pembinaan hubungan industrial, beliau menjelaskan bahwa :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi itu adalah antara tenaga kerja dengan pengusaha, yang jelas yang kita mediasi apabila ada laporan langsung dari pihak tenaga kerja. Jadi mediasi ini baru bisa kita laksanakan setelah ada pegaduan dari pihak para pekerja, mereka yang dikasuskan oleh perusahaan, apakah diberhentikan dengan cara sepihak. Oleh sebab itu para pekerja ini melaporkan ke Disnaker secara tertulis guna untuk diproses, bahwa dengan kasus dia diberhentikan secara sepihak. Kalau itu kasusnya harus diselesaikan dengan cepat dan bersifat mendesak, maka Disnaker secepatnya memanggil kedua belah pihak tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku. Pembinaan hubungan industrial secara prinsip sudah terlaksana dengan baik. Artinya pembinaan yang kita lakukan pertama dari jarak jauh melalui informasi yang kita

berikan khusus para pekerja dan pengusaha untuk memberlakukan pekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dalam UU nomor 13. Kemudian yang kedua, para pengusaha dilakukan pembinaan sebulan sekali langsung ke perusahaan, mengecek kondisi perusahaan, mengecek kondisi para pekerja dan buruh yang ada disana. Pembinaan yang lain itu yang jelas setiap instruksi yang datang dari pusat, ini terus kita turunkan kebawah agar ditindak lanjuti oleh perusahaan. Contoh sidak misalnya mempekerjakan anak dibawah umur, kemudian mempekerjakan wanita pada jam malam. Ada dua tim khusus yaitu dari bidang hubungan industrial sebagai pembinaan, kemudian tim pengawas perusahaan dan tenaga kerja dari provinsi. Selanjutnya ada juga pembinaan khusus terhadap para pekerja, yang jelas kita membina para serikat kerja yang tergabung dalam SPSP, Buruh Pertanian, Buruh Perkebunan, Buruh Angkat Barang, dan sebagainya. Yang kita bina adalah cara kerjanya, kemudian bagaimana bekerja itu nyaman, artinya tidak terjadi perselisihan antara kedua belah pihak. Kemudian landasan hukum mediasi adalah UU nomor 13 dan win win solution". (Wawancara : Senin, 15 April 2019, Pukul 10.30 WIB).

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir (Bapak Bazarudin, SE) mengenai indikator Pembinaan hubungan industrial, beliau menjelaskan bahwa :

"Penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi itu sebagaimana diatur dalam UU nomor 2 tahun 2004 bahwa mediasi itu untuk menemukan kedua belah pihak yang berselisih untuk mencari kesepakatan win win solution. Kita tetap melakukan pembinaan sebelum permasalahan itu terjadi, karena mencegah lebih baik sebelum mengobati. Pembinaan kita turun kelapangan, kita sampaikan semua regulasi mengenai ketenagakerjaan ke pihak manajemen. Untuk turun kelapangan kita harus punya anggaran yang besar, sehingga kita lebih mengutamakan yang ada kasus atau ada pengaduan. Landasan hukum untuk mediasi ini UU nomor 13 tahun 2003, kemudian UU nomor 22 tahun 2004, dan Permen nomor 17 tahun 2014.". (Wawancara : Senin, 15 April 2019, Pukul 11.00 WIB).

Dari wawancara tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembinaan hubungan industrial secara prinsip sudah terlaksana dengan baik. Pertama, pembinaan tersebut dilakukan dari jarak jauh melalui informasi yang diberikan khusus untuk para pekerja dan pengusaha, untuk memberlakukan pekerja sesuai

dengan jam kerja yang telah ditentukan. Kemudian yang kedua, pembinaan dilakukan dalam bentuk turun langsung ke lapangan, kemudian disampaikan semua regulasi mengenai ketenagakerjaan kepada pihak manajemen perusahaan, untuk dapat diikuti segala aturan yang ada, baik hak dan kewajiban perusahaan maupun hak dan kewajiban tenaga kerja.

Kemudian berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan mengenai indikator pembinaan hubungan industrial juga sudah cukup terlaksana. Hal ini terlihat pembinaan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dilakukan dengan dua cara. Pertama, pembinaan tersebut dilakukan dari jarak jauh melalui informasi yang diberikan khusus untuk para pekerja dan pengusaha, untuk memberlakukan pekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Kemudian yang kedua, pembinaan dilakukan dalam bentuk turun langsung ke lapangan, kemudian disampaikan semua regulasi mengenai ketenagakerjaan kepada pihak manajemen perusahaan, untuk dapat diikuti segala aturan yang ada, baik hak dan kewajiban perusahaan maupun hak dan kewajiban tenaga kerja.

Berdasarkan analisis peneliti, dalam pembinaan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir kurang melakukan sosialisasi yang intens dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya, serta mengenai tata laksana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak perusahaan dan tenaga kerja melalui mediasi.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden tenaga kerja dan perusahaan melalui kuisioner, kemudian dari hasil wawancara, serta observasi penulis dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dari indikator Pembinaan Hubungan Industrial masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

2. Pengembangan Hubungan Industrial

Pengembangan hubungan industrial adalah serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban dan juga tanggapan responden dari Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang mengenai indikator Pengembangan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.12: Hasil Tanggapan Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pengembangan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Item Yang Dinilai	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Sistem hubungan industrial	8	9	1	18
2	Penyelesaian pelaksanaan sistem	8	9	1	18
3	Metode hubungan industrial	6	11	1	18
4	Penyelesaian pelaksanaan metode	6	11	1	18
5	Teknik hubungan industrial	5	12	1	18
6	Penyelesaian pelaksanaan Teknik hubungan industrial	5	12	1	18
Total Skor		38	64	6	108

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari tanggapan responden Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang, yang menjawab Terlaksana berjumlah 38, Cukup Terlaksana berjumlah 64, dan Kurang Terlaksana berjumlah 6.

Tabel V.13: Hasil Distribusi Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Pengembangan Hubungan Industrial terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Item Yang Dinilai	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
		Skor (3)	Skor (2)	Skor (1)	
1	Sistem hubungan industrial	24	18	1	40
2	Penyelesaian pelaksanaan system	24	18	1	40
3	Metode hubungan industrial	18	22	1	38
4	Penyelesaian pelaksanaan metode	18	22	1	38
5	Teknik hubungan industrial	15	24	1	36
6	Penyelesaian pelaksanaan Teknik hubungan industrial	15	24	1	36
Total Skor		114	128	6	248

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari jawaban responden Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang, yang menjawab Terlaksana dari 84 pertanyaan sebanyak 38 jawaban dengan skor 114, kemudian yang menjawab Cukup Terlaksana sebanyak 64 jawaban dengan skor 128, dan responden yang menjawab Kurang Terlaksana sebanyak 6 jawaban dengan skor 6.

Jadi, hasil rekapitulasi jawaban responden perusahaan dan tenaga kerja terhadap indikator Pengembangan Hubungan Industrial masuk pada kategori “Cukup Terlaksana”.

Pihak perusahaan menyatakan bahwa perusahaan mengetahui sistem yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara bipartit terlebih dahulu, kemudian apabila sudah bipartit, kedua belah pihak baru bisa melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk diproses lebih lanjut. Dan apabila tidak selesai di tingkat kabupaten, maka kasus akan dinaikkan ke tingkat provinsi. Dan apabila tidak selesai juga di provinsi, maka akan dinaikkan ke pusat.

Sementara pihak tenaga kerja menyatakan bahwa mereka mengetahui sistem yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara bipartit terlebih dahulu, kemudian apabila sudah bipartit, kedua belah pihak baru bisa melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk diproses lebih lanjut. Dan apabila tidak selesai di tingkat kabupaten, maka kasus akan dinaikkan ke tingkat provinsi. Dan apabila tidak selesai juga di provinsi, maka akan dinaikkan ke pusat.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir (Bapak Drs. Masdar Haska, M.H) mengenai indikator Pengembangan hubungan industrial, beliau menjelaskan bahwa :

“Sistem penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi yaitu kita panggil pihak pengadu atau tenaga kerja dan pihak pengusaha, lalu kita mintai keterangan atas apa sebab terjadinya PHK. Apabila itu PHK secara sepihak, maka kita akan memperhitungkan bagaimana agar tenaga kerja tersebut tidak merasa dirugikan, seperti diberi pesangon atau sugu hati. Jadi semua aturan-aturan yang mengatur perusahaan dengan tenaga kerja

itu terkunci di UU nomor 13, mulai dari jam kerja, lamanya kerja berapa jam per hari, tempat bekerja, dan fasilitas kerja. Kemudian mengenai proses mediasi, apabila pihak perusahaan tidak datang memenuhi panggilan Disnaker, maka kami akan panggil atau jemput secara paksa, dan dalam hal ini kami bekerjasama dengan Polres dan Jaksa. Selanjutnya mengenai metode penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi adalah berdasarkan kesepakatan. Misalnya seorang buruh diberhentikan secara sebelah pihak, lantas karena bekerjanya sudah 20 tahun, itu dihitung maka dia akan mendapatkan sekian persen dari uang pesanguan dia termasuk gaji. Ketika perusahaan tidak mau memberi ini, maka perusahaan akan memberikan pesanguan semampunya saja. Apabila metode kesepakatan ini tidak selesai, maka akan kita lanjutkan ke Provinsi. Dan apabila di Provinsi tidak selesai juga, maka akan lanjut ke pengadilan. Kemudian untuk Teknik penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi yaitu pertama memanggil kedua belah pihak, maunya bagaimana, apakah mau lanjut kerja tapi dengan syarat tertentu dari perusahaan, atau dimutasi ke bidang lain. Dalam hal ini dinas tidak punya hak untuk ikut campur, karena antara perusahaan dan tenaga kerja memiliki PKKB (Perjanjian Kontrak Kerja Bersama)". (Wawancara : Senin, 15 April 2019, Pukul 10.30 WIB).

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir (Bapak Bazarudin, SE) mengenai indikator Pengembangan hubungan industrial, beliau menjelaskan bahwa :

"Sistem penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi berdasarkan UU nomor 2 tahun 2004, ketika memang salah satu syaratnya itu harus ada bipartit dulu. Ketika misalnya dia melaporkan kesini tanpa bipartit antara kedua belah pihak, maka akan kita kembalikan kasus itu. Dia harus bikin risalah perundingan dua kali dengan jarak seminggu-seminggu. Bipartit itu ada di Permen 31 dan 32. Alurnya yaitu pertama melakukan Bipartit, kemudian mediasi, lalu anjuran untuk ke Provinsi. Solusi dari mediasi biasanya seperti menganjurkan untuk membayar gaji, tetap mempekerjakan buruh yang sudah dipecat, atau mengembalikan jabatannya semula apabila kasusnya mutasi. Kemudian metode penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi adalah win win solution. Mediator itu produknya hanya berupa anjuran, kalau ingkrah nya itu dipengadilan. Kemudian teknik penyelesaiannya saya lihat dulu, apakah itu masalah berat, sedang atau ringan, kemudian saya lihat raut wajah si pengadu, ini Namanya adalah seni mediasi. Apabila keduanya tidak memungkinkan untuk dipertemukan dalam satu kamar, maka tidak akan dilakukan, daripada nanti terjadi yang tidak diinginkan seperti adu fisik dan lainnya, tapi disini saya tetap mengupayakan bagaimana agar bisa

selesai secara win win solution. Intinya saya sebagai mediator harus banyak mikir dan sabar dalam menyelesaikan segala kasus yang terjadi”. (Wawancara : Senin, 15 April 2019, Pukul 11.00 WIB).

Dari wawancara tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan hubungan industrial dalam sistem penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi berdasarkan undang-undang nomor 22 tahun 2004. Kemudian metode penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi adalah *win win solution*. Pihak pengadu atau tenaga kerja dan pihak pengusaha akan dipanggil, lalu dimintai keterangan atas apa sebab terjadinya PHK. Apabila itu PHK secara sepihak, maka mediator akan memperhitungkan bagaimana agar tenaga kerja tersebut tidak merasa dirugikan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan mengenai indikator pengembangan hubungan industrial juga sudah cukup terlaksana. Hal ini terlihat pengembangan hubungan industrial dalam sistem penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi berdasarkan undang-undang nomor 22 tahun 2004. Kemudian metode penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi adalah *win win solution* atau kesepakatan. Kemudian mengenai proses mediasi, apabila pihak perusahaan tidak datang memenuhi panggilan Disnaker, maka Disnaker akan memanggil atau menjemput secara paksa. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir bekerjasama dengan Polres dan Jaksa.

Berdasarkan analisis peneliti, dalam hal pengembangan hubungan industrial pada hakikatnya masih kurang, seperti kurangnya pendanaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam memenuhi kebutuhan,

baik dari segi SDM mediator yang dibutuhkan, maupun dari segi sarana dan prasarana kelengkapan mediator yang menunjang seperti ruang khusus kedap suara dan *tape record* atau perekam, sehingga pekerjaannya menjadi kurang terlaksana dengan maksimal sesuai dengan SOP yang berlaku.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden tenaga kerja dan perusahaan melalui kuisioner, kemudian dari hasil wawancara, serta observasi penulis dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dari indikator Pengembangan Hubungan Industrial masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan adalah serangkaian usaha dalam menyelesaikan perselisihan dengan adanya perundingan kedua belah pihak yang berselisih dengan di tengahi oleh orang ke tiga yaitu mediator melalui mediasi.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban dan juga tanggapan responden dari Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang mengenai indikator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.14: Hasil Tanggapan Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Item Yang Dinilai	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Peran Mediator dalam penyelesaian melalui Mediasi	8	9	1	18
2	Dampak peran mediator melalui mediasi	8	9	1	18
3	Komunikasi antara kedua belah pihak melalui mediasi	6	11	1	18
4	Dampak dari komunikasi melalui mediasi	6	11	1	18
5	Waktu Penyelesaian melalui mediasi	5	12	1	18
6	Hambatan waktu penyelesaian melalui mediasi	5	12	1	18
Total Skor		38	64	6	108

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari tanggapan responden Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang, yang menjawab Terlaksana berjumlah 38, Cukup Terlaksana berjumlah 64, dan Kurang Terlaksana berjumlah 6.

Tabel V.15: Hasil Distribusi Responden Penelitian (Perusahaan dan Tenaga Kerja) mengenai Indikator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan terhadap Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Item Yang Dinilai	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
		Skor (3)	Skor (2)	Skor (1)	
1	Peran Mediator dalam penyelesaian melalui Mediasi	24	18	1	40
2	Dampak peran mediator melalui mediasi	24	18	1	40
3	Komunikasi antara kedua belah pihak melalui mediasi	18	22	1	38
4	Dampak dari komunikasi melalui mediasi	18	22	1	38
5	Waktu Penyelesaian melalui mediasi	15	24	1	36
6	Hambatan waktu penyelesaian melalui mediasi	15	24	1	36
Total Skor		114	128	6	248

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari jawaban responden Perusahaan dan Tenaga Kerja yang berjumlah 18 orang, yang menjawab Terlaksana dari 84 pertanyaan sebanyak 38 jawaban dengan skor 114, kemudian yang menjawab Cukup Terlaksana sebanyak 64 jawaban dengan skor 128, dan responden yang menjawab Kurang Terlaksana sebanyak 6 jawaban dengan skor 6.

Jadi, hasil rekapitulasi jawaban responden perusahaan dan tenaga kerja terhadap indikator Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan masuk pada kategori **“Cukup Terlaksana”**.

Pihak perusahaan menyatakan bahwa peran Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat aktif, komunikatif, tegas, jelas, cepat, dan adil. Peran mediator sangat membantu dalam memediasi antara kedua belah pihak yang berselisih yakni antara perusahaan dan tenaga kerja. Kemudian hasil akhirnya juga bersifat win-win solution atau sama-sama menguntungkan dan kedua belah pihak menjadi berdamai serta didukung dengan surat perjanjian.

Sementara pihak tenaga kerja menyatakan bahwa peran Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat aktif, komunikatif, tegas, jelas, cepat, dan adil. Peran mediator sangat membantu dalam memediasi antara kedua belah pihak yang berselisih yakni antara perusahaan dan tenaga kerja. Kemudian hasil akhirnya juga bersifat win-win solution atau sama-sama menguntungkan dan kedua belah pihak menjadi berdamai serta didukung dengan surat perjanjian. Para tenaga kerja merasa sangat bersyukur, karena tanpa peran mediator yang cerdas seperti bapak Bazarudin, hak-hak tenaga kerja di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya di Kecamatan Tembilahan tidak bisa didapatkan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir (Bapak Drs. Masdar Haska, M.H) mengenai indikator Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan, beliau menjelaskan bahwa :

“Peran mediator dalam penyelesaian melalui mediasi saya kira cukup aktif mereka menyelesaikan, Alhamdulillah dari banyaknya kasus yang masuk

dari tahun 2014 sampai sekarang, rata-rata selesai di mediasi disini, kasusnya rata-rata adalah PHK dan kenaikan gaji. Hanya kemaren ada dua kasus yang tidak bisa diselesaikan, sehingga harus lanjut ke tingkat Provinsi. Untuk jumlah mediator disini hanya ada satu orang, karena hanya satu orang tersebut yang memiliki pendidikan dan legalitas di bidang mediator tersebut. Kalau secara rasionya, seharusnya satu mediator menangani satu perusahaan. Tapi kemaren kami sudah mengusulkan beberapa nama untuk dijadikan sebagai mediator, namun mereka semuanya menolak. Hal ini dikarenakan menjadi seorang mediator itu merupakan sebuah pekerjaan yang berat karena kerjanya menyelesaikan kasus, namun penghasilannya tidak begitu besar seperti Hakim atau Pengacara, kemudian syaratnya harus mengikuti pendidikan atau diklat di Jakarta, dan itu banyak yang tidak lulus. Adapun hambatan yang paling berat adalah waktu, jauhnya jarak perusahaan dengan dinas ini, kemudian jauhnya jarak tenaga kerja dengan dinas ini, sehingga jauh-jauh hari kita sudah mengirim surat panggilan, dan itupun mereka minta tunda atau tenggang waktu lagi karena mereka punya kesibukan lain, dan ini biasanya dari pihak perusahaan. Hambatan lain adalah kurangnya sarana dan prasarana seperti ruang khusus. Kemudian saya lihat kinerja pegawai bidang hubungan industrial sudah sangat baik, efektif dan efisien, karena dengan satu mediator saja sudah mampu menyelesaikan berbagai kasus di perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir. Kemudian harapan saya untuk pegawai bidang mediasi ini dapat bekerja secara professional, memutuskan perkara secara seadil-adilnya sesuai aturan yang berlaku, tidak ada tumpul keatas dan tajam kebawah". (Wawancara : Senin, 15 April 2019, Pukul 10.30 WIB).

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir (Bapak Bazarudin, SE) mengenai indikator Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan, beliau menjelaskan bahwa :

"Jangka waktu penyelesaian kita tidak bisa menentukan, kadang bisa lewat, karena disini mediator nya hanya saya sendiri, dengan banyaknya kasus, tapi undang-undang mengaturnya begitu, mau tidak mau dengan keadaan terpaksa ya dijalani saja, tapi yang jelas ikut regulasi. Sementara di Mahkamah Agung secara regulasi harus selesai dalam 140 hari, tapi kenyataan dilapangan bisa sampai 2-5 tahun, karena saking banyaknya kasus, sementara tempatnya hanya satu. Bahkan saya pernah menyelesaikan kasus sampai jam 10 malam, dan itu sudah diluar jam kerja saya yaitu dari jam 07.30 sampai jam 4 sore saja, tapi itulah tadi kembali lagi ke faktor kemanusiaan. Ada juga tenaga kerja / buruh yang sampai menginap disini karena masalah tidak selesai, tapi ya dengan kondisi

seadanya disinilah, karena kami terbuka, kalau untuk pihak perusahaan tentunya dia menginap di hotel, karena mereka punya uang banyak. Kemudian penyebab hanya satu mediator disini adalah pertama tidak ada keinginan dari ASN yang ada disini, mungkin karena mereka berpikir bekerja menjadi mediator merupakan pekerjaan yang sangat berat, bebannya lebih berat daripada penghasilan yang diperoleh. Minat dan bakat orang terhadap mediator sangat kurang, tapi basic nya biasanya dari bidang hukum. Hambatan terbesar dalam mediasi itu pertama ketika kedua belah pihak sama-sama berargumen dia yang merasa paling benar, itu yang sangat sulit sekali. Tingkat keberhasilan seorang mediator itu bukan dari banyaknya anjuran, tapi dari banyaknya PB (Perjanjian Bersama) sesuai dengan aturan yang berlaku. Hambatan lain adalah ketika pihak perusahaan tidak mengindahkan panggilan dari mediator. Kemudian menurut saya pribadi dengan satu mediator bisa dikatakan cukup efektif dan efisien, karena selama ini sudah saya jalani sejak tahun 2009. Paling kendalanya Cuma faktor waktu bisa molor, soalnya kadang dalam seminggu ada sampai 5 pengaduan yang masuk. Jadi kalau pas banyak itu, kita hanya bisa melayani 2 mediasi dalam satu hari. Kasus yang paling banyak saya tangani itu adalah PHK, kemudian paling perselisihan hak seperti mutasi dan kenaikan gaji. Kemudian mengenai sarana dan prasarana disini masih sangat kurang, karena di daerah lain dikasih fasilitas laptop dan motor dinas, kemudian ruangan khusus kedap suara, dan kendala anggaran. Kemudian harapan saya kedepannya disini ada penambahan ruangan, penambahan SDM mediator, penambahan anggaran, serta sarana dan prasarana pendukung lainnya”. (Wawancara : Senin, 15 April 2019, Pukul 11.00 WIB).

Dari wawancara tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan sudah terlaksana dengan efektif dan efisien, karena peran mediator dalam melakukan mediasi sangat aktif. Sehingga dari banyaknya kasus yang telah masuk dapat diselesaikan dengan baik. Dari tahun 2014 hingga sekarang, hanya ada dua kasus yang tidak dapat diselesaikan, sehingga harus naik ke tingkat Provinsi.

Kemudian berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan mengenai indikator penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan juga sudah cukup terlaksana. Hal ini terlihat dari peran mediator dalam melakukan mediasi yang sangat aktif, sehingga dari banyaknya kasus yang telah masuk dapat

diselesaikan dengan baik. Dari tahun 2014 hingga sekarang, hanya ada satu kasus yang tidak dapat diselesaikan, sehingga harus naik ke tingkat Provinsi kasusnya rata-rata adalah PHK, mutasi dan mengenai kenaikan gaji. Kemudian untuk jumlah mediator di Kabupaten Indragiri Hilir hanya ada satu orang, karena hanya satu orang tersebut yang memiliki pendidikan dan sertifikat legalitas di bidang mediator tersebut. Secara kacamata lingkungan industri, seharusnya di Kabupaten Indragiri Hilir minimal memiliki 4 orang mediator.

Berdasarkan analisis peneliti, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan, faktor penghambatnya adalah kurangnya sosialisasi yang intens antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya. Selain itu terdapat kekurangan dalam segi motivasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai staf dan karyawan bagi yang ingin menjadi bagian dari SDM mediator.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden tenaga kerja dan perusahaan melalui kuisioner, kemudian dari hasil wawancara, serta observasi penulis dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dari indikator Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Berdasarkan dari hasil jawaban seluruh responden berdasarkan tiga indikator yang angkat, maka Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) berada pada kategori Cukup Terlaksana dengan range 221 - 308. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarakan oleh penulis, hasil observasi penulis dilapangan, dan hasil wawancara dengan beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini.

Selanjutnya, adapun hasil rekapitulasi jawaban untuk seluruh indikator dari seluruh responden perusahaan dan tenaga kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.16: Rekapitulasi Tanggapan Responden (Perusahaan dan Tenaga Kerja) tentang Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

No	Indikator	Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	Jumlah
1	Pembinaan hubungan industrial	114	128	6	248
2	Pengembangan hubungan industrial	114	128	6	248
3	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan	114	128	6	248
Total		342	384	18	744

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi tanggapan seluruh responden perusahaan dan tenaga kerja terhadap penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

Dari hasil tabel rekapitulasi tenaga kerja dan perusahaan diatas dapat dijelaskan bahwa Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) dapat disimpulkan masuk dalam kategori Cukup Terlaksana. Sesuai dengan penjelasan awal di bab dua dengan jumlah skor 744 berada pada interval 541 – 756 yaitu kategori Cukup Terlaksana.

Berdasarkan analisis peneliti, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dilakukan dengan dua metode pembinaan. Pertama, pembinaan tersebut dilakukan dari jarak jauh melalui informasi yang diberikan khusus untuk para pekerja dan pengusaha, untuk memberlakukan pekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Kemudian yang kedua, pembinaan dilakukan dalam bentuk turun langsung ke lapangan, kemudian disampaikan semua regulasi mengenai ketenagakerjaan kepada pihak manajemen perusahaan, untuk dapat diikuti segala aturan yang ada, baik hak dan kewajiban perusahaan maupun hak dan kewajiban tenaga kerja.

Pengembangan hubungan industrial dalam sistem penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004. Kemudian metode penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi adalah win win solution atau kesepakatan. Kemudian mengenai proses mediasi, apabila pihak perusahaan tidak datang memenuhi panggilan Disnaker, maka Disnaker akan memanggil atau menjemput secara paksa. Dalam hal ini Disnaker bekerjasama dengan Polres dan Jaksa.

Peran mediator dalam melakukan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dan pengusaha sangat aktif, sehingga dari banyaknya kasus yang telah masuk dapat diselesaikan dengan baik. Dari tahun 2014 hingga sekarang, hanya ada dua kasus yang tidak dapat diselesaikan, sehingga harus naik ke tingkat Provinsi kasusnya rata-rata adalah PHK, mutasi dan mengenai kenaikan gaji. Kemudian untuk jumlah mediator di Kabupaten Indragiri Hilir hanya ada satu orang, karena hanya satu orang tersebut yang memiliki pendidikan dan sertifikat legalitas di bidang mediator tersebut. Secara rasio, seharusnya satu mediator menangani satu perusahaan.

Pada umumnya kasus yang sering terjadi dalam perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya di Kecamatan Tembilahan adalah masalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam menangani masalah ini, mediator dari Disnaker Inhil mengambil solusi berupa sebuah anjuran dan perjanjian bersama. Adapun anjuran yang diberikan seperti menyarankan agar perusahaan mempekerjakan kembali karyawan yang telah dipecat sepihak

sebelumnya, atau anjuran untuk memberikan pesangon terhadap karyawan yang telah di pecat tersebut.

Sarana dan prasarana untuk mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hilir masih sangat kurang, seperti tidak ada ruangan khusus kedap suara dan tape record, sehingga proses mediasi harus dilakukan diruangan operasional terbuka. Selain itu dari segi anggaran dan SDM juga masih lemah, serta kurangnya fasilitas pendukung lainnya. Karena di daerah lain seorang mediator diberikan fasilitas laptop dan motor dinas. Namun dengan keterbatasan sarana dan prasarana yang masih apa adanya, pegawai bidang mediasi khususnya mediator harus terus dapat bekerja secara professional, memutuskan perkara secara seadil-adilnya sesuai aturan yang berlaku, serta tidak ada tumpul keatas dan tajam kebawah, artinya semua sama rata dan sama rasa.

Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa penelitian Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

C. Faktor Penghambat Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui beberapa hal yang menjadi faktor penghambat Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi), yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya sosialisasi yang intens antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya, serta mengenai tata laksana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak perusahaan dan tenaga kerja melalui mediasi.
2. Kurangnya pendanaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam memenuhi kebutuhan, baik dari segi SDM mediator yang dibutuhkan, maupun dari segi sarana dan prasarana kelengkapan mediator yang menunjang seperti ruang khusus kedap suara dan *tape record* atau perekam, sehingga pekerjaannya menjadi kurang terlaksana dengan maksimal sesuai dengan SOP yang berlaku.
3. Kurangnya motivasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai staf dan karyawan untuk ingin menjadi bagian dari SDM mediator.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi), banyak yang telah peneliti temui berdasarkan observasi langsung ke lapangan, wawancara dan kuisisioner yang telah peneliti berikan kepada seluruh responden yang diperlukan dengan tiga indikator yaitu Pembinaan hubungan industrial, Pengembangan hubungan industrial, dan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan, dengan itu penulis telah menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Pembinaan hubungan industrial dikategorikan Cukup Terlaksana, hal ini dikarenakan sarana dan prasarana pendukung dalam proses mediasi masih sangat kurang, seperti tidak adanya ruang khusus kedap suara dan *tape record* (perekam).
2. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Pengembangan hubungan industrial dikategorikan Cukup Terlaksana, hal ini dikarenakan jumlah mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hilir hanya ada satu orang.
3. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dikategorikan Cukup

Terlaksana, hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi yang intens antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya.

4. Faktor penghambat Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi) yaitu :
 - a. Kurangnya sosialisasi yang intens antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya, serta mengenai tata laksana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak perusahaan dan tenaga kerja melalui mediasi.
 - b. Kurangnya anggaran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam memenuhi kebutuhan proses mediasi, baik dari segi SDM mediator yang dibutuhkan, maupun dari segi sarana dan prasarana kelengkapan mediator yang menunjang seperti ruang khusus kedap suara dan *tape record* atau perekam, sehingga pekerjaannya menjadi kurang terlaksana dengan maksimal sesuai dengan SOP yang berlaku.
 - c. Kurangnya motivasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai staf dan karyawan bagi yang ingin menjadi bagian dari SDM mediator.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seharusnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir memasukkan segala kebutuhan yang dapat menunjang proses mediasi, baik dari segi SDM mediator maupun sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung lainnya kedalam Anggaran Rencana Program Kegiatan Disnaker pada Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur serta adanya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur seperti biaya pendidikan dan pelatihan formal untuk menjadi SDM mediator.
2. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir memberikan motivasi kepada pegawai staf dan karyawan untuk bisa menjadi bagian dari SDM mediator, baik secara moril maupun materil, serta membuka peluang secara umum kepada pihak eksternal melalui rekrutmen terbuka sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.
3. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir mengadakan sosialisasi rutin setiap bulan kepada pihak perusahaan dan tenaga kerja di Kecamatan Tembilahan, agar semuanya dapat berjalan dengan lancar dan menguntungkan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ali, Zaini dan Imam Al Hafis, Raden. 2015. *Teori Kebijakan Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Andry, Hendry. 2015. *Perilaku Dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Awang, Azam. 2010. *Implementasi Pemberdayaan Masyarakat Desa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Denur. 2005. *Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Pekanbaru: UIR Press.
- Depdiknas. 2007. *Kamus Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dwiyanto. 2006. *Kebijakan Publik: Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta: Gava Media
- Effendi, Uchijana. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hakim, Lukman. 2011. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, Arthur. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Ghalia
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi dan Manajemen Daerah*. Yogyakarta: CV. Andi
- Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2011. *Filsafat Adimistrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soekanto, Soejono. 2004. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Trisnawati. 2004. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Prenada Media.
- Sutarto. 2007. *Pengertian Kependudukan dan Perincian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Karya Kencana.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Syaefullah, 2004. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Prenada Media
- Syafiie, Kencana, Inu. 2011. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, R George. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2011. *Ilmu Administrasi Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Tim Penyusun. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Penelitian*. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL.
- Zulkifli dan Nurmasari. 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.

Dokumentasi :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi