BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, dan telah disahkan kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 dengan struktur organisasi lebih ramping tetapi kaya fungsi.

Sejarah berdirinya bidang Ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945. Sejak berdirinya pemerintahan Republik Indonesia sampai sekarang, Departemen atau Kementerian yang diserahi tugas untuk menangani masalah ketenagakerjaan berulangkali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus ditangani.

Historis perubahan struktur organisasi yang membidangi ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: Pertama berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1974 Organisasi Departemen Tenaga Kerja berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, struktur organisasinya diatur dalam Keputusan Menteri NAKERTRANSKOP Nomor: Kep-100/MEN/1975. Dalam perkembangan

organisasi Departemen NAKERTRANSKOP mengalami perubahan dengan dipindahkannya urusan koperasi ke Departemen Perdagangan, kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi.

Peninjauan kembali UU No. 25 Tahun 1997, selain itu telah diratifikasi konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 ke dalam KEPRES 83 Tahun 1997 tentang kebebasan berserikat bagi para pekerja. Pengesahan Konvensi ILO No. 105 ke dalam UU RI No. 19 tahun 1999 mengenai penghapusan kerja paksa, pengesahan konvensi ILO No. 138 ke dalam UU RI No. 20 Tahun 1999 mengenai Upah Minimum untuk diperbolehkan bekerja dan pengesahan konvensi ILO No. 111 Tahun 1985 ke dalam UU RI no. 21 tahun 1999 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Bahkan telah dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, yaitu:

1. Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Bandung.
2. Departemen Transmigrasi Propinsi Dati I Jawa Barat Cabang Kotamadya Bandung.
3. Dinas Tenaga Kerja Propinsi Dati I Jawa Barat Cabang Kotamadya Bandung.
4. Digabung menjadi satu dengan nama DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG.

3.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

3.1.2.1 Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tahun 2009-2013 adalah ***"Terwujudnya penyelenggaraan ketenagakerjaan terbaik"*** makna yang terkandung dalam visi Dinas Tenaga Kerja adalah:

Pertama, bahwa Terwujudnya Penyelenggara Ketenagakerjaan Terbaik ini mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai kewajiban untuk dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mengerahkan warga masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan untuk mengikuti program transmigrasi.

Kedua, mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi kemampuan.Sehingga tenaga-tenaga tersebut diatas dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional / internasional.

Ketiga, bahwa Dinas Tenaga Kerja ini sebagai suatu lembaga yang dapat berperan sebagai fasilitator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan upah minimum kota, serta memberikan perlindungan

terhadap pekerja dan pengusaha, dengan melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja serta peningkatan penegakkan hukum ketenagakerjaan.

Keempat, bahwa Dinas Tenaga Kerja mampu memfasilitasi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program pengembangan wilayah transmigrasi regional, dengan peningkatan lokasi transmigrasi, pengerahan penempatan transmigran, dan penyuluhan kepada calon transmigran.

3.1.2.2 Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.
2. Peningkatan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja.
3. Peningkatan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial.
4. Peningkatan ketersediaan lokasi transmigrasi dan penempatan transmigran .

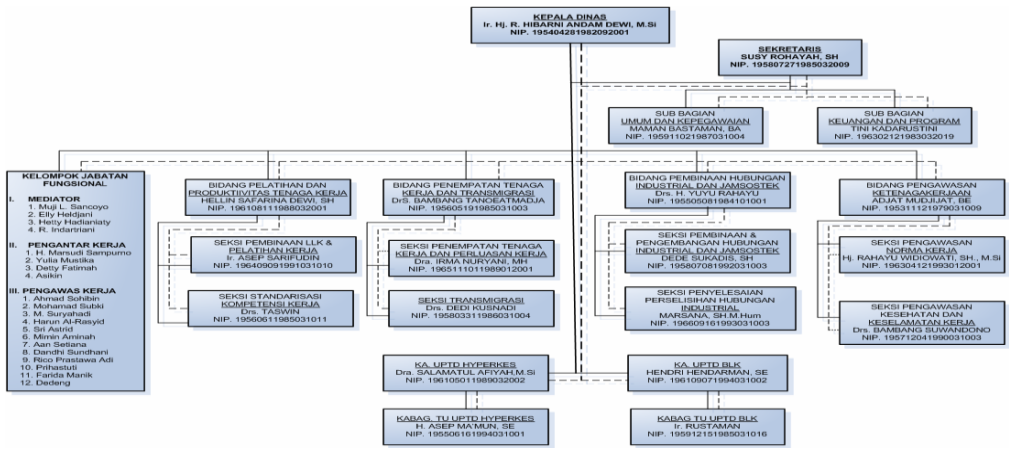
3.1.3 Struktur Organisasi dan Tugas Pokok Fungsi (Tupoksi) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga kerja mempunyai fungsi yaitu:

1. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

Bagan 3.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

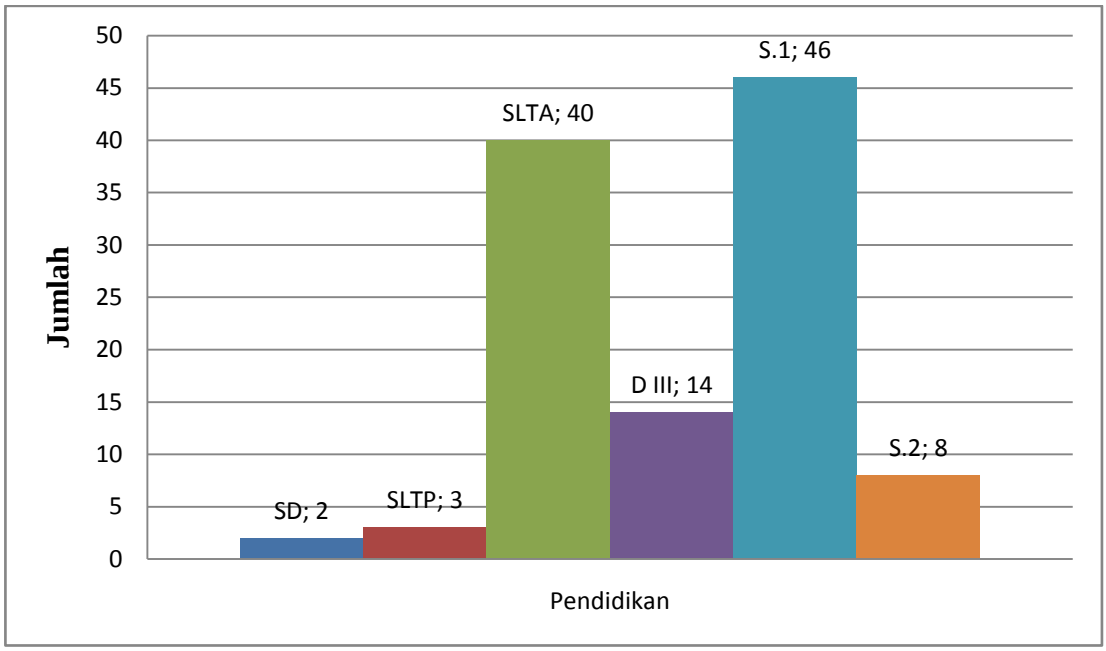


(sumber: DISNAKER Kota Bandung)

3.1.3.1 Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Menurut Pendidikan Tahun 2012

Diagram 3.1

Data Pegawai Dari Segi Pendidikan



(Sumber: DISNAKER Kota Bandung)

Dilihat dari diagram diatas, berdasarkan tingkat pendidikan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang paling didominasi adalah tingakt pendidikan Strata 1 (S1) yakni berjumlah 46 orang, Bahkan masih ada pegawai yang tingkat pendidikannya sebatas SD dan SLTP yaitu berjumlah 5 orang. Tentunya tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan aparatur itu sendiri, karena tidak dapat dipungkiri semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil kerja yang baik tentunya didukung oleh sumber daya yang baik. Dari segi sumber daya manusia maupun dari segi sarana dan prasarananya harus saling mendukung satu sama lain agar tercapai hasil yang

maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat terhadap pelayanan di bidang ketenagakerjaan. Namun berdasarkan pengamatan peneliti penempatan posisi masing-masing aparatur telah disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki.

3.1.4 Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK

3.1.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi

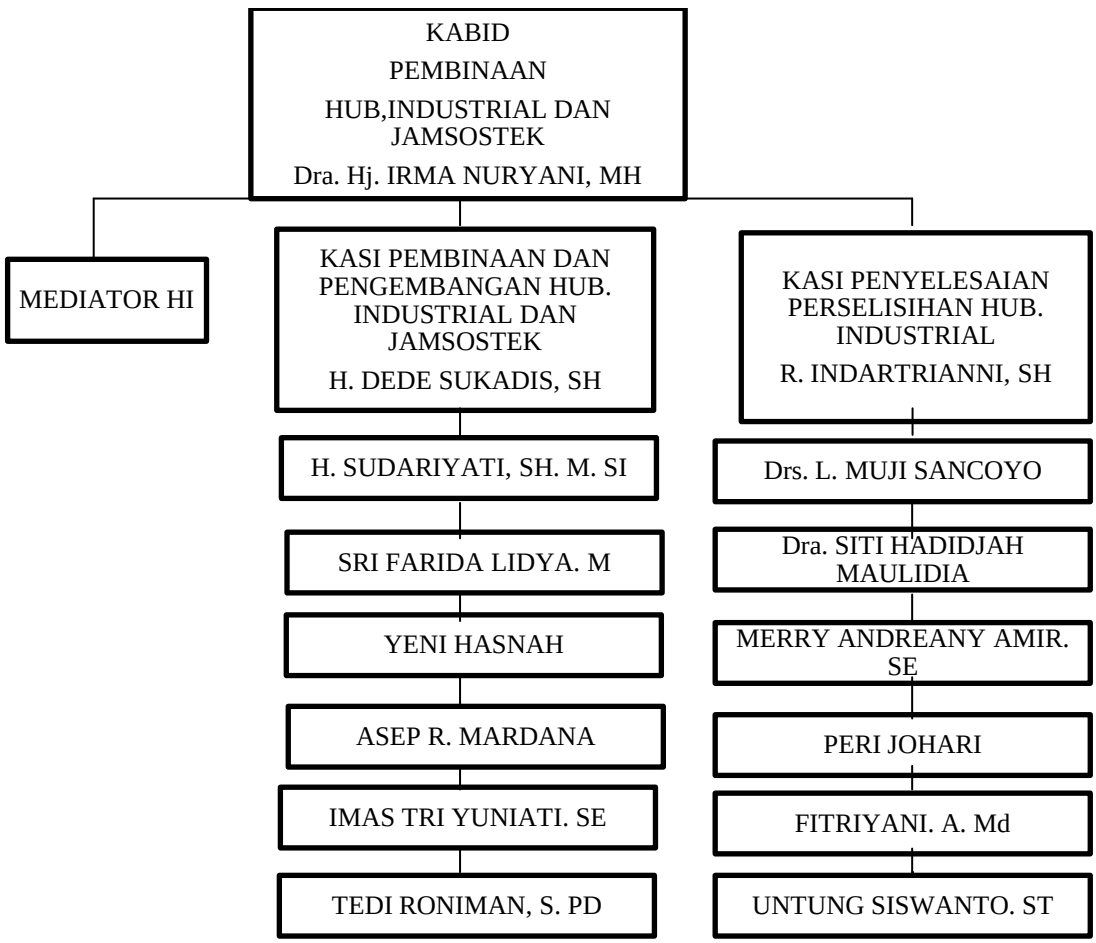
Tugas pokok Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, fungsinya sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana dan program lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Pelaksanaan lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

5. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.1.4.2 Struktur Organisasi Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK

Bagan 3.2 Struktur Organisasi Bidang Hubungan Industrial Dan Jamsostek



(Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung)

Dilihat dari bagan struktur organisasi diatas, nama-nama pegawai yang tercantum adalah Aparatur yang terlibat dalam menjalankan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Namun dari nama-nama diatas hanya terdapat 4 orang yang aktif dan tercantum sebagai nama mediator secara resmi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, yakni:

1. H. Sudariyati, Sh. M. Si
2. Dra. Siti Hadidjah Maulidia
3. R. Indartrianni, SH
4. Drs. L. Muji Sancoyo

Sampai sejauh ini tenaga mediator yang aktif di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berjumlah 4 orang, namun tersedia tenaga mediator pendamping yang bertugas menemani mediator utama untuk dapat menjalankan sidang mediasi agar dapat memberikan masukan serta sarannya dalam menyelesaikan kasus perselisihan antara pekerja serta pengusaha.

3.1.4.3 Deskripsi Tugas Bidang Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK

1. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

   (1) Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), bidang Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

a. Penyusunan rencana dan program lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
c. Pelaksanaan lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
d. Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
e. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Seksi Pembinaan Dan Pengembangan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

(1) Seksi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimanan pada ayat (1), Seksi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
c. Pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang meliputi fasilitasi penyusunan dan pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Pekerjaan, Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pencatatan organisasi pekerja dan pengusaha dan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja pembinaan kepesertaan jaminan sosial serta penyusunan usulan penetapan upah minimum kota;
d. Penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan operasional perusahaan penyedia jasa yang berdomisili di Kota;
e. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(1) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai fungsi:

a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

c. Pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi pembinaan, pencegahan dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, penyusunan, pengusulan formasi dan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter serta penerimaan pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial;

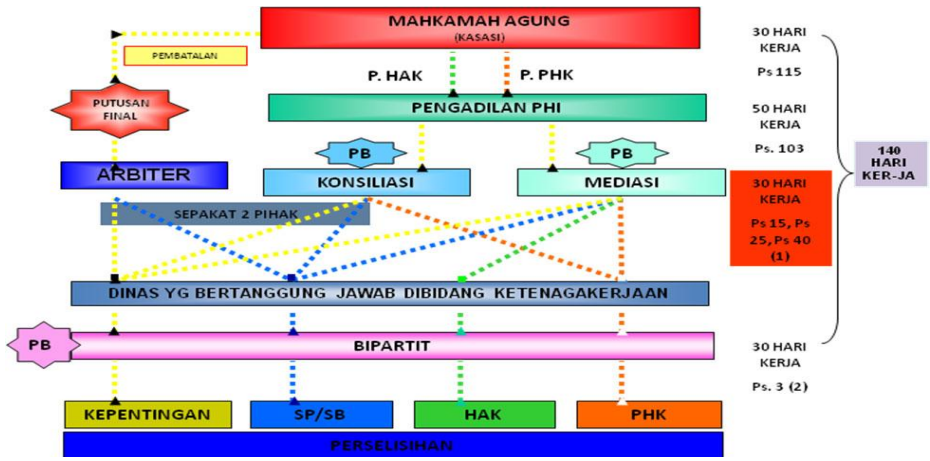
d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.1.4.4 Layanan, perijinan dan rekomendasi

1. Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh (SP/SB)
2. Pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
3. Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tententu (PKWT)
4. Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (*Outsourching*)

3.1.4.5 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Gambar 3.1

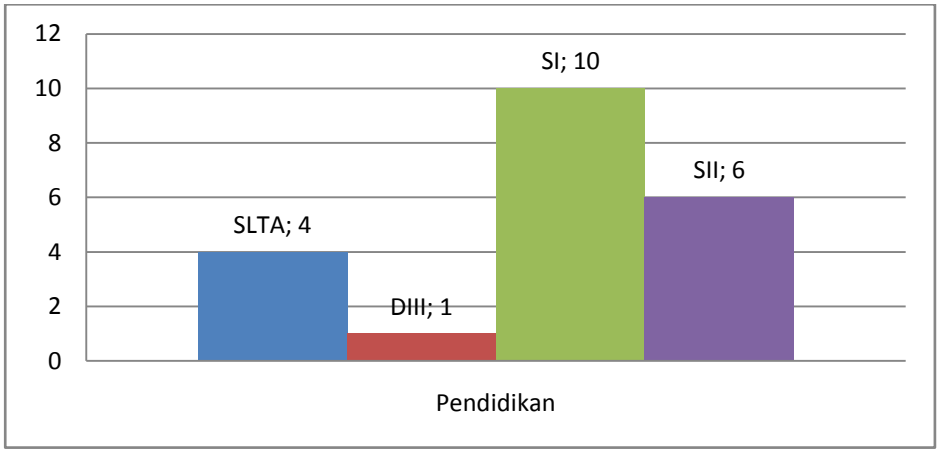


(sumber: Disnaker Kota Bandung)

Sesuai dengan gambar diatas maka dapat terlihat skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus dijalani oleh para pihak yang berselisih, yakni pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha sesuai dengan yang tercantum dan telah diatur dalam UU. Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diatas dijelaskan tahapan-tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan cara bipartit hanya dalam satu perusahan. Lalu mediasi, konsiliasi serta arbiter yang dilaksanakan di Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, kemudian dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Indutrial serta terakhir ke Mahkamah Agung. Namun dalam penelitian ini peneliti membatasi penyelesaian perselisihan hingga sampai di Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan saja karena sesuai dengan obyek penelitian yang dipilih peneliti yaitu di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

3.1.4.6 Data Pegawai Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Diagram 3.2 Data Pegawai Dari Segi pendidikan



(Sumber: Bidang Hubungan Industrial DISNAKER Kota Bandung)

Berdasarkan data pegawai Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK berdasarkan tingkat pendidikan diatas, dapat dilihat bahwa terdapat cukup banyak pegawai yang terlibat dalam bidang ini. oleh karena itu dalam menjalankan fungsi dan tugasnya para aparatur dalam Bidang Pembinaan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menjalankannya dengan sebaik mungkin agar terciptanya suasana kerja yang aman, nyaman, tentram dan harmonis sesuai dengan tugas dan jabatannya masing-masing.

Tentunya dengan tingkat pendidikan yang baik maka akan semakin baik pula posisi pegawai tersebut di intansi tempatnya bekerja. Namun masih sangat disayangkan karna faktanya di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK DISNAKER Kota Bandung masih terdapat pegawai yang berpendidikan SMA dan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Akan tetapi berdasarkan pengamatan peneliti bahwa penempatan posisi masing-

masing aparatur di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK telah sesuai dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode Deskriptif Menurut Kuncoro adalah "Penelitian deskriptif meliputi kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif meliputi penilaian terhadap individu, organisasi atau keadaan tertentu."

Peneliti menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini karena metode deskriptif sangat sesuai dengan masalah yang akan diteliti dengan menggambarkan kejadian yang sedang terjadi saat ini yaitu mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Disini peneliti mencatat gejala-gejala yang terjadi, kemudian menganalisanya sehingga peneliti dapat mengetahui bagaimana Evaluasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Sedangkan menurut Sugiyono, penelitian kualitatif adalah "penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami". Penelitian kualitatif tidak hanya mengumpulkan data, tetapi merupakan pendekatan terhadap dunia empiris. Ungkapan kualitatif merujuk pada ungkapan yang luas terhadap

penelitian yang menghasilkan deskriptif, yaitu berupa kata-kata dan perilaku orang-orang yang dapat di observasi baik lisan maupun tulisan secara faktual, menganalisis dan menginterprestasikan data yang ada.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

A. Studi Pustaka, yaitu dengan membaca dan mencari buku-buku yang berhubungan dengan Kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
B. Studi Lapangan, yaitu dengan mengamati dan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui Evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Studi lapangan ini terdiri dari:
    1. Observasi, yaitu peneliti mengamati dan mencatat gejala gejala yang terjadi serta terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui bagaimana evaluasi terhadap kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
    2. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan narasumber yang mengetahui dan memahami lebih jauh khususnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
    3. Internet *searching*, yaitu peneliti mencari informasi-informasi mengenai UU. Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengaksesnya melalui media elektronik.

4. Dokumentasi, yaitu peneliti melakukan kegiatan dengan mengambil gambar yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

3.2.3 Teknik Penentuan Informan

Informan penelitian adalah orang-orang yang memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian ini meliputi Informan kunci dan informan biasa. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan informan biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan.

Dalam menentukan informan penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling* karena sesuai dengan karakteristik informan yang dipilih oleh peneliti yakni penentuan informan berdasarkan tujuan dan penentuan informan secara acak dan tidak disengaja.

Menurut Sugiyono (2005:53), yang dimaksud dengan *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. sedangkan *accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara tidak sengaja atau secara acak. Dalam menentukan informan kunci, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling,* adapun data informannya terdiri dari:

1. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan JAMSOSTEK serta sebagai tim evaluator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Informan ini

dipilih oleh peneliti karena dari informan ini dapat diperoleh informasi seputar kriteria efektivitas dan efisiensi dari kebijakan PPHI di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dapat menjelaskan seputar permasalahan harapan masyarakat, realisasi maupun optimalisasi kebijakan serta sumber daya terkait pelaksanaan mediasi.

2. Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Informan ini dipilih oleh peneliti karena dari informan ini dapat diperoleh informasi seputar kriteria kecukupan dan perataan mengenai kebijakan PPHI di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang rmencakup seputar kinerja aparatur, kepuasan masyarakat, pencapaian sasaran serta transparansi dan akuntabilitas publik dalam pelaksanaan mediasi.
3. Tenaga mediator 1 dan 2, Informan ini dipilih oleh peneliti karena dari informan ini dapat diperoleh informasi seputar kriteria responsivitas dan ketepatan seputar kebijakan PPHI di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dapat menjelaskan mengenai respon aparatur serta respon masyarakat dan dampak bagi aparatur serta dampak bagi masyarakat yang terlibat dalam pelaksanaan mediasi.

Sedangkan untuk menentukan informan pendukung peneliti menggunakan teknik *accidental sampling*, yang data informannya terdiri dari:

1. Karmit Hasan, selaku pekerja/anggota serikat buruh (SPSI) Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
2. Setiono, selaku pekerja/ anggota serikat buruh (SPN) Serikat Pekerja Nasional
3. Mulyadi, selaku pekerja/anggota serikat buruh (SBSI) Serikat Buruh Seluruh Indonesia

4. Albert Paradede, selaku pengusaha PT. Dirgantara Indonesia
5. Anto Aryanto, selaku pengusaha PT. Hotel Trio Bandung
6. Anjar permana, selaku pengusaha Kings executive karaoke

Informan kunci dalam penelitian ini adalah Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yakni mediator hubungan industrial serta tim evaluator penyelesaian perselisihan hubungan industrial sedangkan untuk informan biasa adalah pekerja serta pengusaha yang mempunyai perselisihan hubungan industrial. Penentuan informan dalam penelitian ini berdasarkan objek yang diteliti dan berdasarkan keterkaitan informan tersebut dengan penelitian.

3.2.4 Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Analisa data dari berbagai sumber evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diperoleh di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif merupakan penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami. Penelitian kualitatif tidak hanya mengumpulkan data, tetapi merupakan pendekatan terhadap dunia empiris. Ungkapan kualitatif merujuk pada ungkapan yang luas terhadap penelitian yang menghasilkan deskriptif, yaitu berupa kata-kata dan perilaku orang-orang yang dapat di observasi baik lisan maupun tulisan secara faktual, menganalisis dan menginterprestasikan data yang ada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dianalisa oleh peneliti yang menekankan pada evaluasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

diperoleh di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan sejak awal penelitian. Analisis sebelumnya di lapangan dilakukan terhadap hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan ditentukan dan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

Teknik analisa data yang digunakan yakni teknik analisa interpretatif atau penafsiran terhadap hasil pengumpulan data. Dalam suatu penelitian, sebelum data dianalisis perlu dilakukan pengolahan data agar menjai ringkas dan sisitematis, sehingga memudahkan dalam proes analisis data.

Proses analisis dimulai dengan mereduksi data yang berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan data, memfokuskan pada hal-hal yang penting sehingga lebih mudah untuk di interprestasikan. Dalam meruduksi data, peneliti dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Langkah selanjutnya melakukan pemeriksaan keabsahan data hasil wawancara dengan membandingkan data wawancara dengan laporan serta temuan observasi sesuai kondisi yang ada di lapangan.

Miles dan Herberman (dalam Putra, 2009: 53) menetapkan langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menganalisis data, yaitu:

1. Reduksi data. Pada tahap ini, laporan data yang diperoleh dari lapangan perlu direduksi, dirangkum, dan difokuskan terhadap hal-hal pokok. Jadi laporan lapangan sebagai bahan "mentah", disingkatkan: direduksi, disusun lebih sisitematis, ditonjolkan pokok-pokok yang penting.
2. Display data. Penyajian data dilakukan agar dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian melalui pembuatan berbagai macam *matricks*, *grafik*, *network* dan *charts*.
3. Mengambil kesimpulan dan *vertivikasi*. Sejak awal penelitain kualitatif, peneliti berusaha untuk mencari makna data yang dikumpulkannya. Dari data yang diperoleh sejak mulanya ia mengambil kesimpulan. Kesimpulan itu mula-mula masih tentatif, kabur, diragukan. Akan tetapi, dengan

> bertambahnya data maka kesimpulan itu lebih "*grounded*". Jadi kesimpulan senantiasa harus direvisi selama penelitian berlangsung.

Analisis dalam penelitian ini terdiri atas tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/vertifikasi. Pada tahap reduksi data, meliputi proses pemilihan pemusatan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis/tersimpan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Tahapan penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Sedangkan pada tahap kesimpulan merupakan makna-makna yang muncul dari data yg harus diuji kebenarannya atau validitasnya.

Dengan demikian kesimpulan pada penelitian ini mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang sejak awal dirumuskan, karena seperti yang telah dikemukan sebelumnya bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kemudian peneliti melakukan pengamatan/observasi dengan datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk melakukan penelitian sesuai dengan judul yang peneliti pilih, lalu peneliti melakukan wawancara dengan informan yang telah ditentukan.

Selanjutnya peneliti mengolah data-data yang telah diperoleh baik dari media internet, media cetak, maupun dari Kantor Dinas Tenaga Kerja langusng untuk kemudian dijadikan pembahasan dan dapat dibuat kesimpulan serta saran dari permasalahan yang telah diteliti berdasarkan pengamatan dan pengkajian yang telah dilakukan oleh peneliti.

3.2.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.2.5.1 Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang beralamat di Jln. RE. Martanegara No. 4 Bandung. Telp. 022-7311330 / 022-7313130.

3.2.5.2 Jadwal Penelitian

Berikut adalah gambaran mengenai waktu penulisan laporan Skripsi serta waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang diuraikan lebih jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Waktu / Kegiatan	Tahun 2013						
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Tahap Awal:							
a. Pengajuan ijin penelitian							
b. Observasi awal							
c. Bimbingan UP (bab 1,II,III)							
d. SUP							
e. Revisi UP							
Tahap Pelaksanaan:							
a. Wawancara							
b. Observasi							
c. Dokumentasi							
d. Penelitian di lapangan/ Bimbingan Skripsi							
Tahap Akhir:							
a. Penyusunan Skripsi							
b. Sidang Skripsi							