

**PERANAN MEDIATOR DALAM PROSES PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)

SKRIPSI

OLEH :

LIA LESTARI

138520024



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PERANAN MEDIATOR DALAM PROSES PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

OLEH

LIA LESTARI

138520024



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa penulisan Skripsi ini yang saya susun untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil dari penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya tulis orang lain telah dicantumkan sumbernya secara jelas sesuai norma, akidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Medan Area.

Medan, 20 februari 2019

Lia Lestari



138520024

ABSTRAK

Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai lembaga pemerintah yang menangani langsung masalah hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peranan Mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain itu penulis juga ingin mengetahui bagaimana kendala-kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Teknik penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan wawancara langsung, observasi dan dokumentasi yang terkait dengan penelitian. Dari teknik penelitian ini diperoleh informan, yang terdiri dari Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Kepala Seksi Bidang Hubungan Industrial Dan Mediator Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka didapat beberapa temuan bahwa Pejabat Fungsional Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera adalah Mediator yang memiliki peranan dalam melakukan pembinaan tentang hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja dan pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber. Kendala dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan yang tidak dapat terselesaikan oleh Mediator merupakan kendala bagi mediator tersebut.

Kata Kunci : Peranan, Mediator, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

ABSTRACT

The Role Of Mediators In Industrial Relationship Settlement Process (Case Study Of The North Sumatra Provincial Manpower Office)

The North Sumatra Provincial Manpower Office as a government agency that deals directly with industrial relations issues. This study aims to find out how the role of the Mediator in the process of resolving industrial relations disputes, in addition the author also wants to know how the obstacles in the process of resolving labor relations disputes. The research technique used is qualitative research methods with direct interviews, observations and documentation related to research. From this research technique obtained by informants, consisting of the Head of Industrial Relations and Head of Section for Industrial Relations and Mediators of the Manpower Office. Based on the research conducted, it was found

several findings that the Functional Officials of the Sumatra Provincial Manpower Office are mediators who have a role in conducting guidance on industrial relations, carrying out industrial relations development, this development is technical guidance to workers and employers where the mediator acts as a resource. Constraints in the Industrial Relations Dispute Settlement Process, namely disputes that cannot be resolved by the Mediator are obstacles for the mediator.

Keywords: Role, Mediator, Settlement of Industrial Relations Disputes



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN

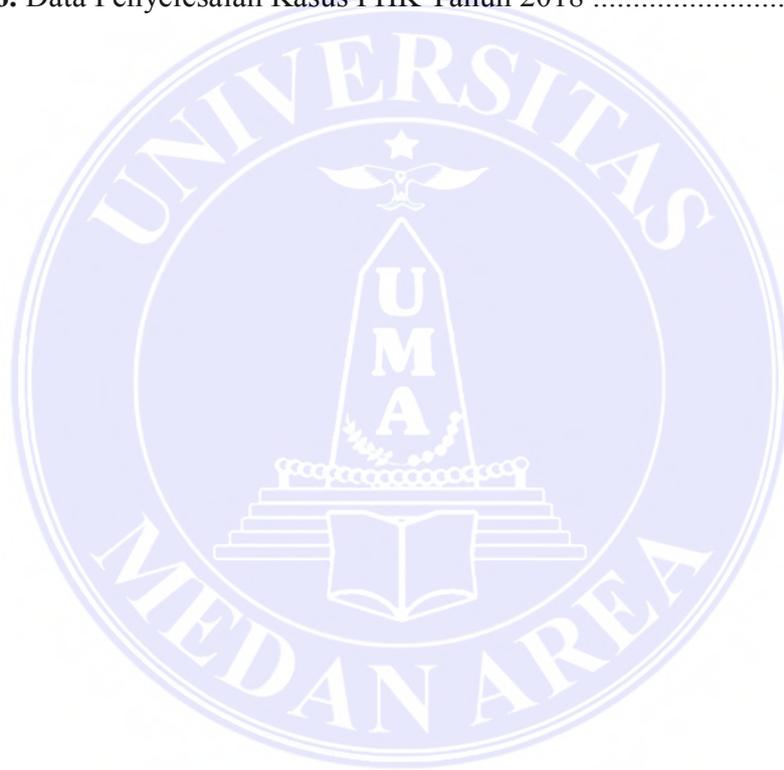
LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Penelitian Yang Relevan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Pengertian Peranan	11
2.2 Tinjauan Umum Menejemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1 Pengertian Manajemen	12
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3 Tinjauan Umum Ketenagakerjaan Dan Tenaga Kerja	13
2.3.1 Pengertian Ketenagakerjaan	13
2.3.2 Pengertian Tenaga Kerja	13
2.3.3 Pengertian Pekerja	13
2.4 Tinjauan Umum Perjanjian Perusahaan Peraturan	13
2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja	13
2.4.2 Peraturan Perusahaan	14
2.4.3 Tujuan Peraturan Perusahaan	14

2.4.4 pengertian perjanjian kerja bersama.....	15
2.5 Tinjauan Umum Upah Dan Uang Pesangon	15
2.5.1 pengertian upah pekerja	15
2.5.2 pengertian uang pesangon	16
2.6 Tinjauan Umum Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja	16
2.6.1 Pengertian Hubungan Kerja	16
2.6.2 Pengertian Hubungan Industrial.....	16
2.6.3 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	17
2.7 Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial	17
2.7.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	18
2.7.2 Prinsip Prinsip Hubungan Industrial	22
2.7.3 Sarana Pendukung Hubungan Industrial	23
2.7.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	23
2.8 Tinjauan Umum Mediasi Dan Mediator	24
2.8.1 Pengertian Mediasi.....	24
2.8.2 Tujuan Mediasi.....	24
2.8.3 Unsur Unsur Mediasi	24
2.8.4 Pengertian Mediator	25
2.9 Kerangka Pemikiran.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
3.3 Informan Penelitian	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5 Teknik analisis data.....	32
3.6 Pengujian Keabsahan Data	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran umum Dinas Tenaga Kerja	35
4.1.1 Sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja	35
4.1.2 Tujuan kantor Dinas Tenaga Kerja	36
4.1.3 Visi dan misi Dinas Tenaga Kerja	36
4.2 Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja	37
4.2.1 Bidang hubungan industrial	37
4.2.2 Kepala seksi bidang hubungan industrial	39
4.2.3 Struktur organisasi	42
4.3 Hasil penelitian	45
4.3.1 Peranan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial	46
4.3.2 Kendala-kendala dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial	54
4.3.3 Data penyelesaian perselisihan hubungan industrial....	56
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

	Halaman
Tabel 1. Jadwal Dan Waktu Penelitian	30
Tabel 2. Data Nama Pejabat Fungsional	44
Tabel 3. Data Nama Informan Penelitian	47
Tabel 4. Data Penyelesaian Kasus PHK Tahun 2016	56
Tabel 5. Data Penyelesaian Kasus PHK Tahun 2017	57
Tabel 6. Data Penyelesaian Kasus PHK Tahun 2018	58



	Halaman
Bagan 1. Kerangka Pemikiran Penelitian	27
Bagan 2. Stuktur Organisasi	43



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa penulisan Skripsi ini yang saya susun untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil dari penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya tulis orang lain telah dicantumkan sumbernya secara jelas sesuai norma, akidah, dan etikah penulisan karya ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Medan Area.

Medan, 20 februari 2019

Lia Lestari

138520024

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan Karunia dan Rahmat-Nya berupa kesehatan dan kesempatan yang menjadikan penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik, atas Ijin dan Ridho-Nya segala kesulitan, tantangan dan hambatan dalam perampungan skripsi ini dapat penulis lalui. Selawat beriring salam tidak lupa pula penulis sampaikan kepada Kekasih Allah Yakni Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing ummat manusia dari kejahiliah menuju peradaban yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun judul skripsi yang penulis angkat adalah “Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara)”

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menyadari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga penulis membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik keluarga, para dosen, maupun teman-teman. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis ibu Nuraida Simbolon dan bapak Dahniar, yang sepenuh hati mencurahkan cinta dan kasih sayangnya kepada penulis dan senantiasa selalu mendoakan penulis demi keberhasilan penulis dalam menggapai cita-cita dan impian.
2. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd selaku ketua jurusan Program Studi Administrasi Publik dan Dosen Penasehat Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Abdul Kadir, SH, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan motivasi serta nasehat dan juga

meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Drs. Bahrum jamil, MAP selaku dosen pembimbing II atas segala masukan, komentar, kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penulisan dalam skripsi ini.
6. Bapak Aisyah oktaviani S.AP,MAP selaku sekretaris dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta para staf administrasi Universitas Medan Area.
8. Bapak Maruli Silitonga,SE,MM selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Bapak Fred Kelly Simonangkir SH,MAP selaku Kepala Seksi bidang Hubungan Industrial.
9. Ibu Lamsihar,SE selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja yang senantiasa memberi kehangatan dan kenyamanan terhadap penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Administrasi publik se-Almamater Universitas Medan Area

Semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi rekan-rekan mahasiswa-mahasiswi dan pembaca. Penulis sangat menyadari bahwasanya skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik serta saran dari berbagai pihak guna membangun dan menyempurnakan skripsi ini.

Medan, 16 februari 2019

Lia lestari

138520024



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia merupakan hal yang umum dapat dialami oleh para pelaku hubungan industrial di belahan dunia mana pun. Tenaga kerja atau buruh sering kali menjadi pihak yang dirugikan dalam menghadapi pengusaha. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan upaya dalam menciptakan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha. Namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai pejabat fungsional yaitu Mediator untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu di kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini di kenal dapat terjadi nya mengenai hak yang telah ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula di sebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini di atur di dalam Undang Undang Nomor 12 Tahun 1965 tentang pemutusan hubungan kerja di swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta mengulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkn diri nya dalam suatu hubungan industrial. Dalam hal ini salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubngan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan khususnya oleh pekerja/buruh karena bersangkutan dengan mata

pencarian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu berbagai upaya harus diusahakan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK.)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (25) yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan Perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang baik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian sehingga perselisihan hubungan industrial yang di atur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industrial yang di wujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh maka jumlah serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. persaingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Dalam kasus ini pihak perusahaan melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja tanpa alasan apa pun. Sehingga pihak pekerja merasa dirugikan dan mengadukan permasalahan ini kepada Dinas Tenaga

Kerja Provinsi Sumatera Utara, maka sudah menjadi tugas dan wewenang dari Disnaker untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan menunjuk tim mediator hubungan industrial. Sesuai tata kerja mediator berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.

Kemudian pekerja melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk dapat membantu menyelesaikan permasalahan ini. Setelah menerima pengaduan dari pekerja secara tertulis, maka pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menunjuk tim Mediator Hubungan Industrial untuk menangani kasus tersebut dengan cara mediasi dan proses administrasi mengenai pengaduan dari pihak pekerja sama seperti kasus diatas. Tahapan pertama yang dilakukan oleh tim mediator yakni memanggil para pihak secara patut untuk mengklarifikasi keterangan dari para pihak. Selanjutnya mediator melakukan sidang mediasi pertama untuk merundingkan permasalahan tersebut agar dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa di campuru oleh pihak manapun. Namun demikian pemerintah dalam Upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih.

Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi dan Tim Mediator.

Sementara Tugas, Fungsi, Uraian dan tata kerja Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara di atur berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 65 Tahun 2017 Pasal 7 mempunyai Tugas pokok menyelesaikan urusan pemerintah di bidang Hubungan industrial melaksanakan pencegahan, pembinaan Sumber Daya Manusi penyusunan formasi Pendaftaran seleksi calon mediator dan melaksanakan tugas pemerintah pusat dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja industrial, kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial yang dideligasikan kepada Provinsi dan tugas tidak dapat dilaksanakan oleh kabupaten/kota.

Berdasarkan Uraian permasalahan perselisihan diatas maka, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penulis bermaksud untuk membuat penulisan skripsi dengan judul : **“Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)”**

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015 : 88). Berdasarkan Latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah, yakni adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial ?
2. Bagaimana Kendala Mediator Dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

1.3. Tujuan Penelitian

Menurut Jujun Sumantri (2002:313), tujuan penelitian adalah sebagai pernyataan mengenai ruang lingkup kegiatan yang akan dilakukan berdasarkan masalah yang akan dirumuskan. Berdasarkan Rumusan Masalah Tersebut Diatas Maka Penelitian Ini Bertujuan:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Peranan Mediator Dalam proses Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.
2. Untuk Mengetahui kendala kendala Dalam proses Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Beberapa Manfaat Yang Dapat Di Ambil Dan Memberikan Manfaat Dalam Penelitian Ini Adalah:

1. Manfaat praktis

a. Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan wawasan kemampuan berfikir dalam penulisan karya ilmiah.

b. Penelitian ini guna melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Di Universitas Medan Area Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Prodi Administrasi Publik Universitas Medan Area.

c. Sebagai pertimbangan pemerintah atau lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Peraturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Manfaat Toeritis

a. Bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dapat di jadikan informasi dan manfaat dalam upaya penyelesai perselisihan Pemutusan Hubungan kerja.

b. Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian yang akan datang berikutnya.

1.5. Penelitian Yang Relevan

Beberapa Penelitian Terdahulu yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan penulis:

1. Penelitian Skripsi Yang Dilakukan Oleh Muhamad Hasan Muaziz (2013) Dari Universitas Negeri Semarang Yang Berjudul “Efektifitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah”

Penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan mediasi serta Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan metode alternatif lain selain mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

2. Penelitian Skripsi Yang Di Lakukan Oleh Jesisca Sinaga (2011) Universitas Negeri Semarang Yang Berjudul Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang

Penelitian ini mengungkap bagaimana kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya dalam mengatasi kendala tersebut di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

3. Penelitian Skripsi Yang Di Lakukan Oleh Elvin Chaedar Alwasillah Yang Berjudul Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Pemberdayaan Masyarakat

Kota Metro Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Industrial Bandar Lampung Pada Tahun 2017

Penelitian ini mengungkapkan bagaimana peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bagaimana faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

4. Penelitian Skripsi Ini Yang Di Lakukan oleh Fitri Meylisa Manurung 2010 Universitas Sumatera Utara yang berjudul Peranan Mediator Dan Tingkat Keberhasilannya Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Study Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan)

Penelitian ini mengungkapkan bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain itu skripsi ini juga membahas bagaimana peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ditinjau dari berbagai peraturan perundang-undangan serta bagaimana tingkat keberhasilan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

5. Penelitian Skripsi ini yang Di lakukan oleh Etika Kurniasih 2008 Universitas Sebelas Maret Surakarta yang berjudul Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja

Dengan Pengusaha Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini mengungkapkan bagaimana Faktor-faktor apakah yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Peranan

Pengertian Peranan berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar (2012:212), menjelaskan Pengertian Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas ada baiknya terlebih dahulu kita pahami tentang pengertian peran, Soekanto (2009:213)

Miftah Thoha (2007:263) suatu peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat di simpulkan bahwa peran adalah suatu perilaku struktur sosial yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu agar membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga tenaga kerja m

Peran atau peranan (*role*) merupakan aspek dinamis dari kedudukan, yaitu seseorang yang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya. Peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan yang diberikan masyarakat kepadanya. Pentingnya peranan adalah karena ia mengatur perilaku seseorang.

2.2. Tinjauan Umum Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Simamora (2001:7)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan Melayu S.P. Hasibuan (2000:2)

2.2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok pekerja Simamora (2001:7)

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya

manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan Sihotang (2007:8)

2.3. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja dan usia kerja

2.3.1. Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama sesudah masa kerja.

2.3.2. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2.3.3. Pengertian Pekerja

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2.4 Tinjauan umum perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama

2.4.1 pengertian perjanjian kerja

Pengertian Perjanjian Kerja Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

2.4.1. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah ketentuan yang di buat secara tertulis oleh perusahaan, memuat hak dan kewajiban pekerja, kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta syarat kerja dan ketentuan pokok mengenai tata tertib perusahaan. Setiap perusahaan yang memperkerjakan 10 orang atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.

2.4.3 Tujuan Peraturan Perusahaan

1. Menjamin keseimbangan hak dan kewajiban pekerja
2. Menjamin keseimbangan kewenangan dan kewajiban pengusaha
3. Sebagai pedoman bagi pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman, dinamis antara pekerja dan pengusaha .
5. Memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan.
6. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga .

2.4.3 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama atau PKB adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara wakil serikat pekerja dan wakil pengusaha di satu atau beberapa perusahaan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban perusahaan.

Sama halnya dengan peraturan perusahaan, PKB antara lain memuat ketentuan mengenai hari kerja dan jam kerja, jam lembur dan upah kerja lembur, pengupahan dan jaminan sosial, istirahat mingguan dan tahunan, perawatan dan pengobatan. Keselamatan dan kesehatan kerja, tata tertib dan tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja dan uang pesangon.

2.5. Tinjauan Umum Upah Pekerja Dan Uang Pesangon

2.5.1. Pengertian Upah Pekerja

Upah pekerja adalah harga yang di bayarkan untuk suatu jenis kerja atau jasa tertentu yang di berikan kepada seseorang. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diterima oleh seorang pegawai kantor ahli atau eksekutif untuk suatu masa waktu dan bukan untuk jam-jam kerja sebenarnya atau keluaran yang dihasilkan. Kompensasi adalah suatu istilah yang di gunakan akhir akhir ini, yang mencakup semuanya yang di terima seseorang yang di pekerjakan sebagai pengganti kerjanya. Jadi kompensasi mencakup semua pengeluaran sumber daya yang berharga oleh organisasi untuk para pegawai, termasuk manajer, dan ahli maupun para pekerja kantor dan perkerja pabrik. Nash dan Carroll dalam Sinambela (2012:516)

2.5.2 Pengertian Uang Pesangon

Uang pesangon adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

2.6. Tinjauan Umum Hubungan Industrial dan Tinjauan Umum

Pemutusan Hubungan Kerja

2.6.1. Pengertian Hubungan kerja

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

2.6.2. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan formal yang terdapat antar kelompok manajemen dan kelompok karyawan yang terdapat dalam suatu perusahaan(Siagian,2013:328)

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Pihak yang berkepentingan dalam setiap perusahaan.(Payaman J. Simanjuntak 2009:28)

2.6.3. Pengertian Pemutusan hubungan Kerja

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam buku Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (2001:305) mengatakan:

“Pemutusan hubungan kerja adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan”.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian karyawan adalah pemutusan hubungan kerja, baik untuk sementara maupun untuk selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan karyawan atau karena kehendak pihak perusahaan.(Mangkunegara,2007:165)

Dari berbagai definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bukan hanya pengusaha yang dapat mengakhiri hubungan kerja, tetapi juga karyawan. Sehingga pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan asalkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau PKB.

2.7. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial dan Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.7.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan. Adapun jenis perselisihan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU PPHI 2004 tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI 2004. UU PPHI 2004, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam Satu Perusahaan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan adalah perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban ke serikat pekerja.

2.7.2. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Adapun tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan adalah sebagai berikut:

1. Bipartit

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional. Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan

PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

2. Mediasi oleh Mediator

Setiap kantor Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

3. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliasi adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

4. Arbitrase oleh Arbiter

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter. Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU Nomor 22 tahun 1957, arbiter menurut RUU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan. Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

2.7.3 Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial

Prinsip hubungan industrial di dasarkan pada pemahaman bahwa semua pemengku kepentingan (*stakeholders*) mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Payaman J. Simanjuntak (2009 : 9)

Dengan demikian hubungan industrial mengandung prinsip prinsip sebagai berikut:

1. Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah

2. Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan
3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas
4. Kekeluargaan
5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja
6. Peningkatan produktivitas
7. Peningkatan kesejahteraan bersama

2.7.4 Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Penerapan hubungan industrial dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar perusahaan. Untuk menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial di perusahaan, diperlukan beberapa sarana dan lembaga yaitu:

Payaman J. Simanjuntak (2009:12)

1. Serikat Pekerja/Buruh
2. Organisasi Pengusaha
3. Lembaga Kerjasama bipartit (LKS Bipartit)
4. Lembaga Kerjasama tripartit (LKS Tripartit)
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

2.8. Tinjauan Umum Mediasi dan Mediator

2.8.1. Pengertian Mediasi

Mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 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 seorang atau lebih mediator yang netral.

2.8.2 Tujuan Mediasi

Proses mediasi memiliki tujuan untuk:

- a. Membantu mencari jalan keluar/alternatif penyelesaian atas sengketa yang timbul di antara para pihak yang disepakati dan dapat diterima oleh para pihak yang bersengketa.
- b. Menjalinkan komunikasi yang lebih baik di antara para pihak yang bersengketa.
- c. Menjadikan para pihak yang bersengketa dapat mendengar, memahami alasan/penjelasan/argumentasi yang menjadi dasar/pertimbangan pihak yang bersengketa
- d. Memahami kekurangan/kelebihan/kekuatan masing-masing, dan hal ini diharapkan dapat mendekatkan cara pandang dari pihak-pihak yang bersengketa, menuju suatu kompromi yang dapat diterima para pihak.

2.8.3. Unsur Unsur Mediasi

Berawal dari ketidakpuasan akan proses pengadilan yang memakan waktu relatif lama, biaya yang mahal, dan rasa ketidakpuasan pihak yang merasa sebagai pihak yang kalah, dikembangkan mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penerapan mediasi di berbagai negara secara umum mengandung unsur-unsur :

- a. Sebuah proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan

- b. Adanya pihak ketiga yang bersifat netral yang disebut sebagai mediator (penengah) terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan .
- c. Mediator tersebut bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian atas masalah-masalah sengketa.
- d. Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung.
- e. Mempunyai tujuan untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima para pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

2.9 . Tinjauan Mediator dalam Penyelesaian perselisihan Hubungan

Industrial

2.9.1. Pengertian Mediator

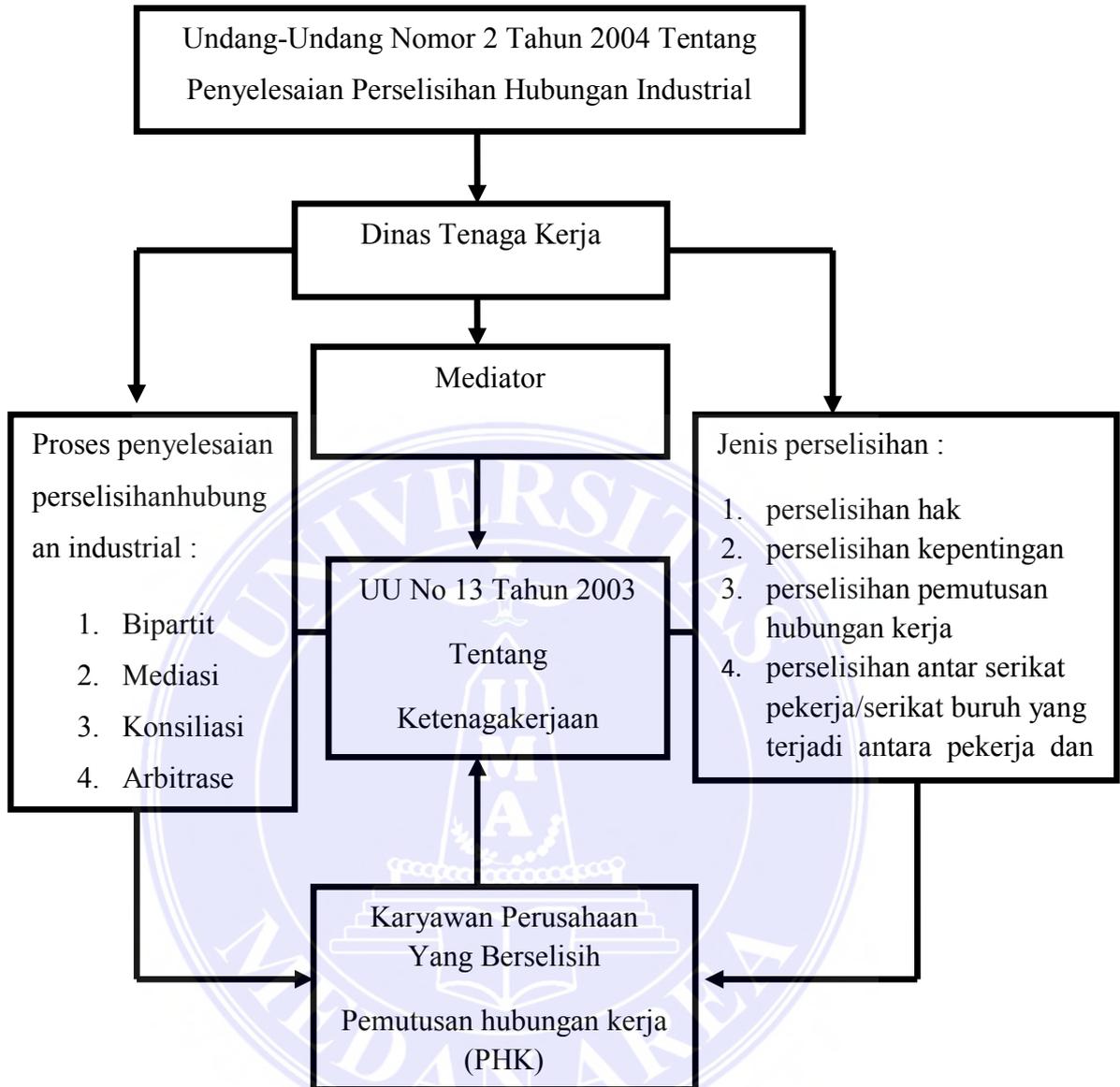
Pengertian mediator menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Keberhasilan mediasi ditentukan oleh kecakapan mediator, oleh karena itu mediator harus menguasai berbagai keterampilan.

2.10. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011 : 60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan melaksanakan tugas pemerintah pusat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan. (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Adapun Kerangka Pemikiran penelitian penulis Sebagai Berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : dikelola oleh penulis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan variabel yang saling berhubungan dan menguji hipotesis. Peneliti dalam hal ini mengumpulkan data berupa cerita rinci dari para responden dan diungkapkan apa adanya sesuai dengan bahasa, pandangan para responden.

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007:6).

Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif sehingga akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Data yang dianalisis di dalamnya berbentuk deskriptif dan tidak berupa angka-angka seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2002:09) penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mengumpulkan

informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian itu dilakukan.. Oleh karena itu, penelitian kualitatif mampu mengungkap fenomena-fenomena pada suatu subjek yang ingin diteliti secara mendalam.

Jadi dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang peranan dinas tenaga kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja industrial di provinsi sumatera utara. Dengan demikian dapat menerangkan fenomena yang ada berdasarkan data atau informasi yang diperoleh pada saat melakukan penelitian.

3.2. Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Dalam penentuan Lokasi penelitian, Moleong (2007:132) menentukan cara terbaik untuk ditempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan dan mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Sementara itu keterbatasan geografi dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*), yang dilakukan di Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara, Jalan Asrama No 143 Medan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1. Waktu dan jadwal penelitian :

No	Uraian Kegiatan	Nov-18	Des-18	Jan-19	Feb-19	Mar-19	Apr-19
1	Penyusunan Proposal	■					
2	Seminar Prposal		■				
3	Perbaikan Proposal		■				
4	Pengambilan Data/Penelitian			■	■		
5	Penyusunan Skripsi				■		
6	Seminar Hasil				■		
7	Perbaikan Skripsi					■	
8	Sidang Meja Hijau						■

3.3. Informan penelitian

Sesuai dengan penjelasan di atas, bentuk penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan demikian penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian yang dilakukan sehingga subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian inilah yang akan menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian.

Informan penelitian adalah orang-orang yang memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian ini meliputi informan kunci, informan utama, dan informan tambahan. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang

diteliti, informan utama adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui secara umum dengan permasalahan, sedangkan informan tambahan adalah informan yang berhubungan langsung atau merasakan langsung . seseorang yang memberikan informasi tersebut disebut pula informan. Informan adalah orang yang diharapkan dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi pada latar belakang. Sugiyono (2007:208)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

1. Informan Kunci yaitu : Kepala Bidang Hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
2. Informan Utama yaitu : Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Mediator.
3. Informan Tambahan yaitu : Tenaga kerja, karyawan yang Terlibat Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan focus penelitian maka yang dijadikan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan data primer adalah teknik pengumpulan data yang langsung diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan cara:
 - a) atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relative lama (Bungin, 2007:108). Supaya hasil wawancara dapat terekam dengan baik, dan

peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, maka diperlukan bantuan alat-alat sebagai berikut. •

Buku catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data. *Tape recorder*: berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan.

b) Observasi tidak terstruktur, yaitu observasi dilakukan tanpa menggunakan guide (pedoman) observasi (Bungin, 2007:116).

2. Teknik pengumpulan data sekunder adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan menggunakan metode instrument sebagai berikut:

a) Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah serta pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

b) Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada dilokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

3.5 Teknik analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori menjabarkan ke dalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh

diri sendiri dan orang lain. Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman.

Miles and Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas Komponen dalam analisis data :

1. Reduksi data Data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
2. Penyajian Data Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.
3. Verifikasi atau penyimpulan Data

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti- bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.6. Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utamanya adalah manusia, karena itu yang diperiksa adalah keabsahan datanya. Untuk menguji kredibilitas data penelitian peneliti menggunakan teknik Triangulasi.

Teknik triangulasi adalah menjangring data dengan berbagai metode dan cara dengan menyilangkan informasi yang diperoleh agar data yang didapatkan lebih

lengkap dan sesuai dengan yang diharapkan. Setelah mendapatkan data yang jenuh yaitu keterangan yang didapatkan dari sumber-sumber data telah sama maka data yang didapatkan lebih kredibel. Sugiyono membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Jadi setelah penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian data hasil dari penelitian itu digabungkan sehingga saling melengkapi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap tanggapan bab di atas dapat di simpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Berperan menjadi Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan penyelesaian perselisihan sesuai dengan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.maka pada bagian ini penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan dari penelitian di lapangan.Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan sebagai berikut:

1. Perselisihan hubungan industrial dapat pula di sebabkan oleh perbedaan pendapat antara karyawan dengan perusahaan. Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja sangat aktif dalam Melakukan pembinaan tentang hubungan industrial, Melakukan Pengembangan hubungan industrial di perusahaan. pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber dan bersifat sebagai orang ketiga dan tidak memihak kepada salah saatu pihak yang berselisih serta meminta kepada para pihak yang berselisih untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi,memimpin dan mengatur jalan nya sidang mediasi,membantu para pihak membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan,membuat anjuran tertulis,membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. kendala-kendala Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat lagi di selesaikan oleh mediator merupakan kendala bagi seorang mediator kendala ini terjadi disebabkan kedua pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja/buruh tidak ingin menyelesaikan perselisihan di tingkat Mediator, kendala lain nya yaitu tidak adanya Dana opresional untuk pejabat fungsional untuk melakukan tugas ke lapangan ketika kasus perselisihan berada di luar Kabupaten.

5.2 Saran

Setelah membahas hasil dari penelitian penulis yang telah dijelaskan sebelumnya, sebagai penutup dari pembahasan, maka saran yang akan dapat penulis berikan Kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara untuk menambah 2 unit komputer dalam ruangan Hubungan Industrial Agar Staf Administrasi Bidang Hubungan Industrial dan Mediator agar dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan fasilitas dan peralatan yang di butuhkan pegawai fungsional
2. Meningkatkan kualitas sebagai pejabat fungsional yaitu mediator dengan cara pendidikan dan latihan di bidang hubungan industrial. serta memperhatikan ruang sidang mediasi lebih diperhatikan lagi kenyamanan pada saat sidang berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad ,Jamaluddin.(2015).Metode Penelitian Administrasi Publik:Gava Media.
- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2008. Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup
- Hasibuan.Malayu S. P . (2008).Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan ke-7. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3Cetakan ke-1.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Jujun, S. Suriasumantri. 2007. Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer. Jakarta:Pusataka Sinar Harapan.
- Jurnal :
- Lalu, Husni.(2007). Pengantar Hukum Ketenagalerjaan Indonesia : Pt Raja Grafindo Perseda.
- (2004). Pengantar Hukum Ketenagalerjaan Indonesia : Pt Raja Grafindo
- Lincoln Dan Guba Dalam Lexy J.Moleong, (2013), Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi (Bandung:Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, Sendjun H. (2004). Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia .Jakarta :Rimba Cipta.
- Mangkunegara,(2007).pemahaman manajemen sumber daya manusia:Pt buku seru Jakarta.
- Manullang.M. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005.

Sastrohadiwiryo. Siswanto. B. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif Operasional : Bumi Aksara

Sastrohadiwiryo. Siswanto.2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta

Sihotang. A.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pradnya Paramita

Simamora. Henry (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3Cetakan ke-1.Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak .Payaman J. (2003), Manajemen Hubungan Industrial, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan

----- (2009), Manajemen Hubungan Industrial, Jakarta, Jala Permata Aksara

----- (2011)Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja,Perusahaan & Pemerintah.Jakarta: Lembaga PenerbitFakultas Ekonomi UniversitasIndonesia

Sinambela, Poltak Lijan.(2016.)Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara

Soekanto,Soerjono.(2005). Sosiologi Suatu Pengantar.:Pt Raja Grafindo Perseda.

----- (2012).Sosiologi Suatu Pengantar.:Pt Raja Grafindo Perseda

Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

----- (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta

Thoha, Miftah.(2008).Ilmu Administrasi Publik Kontemporer:Kencana Prenadamedia Group.

Undang –Undang :

Undang undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Tentang Ketenagakerjaan

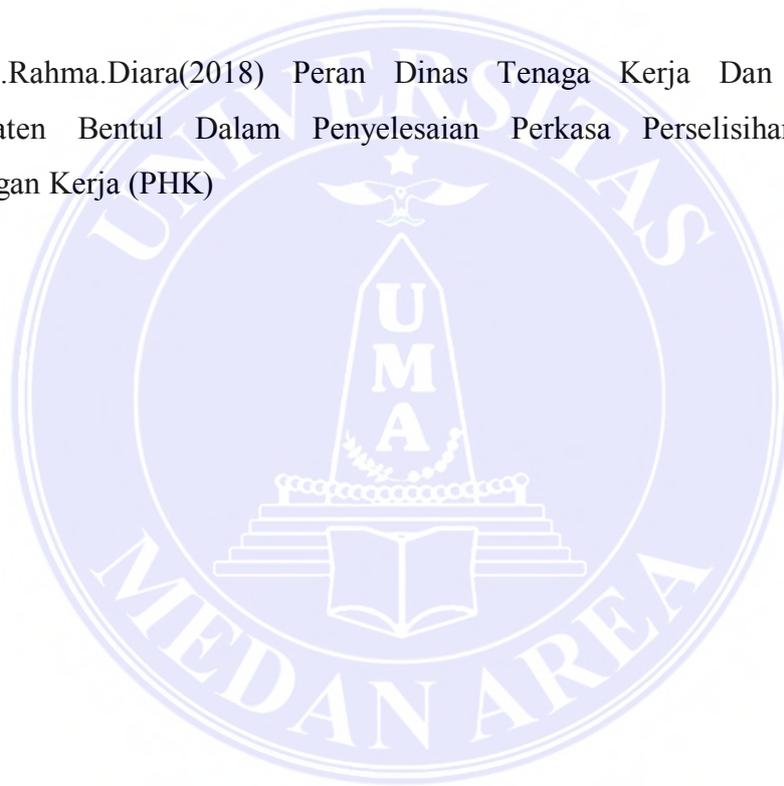
Undang undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaia
Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 65 Tahun 2017 Tentang Tugas Fungsi
Uraian Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Jurnal :

Jesisca.Sinaga. (2011) Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industria Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten
Semarang.

Pertiwi.Rahma.Diara(2018) Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Bentul Dalam Penyelesaian Perkasa Perselisihan Pemutusan
Hubungan Kerja (PHK)



Lampiran
Dokumentasi Penelitian



Foto Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
Bersama Ibu Lamsihar Rajagukguk SE



Foto Bersama Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu Bapak Fred Kelly SH,MAP



wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara industrial pada hari selasa,12 february 2019 pukul 14.00 s/d 15.00 wib yaitu ibu Lamsihar Rajagukguk ,SE