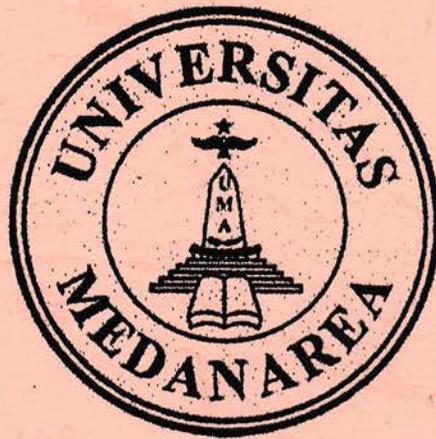


**LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN**

**KINERJA APARATUR DALAM MENGATASI PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA**



Oleh :

FAJAR MUHAMMAD LUBIS

15.852.0014

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

**LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN**

**KINERJA APARATUR DALAM MENGATASI PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA**



Oleh :

FAJAR MUHAMMAD LUBIS

15.852.0014

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul KKL : Kinerja Aparatur Dalam Mengatasi
Perselisihan Hubungan Industrial di Kantor
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Utara

Nama : Fajar Muhammad Lubis

NPM : 15.852.0014

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Mengesahkan:

Mahasiswa pelaksana KKL



(Fajar Muhammad Lubis)

Dosen Pembimbing Lapangan



(Dr. Abdul Kadir, SH, Msi)

Mengetahui:

Medan, September 2018

Ketua Prodi Administras Publik



(Dra. Rosmala Dewi, M.Pd)

Dekan Wakil Dekan



(Bey Masitho Batubara, S.Sos, M.AP)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayahNya. Dengan rahmatNya pula penulis mampu untuk menyelesaikan penulisan laporan KKL. Dengan adanya kegiatan KKL ini, mahasiswa diharapkan akan mampu meningkatkan pengetahuan, pengalaman, sekampuan, serta keterampilan yang mungkin tidak diperoleh dari pendidikan formal di kampus. Karena kegiatan KKL ini merupakan salah satu bentuk penerapan teori yang telah mahasiswa dapatkan dari kegiatan perkuliahanke dalam praktik kehidupan di dunia kerja yang sebenarnya. Selain itu mahasiswa dapat mengetahui, memahami serta menganalisis gejala-gejala atau fenomena yang terjadi secara langsung di dalam dunia kerja yang berkaitan dengan Administrasi Publik pada khususnya.

Di dalam kegiatan KKL ini, mahasiswa juga dipancing untuk dapat mengembangkan pola pikir yang kreatif, penuh inisiatif, serta bertanggungjawab, dan juga tanggap atas segala permasalahan yang ada. Sehingga kegiatan KKL ini dapat dijadikan sebagai bekal mahasiswa, dan merupakan pijakan awal bagi mahasiswa untuk selanjutnya melangkah lebih jauh lagi ke dalam dunia kerja yang nyata. Esensi yang ingin dituangkan disini adalah bagaimana menyiapkan mahasiswa sedini mungkin dengan berbagai pengetahuan serta kemampuan dalam rangka mewujudkan mahasiswa yang kompeten, baik dari sisi *brain*, maupun *behavior*.

Penulis menyadari bahwa laporan KKL ini asih jauh dari kata sempurna. Terlebih jika tanpa bantuan, bimbingan, serta do'a dan semangat dari semua pihak yang turut membantu di dalam proses penyusunan laporan ini. Penulis hanya mampu mengucapkan terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada penulis. Penulis hanyalah manusia biasa yang tidak pernah luput dari kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai pembelajaran bagi penulis kedepannya.

Medan, September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....i

KATA PENGANTARii

DAFTAR ISIiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang pelaksanaan KKL1

1.2 Tujuan pelaksanaan KKL.....2

1.3 Alasan memilih lokasi KKL.....2

BAB II KAJIAN TEORI TENTANG KINERJA ARPARATUR HUBUNGAN INDUSTRIAL

2.1 Pengertian kinerja3

2.2 Arparatur5

2.3 Hubungan industrial5

2.4 Prinsip-prinsip Hubungan industrial6

2.5 Sarana pendukung Hubungan industrial7

2.6 Perundingan Kerja sama.....8

BAB III GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUMATERA UTARA

3.1 Sejarah singkat10

3.2 Struktur organisasi13

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Kegiatan selama KKL	14
4.2 Analisis pelaksanaan kegiatan KKL	14

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	16
5.2 Saran	17

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pelaksanaan KKL

Kuliah Kerja Lapangan (KKL) adalah suatu bentuk kegiatan yang memberikan pengalaman belajar kepada mahasiswa untuk terjun langsung dalam sebuah industri dan dunia kerja yang mungkin tidak ditemukan dikampus, sekaligus sebagai proses pembelajaran mahasiswa yang sedang membangun dan mengetahui keberhasilan dan permasalahan yang di hadapi. KKL dilaksanakan oleh perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan Misi dan Bobot pendidikan bagi mahasiswa dan untuk mendapat nilai tambah yang lebih besar pada pendidikan tinggi khusus nya fakultas ISIPOL dengan jurusan administrasi publik sangat mendorong mahasiswa untuk meningkatkan kualitas pengetahuan nya melalui KKL atau magang yaitu sebagai wadah mahasiswa untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah kedalam praktek.

Mahasiswa dapat mengamati secara langsung kegiatan yang ada di instansi pemerintah, dari situ mahasiswa akan mengetahui secara garis besar bagaimana situasi atau gambaran dunia kerja yang sebenarnya sehingga nantinya mahasiswa dapat mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan sebelum terjun ke dunia kerja yang sebenarnya. Mahasiswa dapat meningkatkan kompetensi, tidak hanya dalam hal keilmuan, tetapi juga dalam hal kemampuan (*skill*).

Dalam kegiatan KKL kali ini, penulis memilih lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara Karena ingin mengetahui kinerja Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

1.2 Tujuan Pelaksanaan KKL

1. Mahasiswa dapat membandingkan dan mencocokkan teori yang telah dipelajari saat perkuliahan dengan teori yang diterapkan di lapangan, khususnya di bidang Pelayanan.
2. Mendapatkan pengalaman kerja yang relevan sekaligus media adaptasi/pengenalan terhadap lingkungan kerja sebelum terjun ke dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Mempersiapkan dan melatih profesionalisme di bidang Administrasi Publik yang merupakan disiplin ilmu yang menjadi ujung tombak pemerintahan didalam pelayanan masyarakat.
4. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan dan sistematis dalam mempersiapkan calon sarjana Ilmu Administrasi Publik.

1.3 Alasan Memilih Lokasi KKL

Penulis memilih lokasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Karena ingin mengetahui kinerja Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Utara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

BAB II
KAJIAN TEORI
TENTANG KINERJA ARPARATUR HUBUNGAN INDUSTRIAL

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi ,merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Adapun Kinerja Menurut para Ahli sebagai berikut :

- Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67). “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

- Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.
- Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.
- Menurut John Whitmore (1997 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.
- Menurut Barry Cushway (2002 : 1998) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.
- Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah :“ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.
- Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.
- Menurut John Witmore dalam Coaching for Perfomance (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

- Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

2.2 Arparatur

- Arparatur adalah orang-orang serta lembaga yang mempunyai peranan strategis dalam menjalankan tugas umum.
- Menurut Soerwono Handyaningrat (1982), arparatur adalah segala aspek administratif yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan negara atau pemerintahan, sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi.
- Menurut Widjaja (1995) arparatur adalah keseluruhan pejabat negara atau organ pemerintah yang bertugas melaksanakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban sebagai tanggung jawab yang dibebankan oleh negara kepadanya.

2.3 Hubungan Industrial

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 (Stakeholders):

- Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen

- Para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh
- Supplier atau perusahaan pemasok
- Konsumen atau para pengguna produk/jasa
- Perusahaan Pengguna
- Masyarakat sekitar
- Pemerintah

Disamping para stakeholders tersebut, para pelaku hubungan industrial juga melibatkan:

- Para konsultan hubungan industrial dan/atau pengacara
- Para Arbitrator, konsiliator, mediator, dan akademisi
- Hakim-Hakim Pengadilan hubungan industrial

Abdul Khakim (2009) menjelaskan, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "labour relation" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, Abdul Khakim (2009) menyatakan hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.

2.4 Prinsip-prinsip Hubungan Industrial

Payaman J. Simanjuntak (2009) menjelaskan beberapa prinsip dari Hubungan industrial, yaitu :

- Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah
- Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan
- Hubungan fungsional dan pembagian tugas
- Kekeluargaan
- Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja
- Peningkatan produktivitas
- Peningkatan kesejahteraan bersama

2.5 Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Payaman J. Simanjuntak (2009) menyebutkan sarana-sarana pendukung Hubungan industrial, sebagai berikut :

- Serikat Pekerja/Buruh
- Organisasi Pengusaha
- Lembaga Kerjasama bipartit (LKS Bipartit)
- Lembaga Kerjasama tripartit (LKS Tripartit)
- Peraturan Perusahaan
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

2.6 Perundingan Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama atau disingkat PKB merupakan pijakan karyawan dalam menorehkan prestasi yang pada gilirannya akan berujung kepada kinerja korporat dan kesejahteraan karyawan. Jadi, PKB memang penting bagi perusahaan manapun. Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif di dalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini dalam bentuk PKB. Dalam praktiknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan.

Perjanjian kerja Bersama ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan Karyawan yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (Collective Labour Agreement) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara Pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Karyawan yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Karyawan, serta tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 UU No.13 tahun 2003 Point 21. PKB dibuat dengan melalui perundingan antara manajemen dan serikat karyawan.

Kesemua itu untuk menjamin adanya kepastian dan perlindungan di dalam hubungan kerja, sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan berusaha. Lebih dari itu, dengan partisipasi ini juga merupakan cara untuk bersama-sama memperkirakan dan menetapkan nasib perusahaan untuk masa depan. Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun. PKB juga merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk menjalankan hubungan industrial, dimana sarana yang lain adalah serikat karyawan, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perusahaan, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut ketentuan, Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Sehingga dengan demikian proses pembuatan PKB tidak memakan waktu lama dan berlarut-larut sampai terjadi kebuntuan (dead lock) yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum.

BAB III

GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA

3.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terletak di Jln. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001 dan sebelum menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah beberapa kali mengalami perubahan nama antara lain :

- Departemen Transmigrasi dan Sosial.
- Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi.
- Departemen Tenaga Kerja.
- Departemen Transmigrasi.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Namun setelah ada Undang-undang No. 22 Tahun 1999 serta di tetapkan PERDA (Peraturan Daerah) No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Provinsi Sumatera Utara, maka kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di ubah menjadi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan gabungan dan pengintegrasian dari :

- Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang beralamat di Jln. Asrama No. 143 Medan, yang dipimpin oleh Bapak Drs. Moch Chodjin.

- Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jln. SM. Raja Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Iwan Rifai, MM.
- Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No. 331 Medan yang dipimpin Ir. Aziz Zeid Gumai.

Tujuan dari 3 (tiga) Kantor Dinas Provinsi Sumatera Utara adalah untuk efisien waktu, tenaga dan dana yang diinvestasikan untuk ketiga kantor ini. Selain dengan adanya UU No. 22 Tahun 1999 dan PERDA No. 3 Tahun 2001 perubahan ini juga disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

- Perubahan atau penggantian Kabinet.
- Dilikuidasinya beberapa Departemen sehingga banyak Departemen yang digabungkan
- Otonomi Daerah.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mempunyai visi dalam pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Sejahtera” makna yang terkandung didalam visi tersebut adalah :

- Terwujudnya Tenaga Kerja yang kompeten dan produktif.
- Terwujudnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

- Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- Terwujudnya perlindungan tenaga kerja.
- Kesejahteraan pekerja dan purna kerja.
- Terwujudnya penataan persebaran penduduk dengan “3S” yaitu serasi, seimbang dan sejahtera.
- Terwujudnya sumber daya manusia yang berkompeten dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

Sedangkan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja serta penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- Meningkatkan dan mengembangkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis dan berkeadilan serta kesejahteraan tenaga kerja dan purna kerja .
- Meningkatkan dan perlindungan Ketenagakerjaan.
- Meningkatkan dan mengembangkan penataan persebaran penduduk yang serasi, seimbang dan sejahtera.
- Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkompeten dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

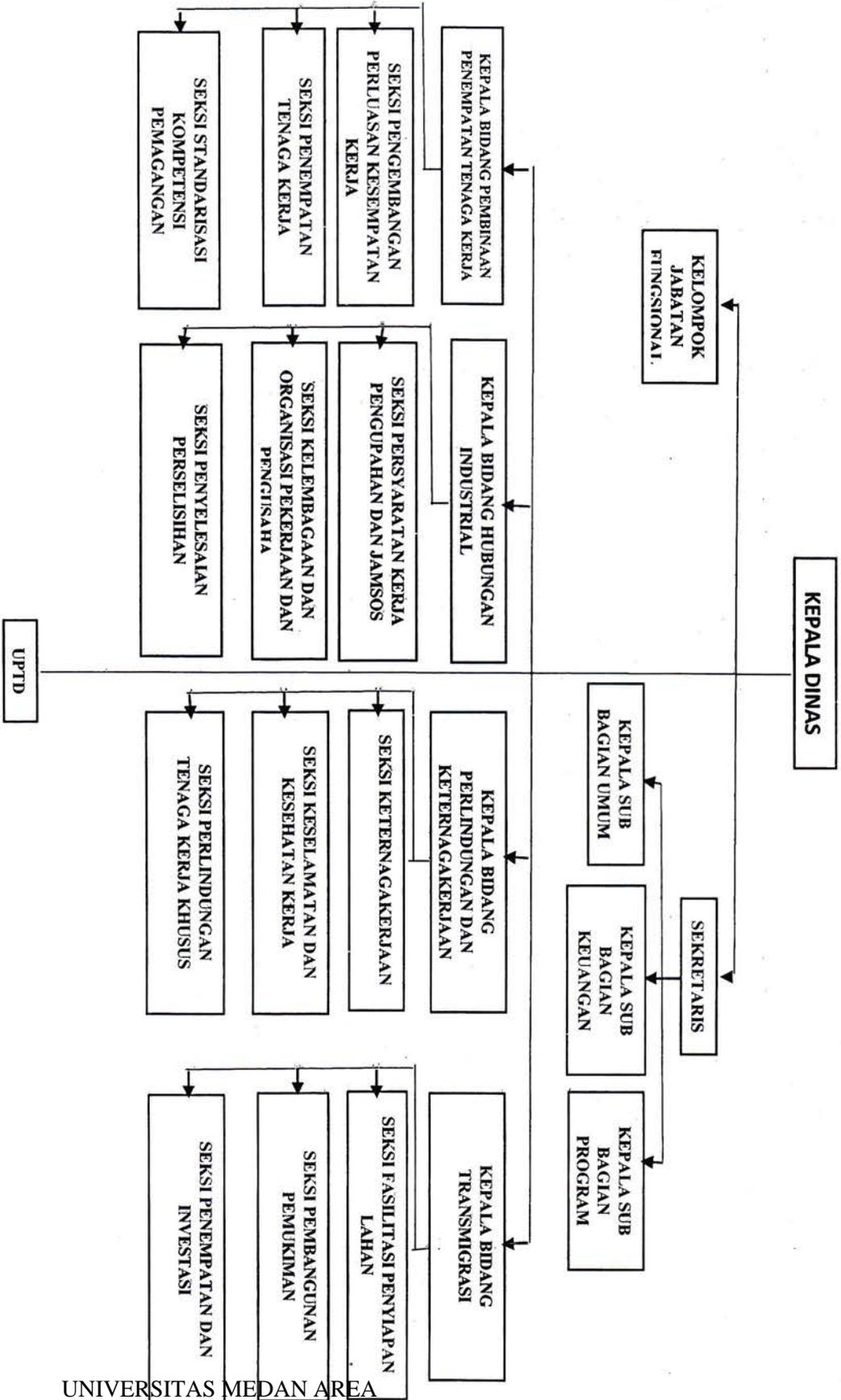
3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu cara atau sistem pembagian tanggung jawab, wewenang serta penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dan sasaran ini hendaknya dicapai semaksimal mungkin dengan menggunakan potensi-potensi yang dimiliki perusahaan walaupun potensi tersebut terbatas.

Kemampuan perusahaan dalam hubungan dengan pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran perusahaan banyak dipengaruhi oleh struktur organisasi dari perusahaan tersebut. Struktur organisasi suatu perusahaan harus dapat menggambarkan kondisi tentang tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam perusahaan tersebut.

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan tergantung dari macam perusahaan, kegiatannya dan pertimbangan-pertimbangan lain. Dalam manajemen dikenal bentuk organisasi baris, garis dan staff, organisasi fungsional dan organisasi matriks. Sedangkan organisasi yang dipakai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sistem organisasi baris dimana staff karyawan akan menerima tugas dari seorang atasan sesuai dengan yang diberikan. Adapun struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Kegiatan selama KKL

Aktivitas kegiatan selama KKL di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) di bidang Hubungan Industrial kegiatan yang rutin penulis lakukan selama kurang lebih 30 hari adalah dapat di uraikan sebagai berikut:

- Penempatan kerja
- Menjelaskan peraturan dan tata tertib
- Memeriksa pemeriksaan pengaduan perselisihan
- Membuat surat pengaduan tenaga kerja
- Membuat sasaran kerja pegawai
- Mencatat surat masuk ke dalam agenda harian
- Upacara (apel pagi)
- Senam
- Menyusun laporan KKL

4.2. Analisis Pelaksanaan kegiatan KKL

Selama 1 bulan melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL), terhitung mulai tanggal 1-31 agustus 2018, banyak kegiatan yang penulis lakukan di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Provinsi Sumatra utara , baik itu kegiatan yang sifatnya mendukung terhadap penyusunan laporan KKL, maupun kegiatan yang menambah pengalaman dan wawasan penulis. Semua kegiatan penulis lakukan berdasarkan instruksi dari pembimbing instansi KKL. Namun ada

pula beberapa kegiatan yang dilakukan secara fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi dimana penulis dibutuhkan untuk membantu bapak dan ibu pegawai memfotocopy bahan-bahan pekerjaan, membantu membuat surat-surat, mengetikkan beberapa data, sampai dengan hal-hal yang berhubungan dengan Laporan KKL.

Di Hari pertama Penulis Mendengarkan arahan dari Bapak Tumajur Sianipar (Kepala Sub Bagian Umum) menjelaskan bagaimana kinerja di DISNAKER dan menjelaskan peraturan yang berlaku di tempat tersebut yang di antaranya waktu jam masuk dan keluar kantor, berpakaian bebas dan sopan dan instruksi lainnya seperti menyuruh penulis mengikuti kegiatan yang ada di lingkungan kantor, seperti mengikuti apel pagi setiap hari senin, mengikuti kegiatan tausiyah di setiap hari rabu dan kegiatan senam yang dilakukan setiap hari jum'at. Setelah diberikan arahan, penulis langsung ditempatkan bagian Hubungan Industrial bersama rekan satu kelompok KKL dan langsung mendapat tugas yang diberikan, yaitu membuat surat pengaduan tenaga kerja.

Di hari-hari selanjutnya, penulis melakukan kegiatan sehari-hari, seperti menerima surat keluhan masuk dari pekerja yang mengeluhkan haknya yang tidak diberikan oleh perusahaan tempat ia bekerja, dan setelah itu surat tersebut dimasukkan di daftar agenda harian untuk kasusnya ditindaklanjuti.

BAB V

PENUTUP

5.1.KESIMPULAN

Saya melakukan KKL di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, Kegiatan KKL dilakukan selama satu bulan. Didalam kegiatan KKL ini, saya mendapat banyak pengalam, serta hal-hal yang sangat bermanfaat terutama saya jadi tahu proses kinerja di kantor DISNAKER khusus nya di bidang Hubungan Industrial, dari situ saya dapat mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh di perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum diperoleh dari pendidikan formal.

Dalam kegiatan KKL ini, saya dapat mengetahui secara langsung bagaimana kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) provinsi Sumatera Utara. Tidak ada permasalahan yang ditemukan terlihat dari kerajinan serta kedisiplinan para pegawai terlihat baik, ini di lihat dari daftar absen para pegawai yang hadir pagi mengikuti apel harian, jarang terlihat pegawai telat datang untuk bekerja. Banyak manfaat yang saya dapatkan dan saya bagikan pengetahuan yang saya dapat selama KKL dalam laporan ini, yang selanjutnya dapat memberi manfaat bagi orang lain.

5.2. SARAN

Selama Pelaksanaan KKL di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Provinsi Sumatera Utara ada terdapat pegawai honor yang tugas nya berbeda dari tugas inti nya, sehingga yang honorer tugas nya terlalu banyak karna pegawai DISNAKER banyak yang menyerahkan pekerjaan nya kepada honorer, Saran saya agar untuk kedepan nya seluruh pekerjaan jangan di serahkan kepada Pegawai Honorer.



SURAT KETERANGAN

Nomor : -1/DTK/IX/2018

Sehubungan dengan Surat Universitas Medan Area Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Nomor : 524/FIS.0/05.3/VII/2018 tanggal 25 Juli 2018 perihal Kuliah Kerja Lapangan (KKL) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, maka dengan ini kami menerangkan bahwa Saudara yang namanya tersebut dibawah ini :

NO	NAMA MAHASISWA/MAHASISWI	NPM	PROGRAM STUDI
1	Lia Lestari	138520024	Administrasi Publik
2	Fajar Muhammad Lubis	158320014	Administrasi Publik

Benar telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dari tanggal 01 Agustus 2018 s/d 31 Agustus 2018 (1 Bulan).

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan : MEDAN

Pada Tanggal : September 2018

An. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SUMATERA UTARA
U.b KA. SUBBAG UM.PEG

