

**PERANAN MEDIATOR DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI  
SUMATERA UTARA DALAM MENYELESAIKAN PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA (PHK)**

**SKRIPSI**

**AHMAD ADJI ALAMSYAH**

**188520005**



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

**2022**

**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 23/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/9/22

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Peranan Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Nama Mahasiswa : Ahmad Adji Alamsyah

NPM : 18.85.200.05

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Agung Suharyanto, S.Sn, M.Si

Pembimbing II

Nina Angelia, S.Sos, M.Si

Mengetahui:

Dekan



Dr. Effendi Hasibuan, M.Si

Ka.Prodi Administrasi Publik

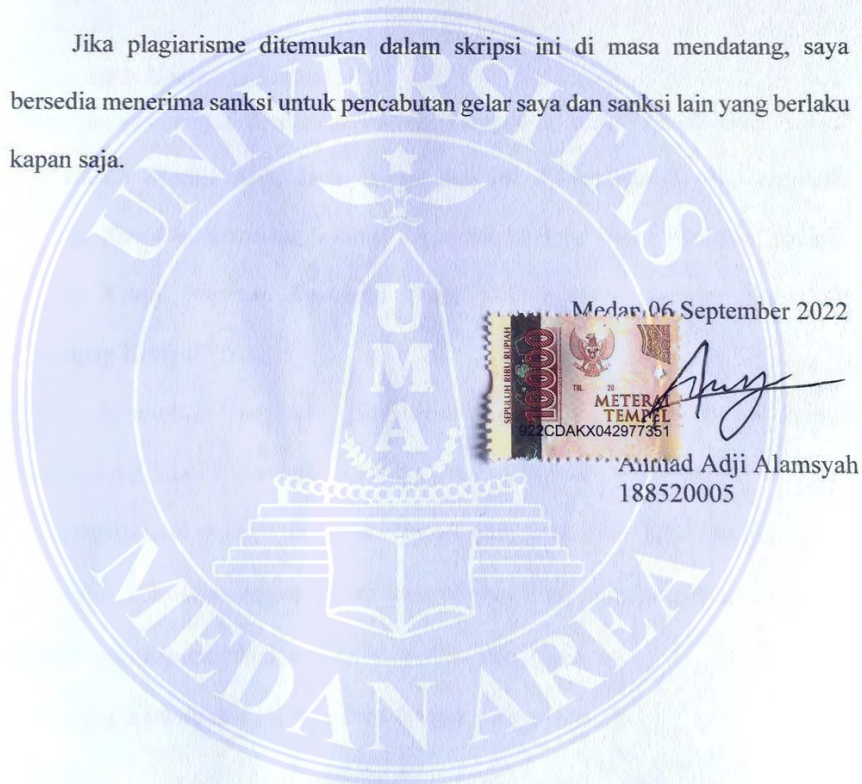
Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol

Tanggal Lulus: 06 September 2022

### LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun beberapa bagian yang saya kutip dari berbagai sumber, saya telah menuliskan dengan jelas sumbernya sesuai dengan norma, kaidah dan etika dalam menulis karya ilmiah.

Jika plagiarisme ditemukan dalam skripsi ini di masa mendatang, saya bersedia menerima sanksi untuk pencabutan gelar saya dan sanksi lain yang berlaku kapan saja.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Adji Alamsyah  
NPM : 188520005  
Program Studi : Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Peran Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian penyampaian ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 06 September 2022



SPESIAL RIBU RUPAH  
1000  
METERAI TEMPEL  
75AKX042977357

(Ahmad Adji Alamsyah)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh peran mediator dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja (PHK) serta tentang tahapan penyelesaian Hubungan industrial secara Bipartit dan Mediasi di dalam UUD Nomor 2 tahun 2004 yang dimana biasanya permasalahan tersebut muncul karena adanya perasaan kurang puas terhadap pihak yang terlibat sehingga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Sumatera Utara dalam menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan untuk mengetahui apa saja langkah-langkah mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan indikator menurut teori Soekanto serta Indikator menurut UUD Nomor 2 tahun 2004 tentang tahapan Penyelesaian Hubungan Industrial meliputi: Bipartit merupakan suatu tahapan awal yang harus dilalui sebuah permasalahan yang diatur sesuai dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Tahapan Penyelesaian Perselisihan. Dan ketika suatu permasalahan tidak terlaksana sebagai mana mestinya maka dilakukanlah tripartite. Adapun dalam menyelesaikan suatu permasalahan PHK ada langkah-langkah yang harus dilakukan oleh seorang mediator dimana langka tersebut meliputi bipartit, tripartit, klarifikasi, mediasi hingga kesepakatan bersama dengan penyelesaian setiap kasus telah dibatasi selama 30 hari terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tahapan penyelesaian Hubungan industrial Meliputi peran yang meliputi norma Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai menegakkan bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana konstruktif, sebagai memberi peringatan secara terus terang kepada para pihak yang bersangkutan.

**Kata kunci: Peran, Mediator, Disnaker, PHK**

## ABSTRACT

*This research is motivated by the role of the mediator in resolving the termination of employment (PHK) as well as the stages of settling industrial relations in a bipartite and mediation in the Constitution Number 2 of 2004 which usually arises because feelings of dissatisfaction with the parties involved so that they terminated employment relationship (PHK). The research method used a descriptive qualitative. The results of this research indicate that using indicators according to Soekanto's theory and according to the Constitution Number 2 of 2004 about concerning the stages of settling industrial relations, including: Bipartite, is a stage that must be passed through a problem that is regulated in accordance with constitution Number 2 of 2004 about the Stages of Dispute Settlement. . And when a problem is not implemented as it should it will be tripartite. Meanwhile, in resolving a layoff problem, there are steps that must be taken by a mediator where the steps includes bipartite, tripartite, clarification, mediation to mutual agreement with the settlement of each case having been limited to 30 days from receiving the delegation of dispute resolution. Based on the results of the research, it can be concluded that the stages of industrial relations settlement include: The role which includes the norms of Law No. 2 of 2004 as enforcing that the presence of a mediator in the negotiation process is able to encourage the birth of a constructive atmosphere, as a direct warning to the parties concerned.*

**Keywords: Role, Mediator, Disnaker, PHK**

## RIWAYAT HIDUP

Penulis memiliki nama lengkap Ahmad Adji Alamsyah lahir di kota Medan, pada tanggal 07 Februari 2000. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara yang merupakan putra dari Ayahanda Ahmad Tantawi dan Ibunda Rayani. Penulis memiliki kakak perempuan yang bernama Deswira Riajeng dan Dwi Fitri Arini.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis mulai dari Sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) di HASAN AL ASY'ARI selesai pada tahun 2006. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di Muhammadiyah Terpadu 36 selesai pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Nurul Islam Indonesia (NII) Medan dan selesai pada tahun 2015. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Swasta Al Ulum Medan dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi yaitu di Universitas Medan Area (UMA) dan mengambil program Studi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.

Awal masuk pendidikan di Universitas Medan Area penulis mengikuti program pengenalan kampus (PPKMB) selama 3 hari, kemudian penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dari bulan Agustus sampai bulan Setember 2021.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penukis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai syarat untuk menyelesaikan perkuliahan. Skripsi ini penulis beri judul: **“Peranan Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritikan dan bimbingan penulis harapkan dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih atas segala bantuan yang diberikan terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Nasrullah Hidayat. S.Pd., M. Sc selaku ketua jurusan Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Bapak Agung Suharyanto, S. Sn, M. Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan Bimbingan, Motivasi, Arahan, Nasihat serta meluangkan waktu, tenaga dan saran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi dengan baik.



4. Ibu Nina Angelia S. Sos, M. Si Selaku Dosen Pembimbing II atas segala kritik dan saran serta arahan mengenai penulisan skripsi yang selalu bersifat membangun dan memberikan dorongan semangat terhadap penulis.
5. Ibu Riri Rezeki Hariani S. Sos, MAP Selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan informasi dalam mengajarkan materi perkuliahan.
7. Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Bapak Kepala Seksi, dan seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin riset kepada saya dan membantu saya untuk memperoleh data-data yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
8. Khususnya kepada kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh tanggung jawab dan kasih sayang hingga saat ini, serta dukungan doa yang tiada henti-henti yang diberikan oleh kedua orang tua penulis beserta materi yang selalu diusahakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh keluarga khususnya Kakak saya Deswira Riajeng, S. Kom, Dwi Fitri Arini, SE, dan Abang ipar saya Rizki Fauzi Limbong, S. Kom, Muhammad Irfan A.md yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi terhadap penulis.

10. Seluruh teman-teman angkatan 2018 Administrasi Publik maupun Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Medan Area.
11. Untuk sahabat senasib saya Ayu Wandira, Riki Syahputra, Nurul Wulandini Dalimunthe.
12. Untuk Support System saya Abangda M. Rezki Rustam.
13. Untuk sahabat seperjuangan saya Arif Wahyudi, Akbar Al Faridzi, Ahmad Fahriansyah, Abdul Mun'im, Asyuzar, Dinul Ma'ruf, Deni Lerizal, Fadhil Luthfi, Hafiz Herliansyah, Heru Agustino Dermawan, Rahmad Hidayat, Refandi Kitaoka, Tengku Padrap Al Rasyid.
14. Untuk Teman Keluh Kesah saya Adinda Annisya Agustino, Dita Ayu Ningsih, Gita Yasina Siregar, Hana Ayunda, Muhammad Haris Rizky, Rahmawati Pane, Salshabila Puty Fadhilah.
15. Serta teman-teman Group Whatsapp Brotherhood Abadi yang namanya tidak bisa saya sebut satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam Proposal ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Juni 2022

Ahmad Adji Alamsyah

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II.....</b>	<b>7</b>
<b>TINJAUAN TEORITIS.....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Peranan.....	7
2.2 Pengertian Mediator .....	8
2.3 Pengertian Antara Pekerja Dengan Pengusaha .....	9
2.4 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Jenisnya .....	10
2.5 Pengertian Perjanjian .....	12
2.6 Peraturan Perusahaan .....	16
2.7 Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha .....	17
2.8 Penelitian Terdahulu .....	17
2.9 Kerangka Pemikiran .....	21
<b>BAB III.....</b>	<b>25</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Informan Penelitian.....	28
3.5 Teknik Analisis Data.....	29

<b>BAB IV .....</b>	<b>33</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.....	33
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara .....	34
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja.....	34
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara .....	36
4.2 Pembahasan Penelitian.....	60
4.2.1 Peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	61
4.2.1.1 Peran yang meliputi norma menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004....	66
<b>4.2.1.2</b> Peran yang meliputi di dalam masyarakat.....	67
4.2.1.3 Peran Yang Meliputi Struktur Sosial Masyarakat.....	68
4.2.2 Langkah-langkah dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja(PHK) oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara .....	71
<b>BAB V .....</b>	<b>76</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	21
------------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	25
Tabel 4.2.1.2 Kasus Yang Diselesaikan Mediator .....	63



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke empat dinyatakan bahwa tujuan Negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan; perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut diperlukan pembangunan di segala bidang dengan mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya. Bidang yang mempunyai peranan penting adalah bidang ketenagakerjaan, dimana pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia.

Pekerja mempunyai kedudukan sebagai tulang punggung perusahaan, untuk itu hak-hak pekerja harus mendapatkan jaminan sepenuhnya. Untuk mendapatkan hak-haknya, pekerja harus mengikatkan dirinya dengan pengusaha. Suatu ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada kesepakatan itulah yang disebut dengan perjanjian kerja. Dari perjanjian kerja tersebut terbentuk suatu hubungan kerja. Hubungan kerja sebagai bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-

masing sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Dalam suatu perusahaan, antara pekerja dengan pengusaha harus ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Tetapi dalam praktek masih sering terjadi kesalahpahaman dan mungkin juga kecurangan antara pekerja dengan pengusaha dalam menjalani hak dan kewajibannya, sehingga muncul perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Yang biasanya permasalahan tersebut muncul karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja namun karena pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan yang tidak diinginkan.

Sebagai contoh tentang kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dialami seorang Bapak Selamat selaku karyawan di Kebun Melati PTP.Nusantara II (Persero). yang dipecat oleh pihak perusahaan secara tidak hormat karena telah tertuduh mencuri dan tidak masuk kerja selama 5(Lima) Hari kerja atau lebih secara berturut-turut, dengan masa kerja 28 tahun 9 bulan. Dalam kasus ini pihak karyawan memberikan pengaduan kepada mediator bahwa permasalahan diawali dengan adanya kehilangan barang diperkebunan, sehingga pihak perusahaan menuduh Sdr. Selamat sebagai pelakunya dan langsung melakukan kekerasan dengan pemukulan dan menarik kerah baju si pekerja. Akibat



dari kasus ini Bapak selamat ketakutan dan memilih untuk tidak masuk bekerja di Kebun Melati. Maka dalam menangani kasus ini pihak mediator melakukan pemanggilan kedua belah pihak untuk mengadakan pertemuan pada pemanggilan klarifikasi, 152/-6/DTK/I/2022 tanggal 26 Januari 2022 untuk pertemuan hari Senin 07 Februari 2022, yang dapat diselesaikan dalam Penyelesaian perselisihan 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 dicampur 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 dilakukan untuk menyediakan tenaga mediator yang bertugas mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih, maka perlu di akomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dari berbagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut lembaga yang banyak dipilih adalah penyelesaian melalui mediasi yang mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- Pertama : Merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan
- Kedua : Pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan
- Ketiga : Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa

- Keempat : Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung
- Kelima : Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat dengan unsur paksaan antara mediator dengan para pihak, para pihak meminta secara suka rela kepada mediator untuk membantu menyelesaikan konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya diputuskan oleh para pihak yang berselisih sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan yang memaksa, mediator berkewajiban bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa dimana mediator harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif dan dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama sama menguntungkan. Sementara, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara diatur berdasarkan peraturan Gubernur No 65 Tahun 2017 Pasal 7 mempunyai tugas pokok menyelesaikan urusan pemerintah di bidang hubungan industrial untuk melaksanakan pencegahan, pembinaan SDM penyusunan pendaftaran seleksi calon Mediator dan melaksanakan tugas pemerintah pusat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial kelembagaan dan kerja sama hubungan industrial yang didelisasikan kepada Provinsi dan tugas tidak dapat dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota.

Maka berdasarkan Uraian permasalahan perselisihan di atas maka, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penulis bermaksud untuk membuat penulisan skripsi dengan judul: **“Peranan Mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah, yang menjadi focus penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimana langkah-langkah mediator Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Untuk mengetahui apa saja langkah-langkah mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang menjadi manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

##### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis skripsi ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam persoalan upaya penyelesaian perselisihan hubungan kerja, yang merupakan salah satu ruang lingkup administrasi publik yaitu manajemen publik.

##### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menggunakan ilmu dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan membandingkan fakta yang ada dilapangan.

##### c. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat serta masukan untuk menjadi pertimbangan bagi kalangan akademisi, mengenai penyelesaian perselisihan Hubungan kerja serta menjadi acuan pada penelitian selanjutnya.

## BAB II TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Pengertian Peranan

Menurut Soekanto (2012: 212), Peran yang dimiliki oleh seseorang mencakup tiga hal sebagai berikut:

1. Peran meliputi norma yang dihubungkan dengan posisi seorang di dalam masyarakat.
2. Peran yang dilakukan seseorang dalam masyarakat.
3. Peran seseorang bagi struktur sosial masyarakat.

Pengertian Peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban berarti telah menjalankan suatu peranan (Soekanto, 2012: 212). Sedangkan menurut 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.

Menurut peran yang dimaksud meliputi norma adalah Undang-Undang No 2 tahun 2004 sebagai menegakkan bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana konstruktif, sebagai memberi peringatan secara terus terang kepada para pihak yang bersangkutan. Dan selanjutnya peran yang dilakukan seseorang dalam masyarakat yang dimaksud adalah mediator sebagai mediasi, sebagai aspirasi, sebagai sosialisasi, sebagai alternatif berarti harus mampu mendayagunakan kemanfaatan sumber informasi yang tersedia. Kemudian peran seseorang bagi struktur sosial masyarakat yang dimaksud adalah sebagai mediasi, sebagai bersikap emosional dan sebagai pihak yang dipersalahkan karena harus bersifat netral dan tidak berpihak antara pekerja dengan pengusaha.

## 2.2 Pengertian Mediator

Mediator adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak yang berselisih dalam mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa dan tentunya juga ahli di bidang yang di sengketa. Soemartono (2006: 119-120). Mediator memiliki peran yang sangat penting agar nantinya tercapai kesepakatan damai di antara pihak-pihak yang berselisih. Istilah mediator pun sudah dipergunakan dalam dunia ketenagakerjaan sebagaimana dengan tugas mediator menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang di atur dalam Undang-undang No. 2 tahun 2004 yaitu sebagai berikut:

### a. 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.

#### b. 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.

### 2.3 Pengertian Antara Pekerja Dengan Pengusaha

Menurut Soepomo (2003: 70) pada dasarnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Menurut Rusli (2008: 12)

pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Menurut Kasmir (2007: 18) pengertian pengusaha merupakan orang yang berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan dan berjiwa berani mengambil resiko artinya bermental mandiri dan berani memulai usaha, tanpa diliputi rasa takut atau cemas sekalipun dalam kondisi tidak pasti. Sehingga, pengusaha dapat dikatakan seseorang yang mampu melihat peluang dengan melakukan inovasi demi menciptakan bisnis baru dengan segala resiko yang ada dengan tujuan mencapai keuntungan.

#### **2.4 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Jenisnya**

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh pengusaha. Menurut Marbun (2010: 73) dalam bukunya “Jangan mau di-PHK begitu saja menyatakan bahwa PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU 2004 tersebut, Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi.



Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI 2004. Akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompesasi, atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon yang terkait dengan hak pekerja jika di PHK menjadi suatu hal yang sangat krusial bagi pekerja itu sendiri. Dalam hal terjadinya PHK, pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni dalam mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan tidak menyebabkan pihak pengusaha atau perusahaan melakukan efisiensi, sehingga terjadi PHK. Dalam ruang lingkup bidang perekonomianpun hendaknya pemerintah melakukan kebijakan dan trobosan yang dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap tenaga kerja. Dilihat dari jenisnya PHK di bagi menjadi 3 macam yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha
  - Pekerja melakukan kesalahan berat.
  - Pekerja mangkir.
  - Perubahan status, penggabungan peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan.
  - Perusahaan tutup.
  - Perusahaan melakukan efisiensi.
  - Pelanggaran perjanjian kerja peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama.
  - Pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja.
  - Pekerja mengajukan pengunduran diri.
  - Pengusaha melakukan pelanggaran atau kejahatan kepada pekerja.
3. Hubungan kerja yang putus demi hukum
  - Pekerja memasuki masa pension.
  - Pekerja meninggal dunia.
  - Berakhirnya masa kontrak.
  - Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan.

## 2.5 Pengertian Perjanjian

### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut pasal 1601a KUHP perdata, perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dari pengertian perjanjian kerja menurut KUHPperdata, jelas bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi), yaitu pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi yang memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial

ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan dari Undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersifat umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

### **b. Unsur – unsur Perjanjian**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, maka unsur-unsur perjanjian kerja yaitu sebagai berikut:

1. Adanya Unsur Pekerjaan, Pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dikerjakan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal tersebut tercantum dalam pasal 1603a KUHP Perdata.
2. Adanya Unsur Perintah, pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Hubungan kerja dalam ketenagakerjaan berbeda dengan hubungan antara dokter dengan pasien atau pengacara dengan kliennya.
3. Adanya Waktu, dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan jangka waktunya agar pengusaha tidak semena-mena dalam mempekerjakan pekerjanya. Adanya jangka waktu biasanya terdapat perjanjian untu pekerja kontrak
4. Adanya Upah, menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

### **c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Syarat sahnya perjanjian secara umum menurut Pasal 1320 KUHP perdata adalah sebagai berikut:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Sebagaimana perjanjian pada umumnya seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUHP perdata di atas, maka menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

### **d. Macam-Macam Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Tetapi dewasa ini perjanjian kerja umumnya secara tertulis, walaupun kadang-kadang masih ada yang

disampaikan secara lisan. Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membolehkan hal tersebut dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang berisi antara lain:

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah

Dalam perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian (Lalu Husni, 2006 :59). Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja tertulis memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usahanya.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

#### **e. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Berakhirnya perjanjian kerja apabila seperti contoh dibawah ini :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/ penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

### **2.6 Peraturan Perusahaan**

Selain perjanjian kerja, ada juga peraturan yang berhubungan erat dengan hubungan kerja, yaitu peraturan perusahaan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha (Husni, 2006: 79). Tetapi kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (Pasal 108 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Masa

berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Hal ini dapat dilihat bahwa ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai ditandatanganinya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan baru (Darwan, 2000:80).

## 2.7 Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha

Di dalam perjanjian, secara tidak langsung memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Secara umum, kewajiban pekerja adalah hak yang diperoleh pengusaha. Sedangkan kewajiban pengusaha adalah hak yang diterima pekerja. Kewajiban pengusaha antara lain:

- a. Membayar imbalan kerja berupa upah kepada para pekerja.
- b. Memberikan waktu istirahat dan cuti.
- c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, serta memberikan petunjuk pemakaian untuk menghindari kecelakaan.
- d. Memberi surat keterangan kepada pekerja yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan.
- e. Bertindak sebagai pengusaha yang baik.
- f. Mengurus perawatan dan pengobatan pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan pada saat bekerja.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan untuk menghindari anggapan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan, maka dalam kajian Pustaka ini penelitian mencantumkan hasil -hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Lia Lestari (2019) dalam penelitiannya berjudul “Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Dalam penelitian ini penulis menemukan persamaan yaitu sama-sama menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Namun perbedaan terdapat pada tujuan yang diteliti, jika peneliti tersebut memiliki tujuan. Untuk Mengetahui kendala kendala Dalam proses Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial. Sedangkan penulis memiliki tujuan untuk mengetahui Bagaimana Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini yaitu 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
2. Jesisca Sinaga (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang)”. Dalam penelitian ini



memiliki persamaan bagi penulis yaitu sama-sama menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Namun perbedaan terdapat pada tujuan yang diteliti. Jika peneliti tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Sedangkan penulis memiliki tujuan untuk mengetahui Bagaimana Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan peranan mediator selain sebagai pihak ketiga yang netral untuk menegahi pihak yang berselisih dalam mediasi seperti pada Undang-undang No. 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga berperan dalam memberikan pengawasan dan pelayanan terhadap pihak yang berselisih. Pada proses pelaksanaan mediasi adanya penggunaan tehnik setengah kamar yang tidak terdapat dalam undang-undang. Kendala yang dihadapi mediator meliputi kurang aktifnya peran para pihak yang berselisih, minimnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan sidang mediasi, jumlah tenaga mediator yang terbatas, dan pengaturan kekuatan mediator dalam undang-undang

3. Elvin Chaedar Alwasillah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” dalam penelitian ini penulis menemukan Persamaan Terdapat pada judul penelitian yaitu Untuk mengetahui peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang menjadi perbedaan

antara peneliti dengan penulis yaitu terletak pada studi kasus. Jika penulis menggunakan studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, sedangkan pada peneliti terletak pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro. Hasil penelitian yaitu Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan melalui proses mediasi oleh mediator melalui tahap pra mediasi dan tahap mediasi. Pada tahap pra mediasi, mediator mengumpulkan informasi latar belakang dan fakta perselisihan, isu-isu yang menonjol, karakter perorangan dari pihak-pihak yang berselisih. Pada tahap mediasi, mediator melaksanakan mediasi sesuai dengan kapasitasnya sebagai perantara yang profesional, netral dan tidak berpihak kepada kepentingan salah satu pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial

4. Sulastri (2020) dalam penelitian nya yang berjudul “Peranan Mediator Dalam Menangani Kasus Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat”. Adapun persamaan dalam dalam penelitian ini memiliki persamaan bagi penulis yaitu sama-sama menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Namun perbedaan terletak pada tujuan peneliti dan kasus yang diteliti, yang dimana tujuan peneliti yaitu untuk mengetahui bagaimana peranan mediator dalam menangani kasus hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sedangkan, penulis memiliki tujuan untuk mengetahui Bagaimana Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Dinas

Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa penyebab terjadinya kasus hubungan industrial adalah tidak terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak yang tidak dilakukan. Kasus biasanya dilakukan oleh buruh dan mediator yang menyelesaikan jika ada laporan dari salah satu atau kedua belah pihak.

5. Etika Kurniasih (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dengan Pengusaha pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo”. Dalam penelitian ini penulis menemukan persamaan yaitu terletak pada metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif sedangkan perbedaan dari peneliti ini terletak pada kasus yang diteliti. Jika, peneliti memiliki kasus pada Dinas Tenaga Kerja Mobilitas Penduduk Kabupaten Sukoharjo. Sedangkan, penulis memiliki pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini diperoleh data bahwa yang menjadi faktor penyebab perselisihan hubungan industrial adalah minta diikuti sertakan jamsostek, mengikari isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak mau dimutasi kebagian lain, menikah sesama karyawan, kejelasan status pekerja yaitu meminta perubahan status dari harian lepas ke pekerja tetap, dan yang banyak terjadi diwilayah Kabupaten Sukoharjo masalah indiscipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa memberi keterangan.

## 2.9 Kerangka Pemikiran

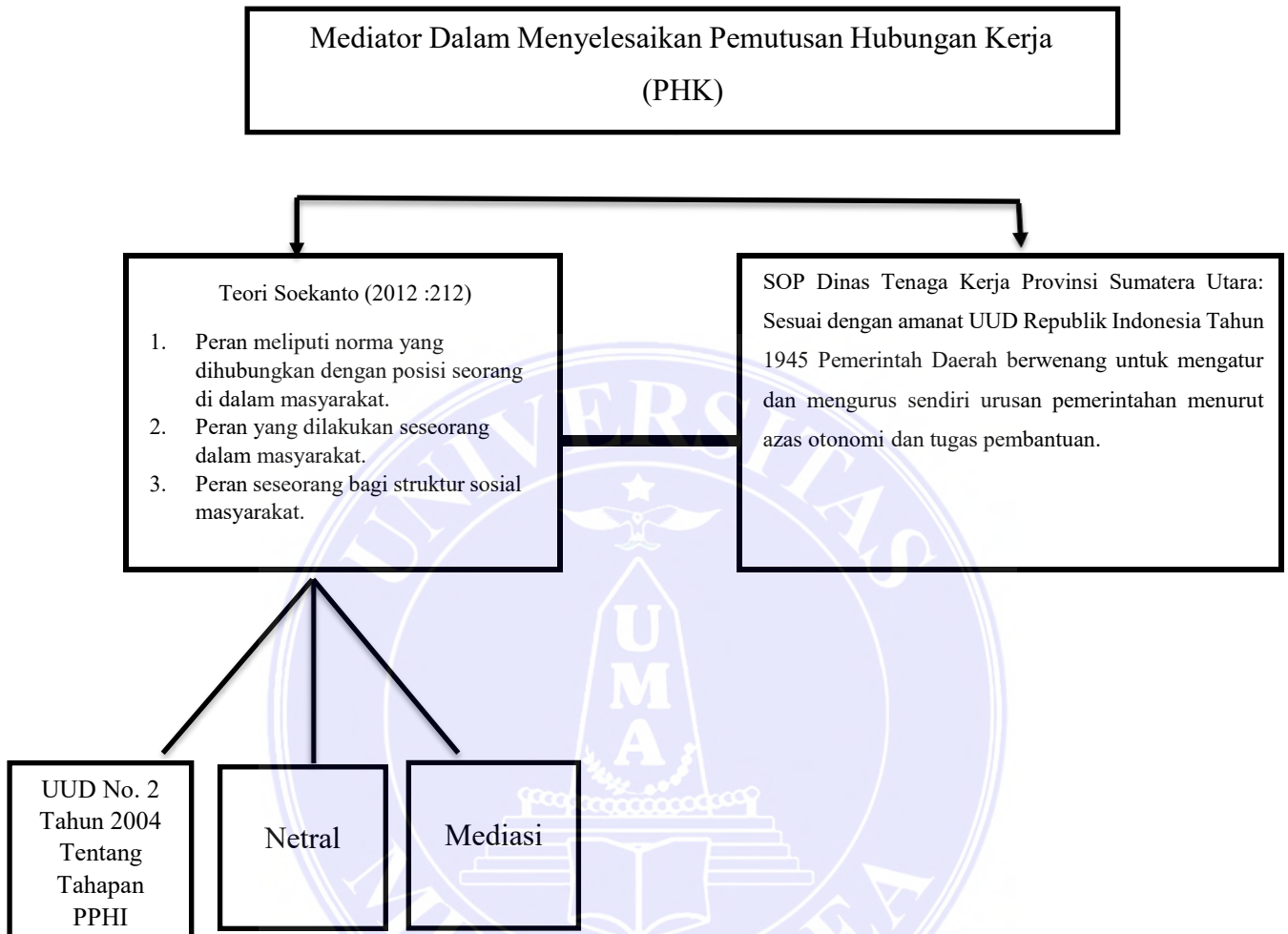
Menurut Plano (2010: 66). Kerangka berpikir merupakan kegiatan penelitian yang berisikan dasar-dasar teoritis mengenai masalah-masalah yang akan diteliti. Kerangka berpikir dalam ilmu empiris administrasi publik teori yang mengacu pada kaitan yang logis memastikan adanya hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini, penulis meneliti mengenai. “Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”. Dalam menjawab rumusan masalah penelitian, maka penulis menggunakan peranan menurut teori Soekanto (2012: 212). Serta Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Soekanto (2012: 212), Peranan yang dimiliki oleh seseorang mencakup tiga hal yaitu Peran meliputi norma yang dihubungkan dengan posisi perselisihan hubungan industrial pekerja dengan pengusaha, peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, serta peran mediator bagi struktur sosial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Dengan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Bipartit, Mediasi. Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat dilihat dari gambar berikut:

- a. Peran yang meliputi norma Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai menegakkan bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana konstruktif, sebagai memberi peringatan secara terus terang kepada para pihak yang bersangkutan.

- b. Peran yang dilakukan seseorang dalam masyarakat yang dimaksud sebagai penyandang berita jelek karena bersifat netral menyadari para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional dan sebagai pihak yang dipersalahkan.
- c. Peran seseorang bagi struktur sosial masyarakat yang dimaksud mediator sebagai mediasi, sebagai aspirasi, sebagai sosialisasi, sebagai alternatif berarti harus mampu mendayagunakan kemanfaatan sumber informasi yang tersedia.





**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**  
(Dikelola oleh Peneliti)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa, pada konteks khusus alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moloeng, 2003: 30).

Menurut Arikunto (1998:309), deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Tujuan dari penelitian Deskriptif ini adalah membuat deskripsi gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifar serta hubungan antara fenomena yang dimiliki.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dimana pemecahan masalah yang diselidiki menggambarkan keadaan objek penelitian, berdasarkan fakta yang terlihat dilapangan. Berdasarkan fakta yang terlihat dilapangan maka penulis diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang peranan mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dan kendalanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi Penelitian, untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan maka peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Waktu Penelitian, adapun waktu penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan											
		Okt 2021	Nov 2021	Des 2022	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Jun 2022	Jul 2022	Aug 2022	Sept 2022
1.	Pengajuan Judul Skripsi	■											
2.	Observasi Awal		■										
3.	Penyusunan Proposal		■										
4.	Bimbingan dan Perbaikan Proposal			■									
5.	Seminar Proposal			■									
6.	Revisi Proposal			■									
7.	Observasi Lapangan dan Wawancara				■								
8.	Penyusunan Bab IV – V					■							
9.	Bimbingan dan Perbaikan					■							
10.	Seminar Hasil								■				
11.	Bimbingan dan Perbaikan									■	■		
12.	Sidang Skripsi												■



### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian ini maka dilakukan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018: 229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Kegiatan observasi ini bertujuan untuk mengetahui peranan mediator dan kendalanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

b. Wawancara

Dalam metode penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Esteberg dalam Sugiyono (2015: 317). Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat di konstruksikan makna dalam topic tertentu.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan tujuan penelitian Untuk untuk mengetahui tentang peranan mediator dan kendalanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada Selaku penanggung jawab yaitu Kepala Bidang Hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017: 58) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Hasil akan wawancara akan lebih baik apabila didukung oleh dokumen-dokumen, dan menambah informasi tentang peranan mediator dan kendalanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

### 3.4 Informan Penelitian

Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung Sugiyono (2016: 300). Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini sebagi berikut:

1. Informan Inti adalah penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal tokoh masyarakat maupun akademis Sugiyono (2019: 25). dalam penenelitian ini, yang menjadi informan inti adalah yaitu: Bapak H. Baharuddin Siagian, SH, M. Si (Selaku Kepala Dinas Bidang Hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara).

2. Informan Utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan dipelajari Sugiyono (2019: 25) dalam penelitian ini, yang menjadi informan inti yaitu: Bapak Fred Kelly W. Simorangkir, SH, M. AP (Selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Mediator).
3. Informan Tambahan adalah siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti Sugiyono (2019: 25). dalam penelitian ini, yang menjadi informan inti yaitu: Ibu Lamsihar Rajagukguk sebagai Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Ibu Jusnidar Manihuruk sebagai Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dan Ibu Yusnawati sebagai Pegawai di bidang seksi PPHI Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, kuisioner dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono (2016: 244).

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan beberapa alat bantu analisis. Tujuan

metode deskriptif adalah untuk memberikan gambaran secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

*a. Pengumpulan Data (Data Collection)*

Menurut Sugiyono (2018: 322) pengumpulan data merupakan tahapan untuk menerima data dan informasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan sehari-hari sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal ini peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semua dilihat dan di dengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data dari berbagai sumber. Peneliti akan merencanakan dan sudah mempersiapkan metode atau prosedur agar data yang kita inginkan dapat terkumpul secara lengkap dari lapangan.

*b. Reduksi Data (Data Reduction)*

Menurut Sugiyono (2016: 247) reduksi data adalah merangkum, memilih hal hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema data polanya. Dengan kata lain, peneliti merangkum kembali data-data untuk memilih dan memfokuskan pada bagian yang penting dan memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan jarak jauh dengan menggunakan video call sebagai media komunikasi. Peneliti mereduksi data dengan membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang dianggap tidak penting. Dengan demikian peneliti lebih mudah memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan

pengumpulan data tentang tentang peranan mediator dan kendalanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

c. Penyajian Data (*Data Presentation*)

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Yang paling penting digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif Sugiyono (2016: 249). Penyajian data dilakukan agar peneliti lebih mudah dan memahami data dengan baik. Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Peneliti dapat melakukan dengan cara menampulkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan apa yang perlu ditindak lanjuti untuk mencapai tujuan penelitian tentang peranan mediator dan kendalanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

d. Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban masalah Sugiyono (2016: 17). Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan atas data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, sehingga menjadi penelitian yang data menjawab permasalahan yang ada. Peneliti akan menarik kesimpulan atau verifikasi data dengan mengambil intisari dari analisis yang dilakukan dalam penelitian di Dinas Tenaga Kerja

Provinsi Sumatera Utara. Peneliti akan mendapatkan bukti-bukti yang disebut verifikasi data. Apa yang kita teliti akan di verifikasi dengan temuan-temuan data dan akhirnya peneliti samapi pada penarikan kesimpulan akhir yang merupakan bagian akhir dari penelitian dalam menganalisis suatu masalah yang lebih spesifik dan tepat dengan teori-teori yang sesuai.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan dengan menggunakan teori Soekanto serta Indikator menurut UU Nomor 2 tahun 2004 tentang tahapan Penyelesaian Hubungan Industrial meliputi: Peran yang meliputi norma Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai menegaskan bahwa kehadiran mediator dalam proses perundingan mampu mendorong lahirnya suasana konstruktif, sebagai memberi peringatan secara terus terang kepada para pihak yang bersangkutan. Peran yang dilakukan seseorang dalam masyarakat yang dimaksud sebagai penyandang berita jelek karena bersifat netral berarti mediator harus menyadari para pihak dalam proses perundingan dapat bersikap emosional dan sebagai pihak yang dipersalahkan. Peran seseorang bagi struktur sosial masyarakat yang dimaksud mediator sebagai mediasi, sebagai aspirasi, sebagai sosialisasi, sebagai alternatif berarti harus mampu mendayagunakan kemanfaatan sumber informasi yang tersedia.
2. Adapun langkah-langkah didalam tahap penyelesaian permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu dengan melakukan bipartit (Mediasi I) dan tripartit (Mediasi II) dimana dalam langkah-langkah ini mediator berharap agar sebuah permasalahan dapat terselesaikan dengan baik, namun permasalahan ketika sebuah permasalahan tidak berjalan

dengan yang di inginkan maka mediator akan menyerahkan permasalahan tersebut ke jalur litigasi atau mediasi III yang berakhir ke pengadilan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, Adapun saran yang diharapkan penulis yakni:

1. Untuk terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan ada baiknya pemerintah menambahkan jumlah dan fasilitas mediator dalam hal membina mengembangkan dan menyelesaikan masalah perselisihan yang baik dan professional.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja atau PHK pekerja atau buruh dengan pengusaha agar lebihantisipasi lagi supaya tidak terjadi PHK dan tercipta hubungan harmonis bagi pekerja dan pengusaha.
3. Dalam hal waktu yang digunakan agar lebih efisien untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.
4. Untuk mengambil keputusan sebagai mediator harus menyelesaikan dengan tidak jalur litigasi atau hukum karena membuat para pihak pekerja atau buruh dengan pengusaha tidak efektif dan efisien.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Bandung: CV. Peduli
- Imam, Soepomo, 2003, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*,  
Tangerang: Jayapura
- Jaminuddin, 2011, *PKB Dan Penelitian Tindak Kelas (PTK) Bagi Guru*  
Jakarta: Bintang Pelita
- Kasmir, 2007, *Manajemen Perbankan*, Banten: Jaya Pradap
- Leonatd, 2008, *Penyelesaian Sengketa Di Indonesia*, Bandung: Sanggar Bukit
- Lexy J. Moleong, 2004, *Metedologi Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosada
- , 2006, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Cipta Karya
- , 2017, *Prosedur Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Marbun, Rocky, 2010, *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*, Surabaya: Remaja Rosda
- Plano, 2010, *Menulis Karya Ilmiah*, Jakarta: Pelangi Jingga
- Rusli, Hardijan, 2008, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*,  
Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soekanto, Soerjono, 2012, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Kediri: Rajawali Press
- Soemarno, 2006, *Hukum Acara Mediasi*, Jakarta: Sentra Abadi
- Soemartono, 2006, *Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia*, Bandung: Pusat Pelita
- Soepomo, 2003, *Hukum Perburuan Bidang Hukum Kerja*, Jambi: Rose Play
- Soemitro, 1985, *Perkembangan Ekonomi Di Indonesia*, Jakarta: POV Abadi
- Sugiyono, 2015, *Metode Kualitatif R&B*, Bandung: Afabeta
- , 2016, *Metode Penelitian Evaluasi*, Bandung: Afabeta

- , 2017, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Afabeta
- , 2018, *Metode penelitian dalam Administrasi*,  
Surabaya: PT. Jaya Abadi
- , 2019, *Metode Penelitian Dan Analisis*, Bandung: Afabeta
- , 2011, *Metode Penelitian R&B* Bandung: PT. Mulia Abadi
- Supriyanto, 2013, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Ingin Tahu

#### **JURNAL/SKRIPSI:**

- Alwasillah, Elvin Chaedar, 2017. *„Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,“ Skripsi*. Lampung: Fakultas Hukum Universitas Lampung.
- Fikriyah, Khikmatul. "Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Inovasi Penelitian UIN* 1.8 (2021).
- Laia, F., Soetarto, S., & Simamora, P. R. T. (2020). PERANAN MEDIATOR DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). *JURNAL GOVERNANCE OPINION*, 4(2), 106-114.
- Lestari, Lia, 2019. *„Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,“ Skripsi*. Medan: Fisip Universitas Medan Area.
- Kurniasih, Etika, 2008. *„Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Pengusaha, Skripsi*. Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sinaga, Jesicca, 2011. *„Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang,“ Skripsi*. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
- Sulastris, 2020. *„Peranan Mediator Dalam Menangani Kasus Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat, Skripsi*. Mataram: Fisip Universitas Muhammadiyah Mataram.

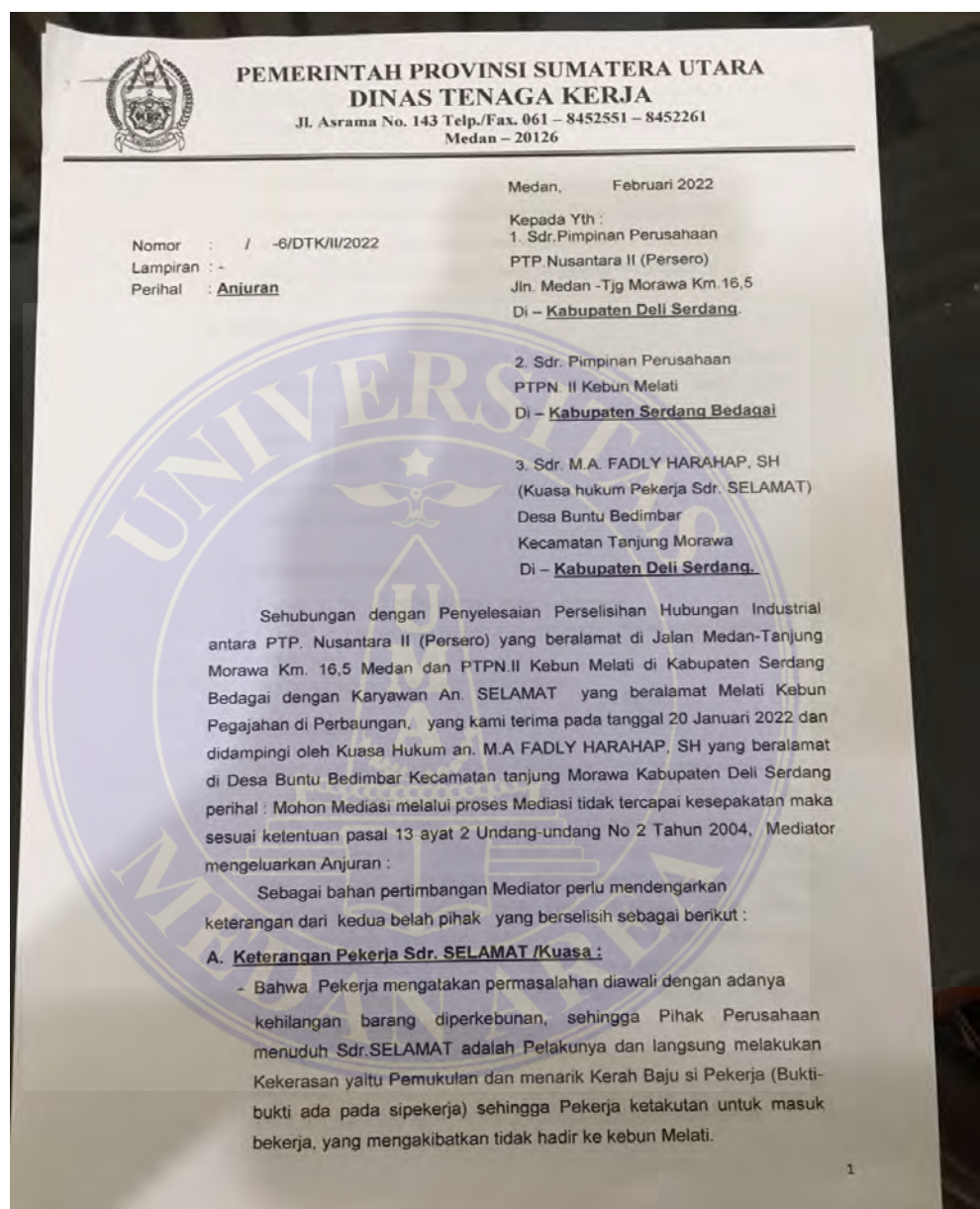
**PERUNDANG-UNDANGAN:**

Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang *Perselisihan Hubungan Industrial*

Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang *Pemutusan Hubungan Kerja  
diperusahaan Swasta*

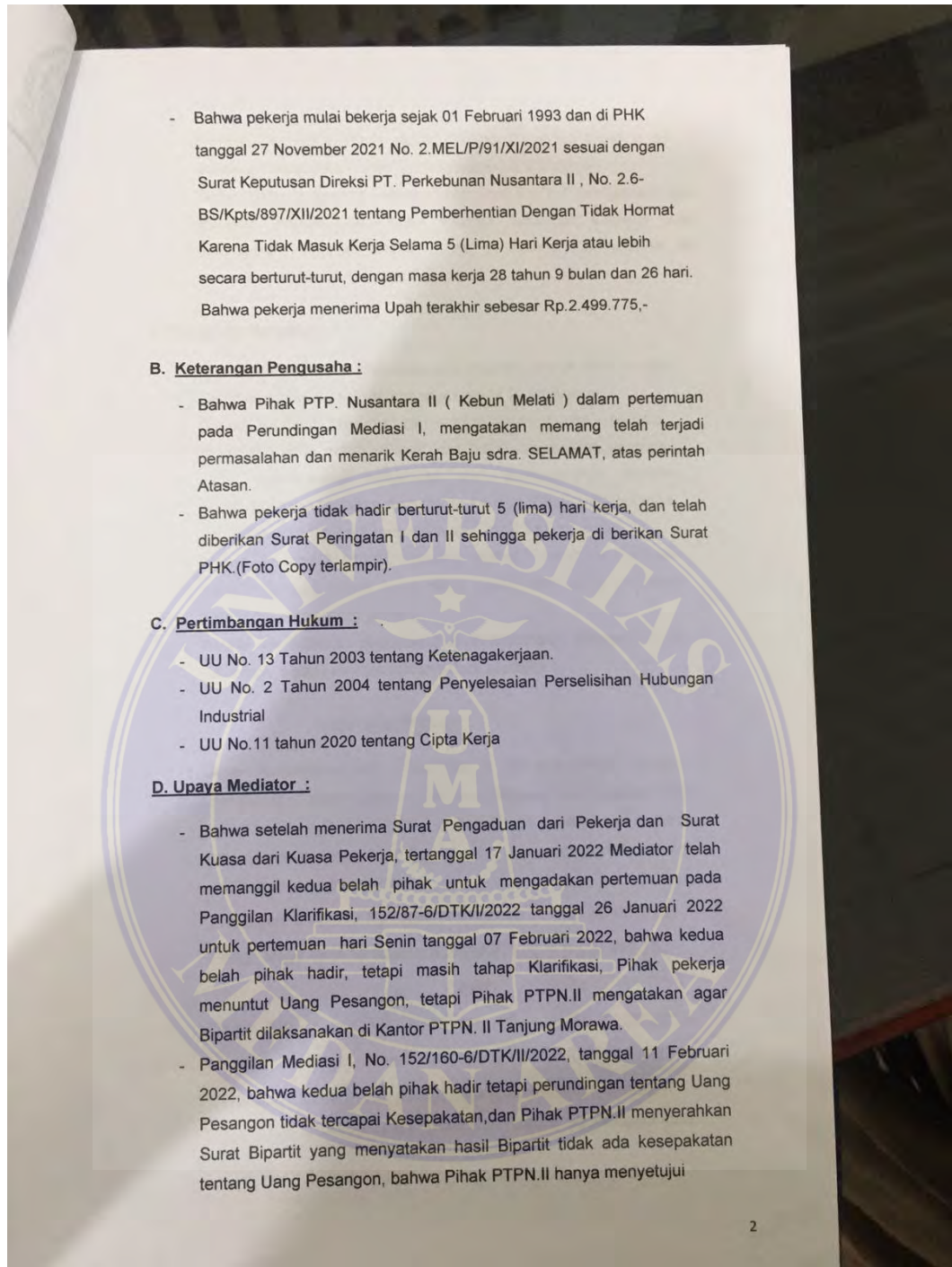


## LAMPIRAN



### Surat Anjuran PHK

(Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara)



(Dokumentasi Pribadi: 2022)

- pembayaran Uang Pisah sesuai PP 35 Pasal 51 huruf a dan b (Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja).
- Bahwa pada tanggal 18 Februari 2022 pihak PTPN.II mengatakan agar Mediator mengeluarkan Surat Anjuran, sehingga Mediator tidak melanjutkan Panggilan Mediasi II dan III, karena tidak tercapai lagi Kesepakatan mengenai Uang Pesangon.

**E. Pendapat Mediator :**

- Bahwa Mediator telah melaksanakan Mediasi namun tidak tercapai kesepakatan maka Mediator mengeluarkan Surat Anjuran.
- Bahwa menurut Mediator dan Undang-undang yang berlaku , seseorang yang masih dituduh dan diduga melakukan pencurian untuk membuktikan kebenaran dari permasalahan tersebut sebaiknya permasalahan diserahkan kepada Pihak yang berwajib, untuk menghindari cara kekerasan atau main hakim sendiri.
- Bahwa menurut Mediator, pekerja berhak mendapat Tuntutan Uang Pesangon sesuai yang diatur dalam Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.
- Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas guna menyelesaikan masalah tersebut, Mediator :

**MENGANJURKAN :**

1. Agar Perusahaan PTP. Nusantara II Persero (Pihak I), yang beralamat di Jalan Medan – Tanjung Morawa membayarkan Hak hak Karyawan Sdr. SELAMAT (Pihak II) yang beralamat di Desa Melati Kebun Pegajahan Perbaungan, yaitu sesuai Perundang-undangan yang berlaku yaitu :

Pesangon, 9 bulan x Rp.2.499.775,- ..... = Rp.22.497.975,-

Pengh.Masa kerja, 10 bulan x R.2.499.775,-... = Rp.24.997.750,-

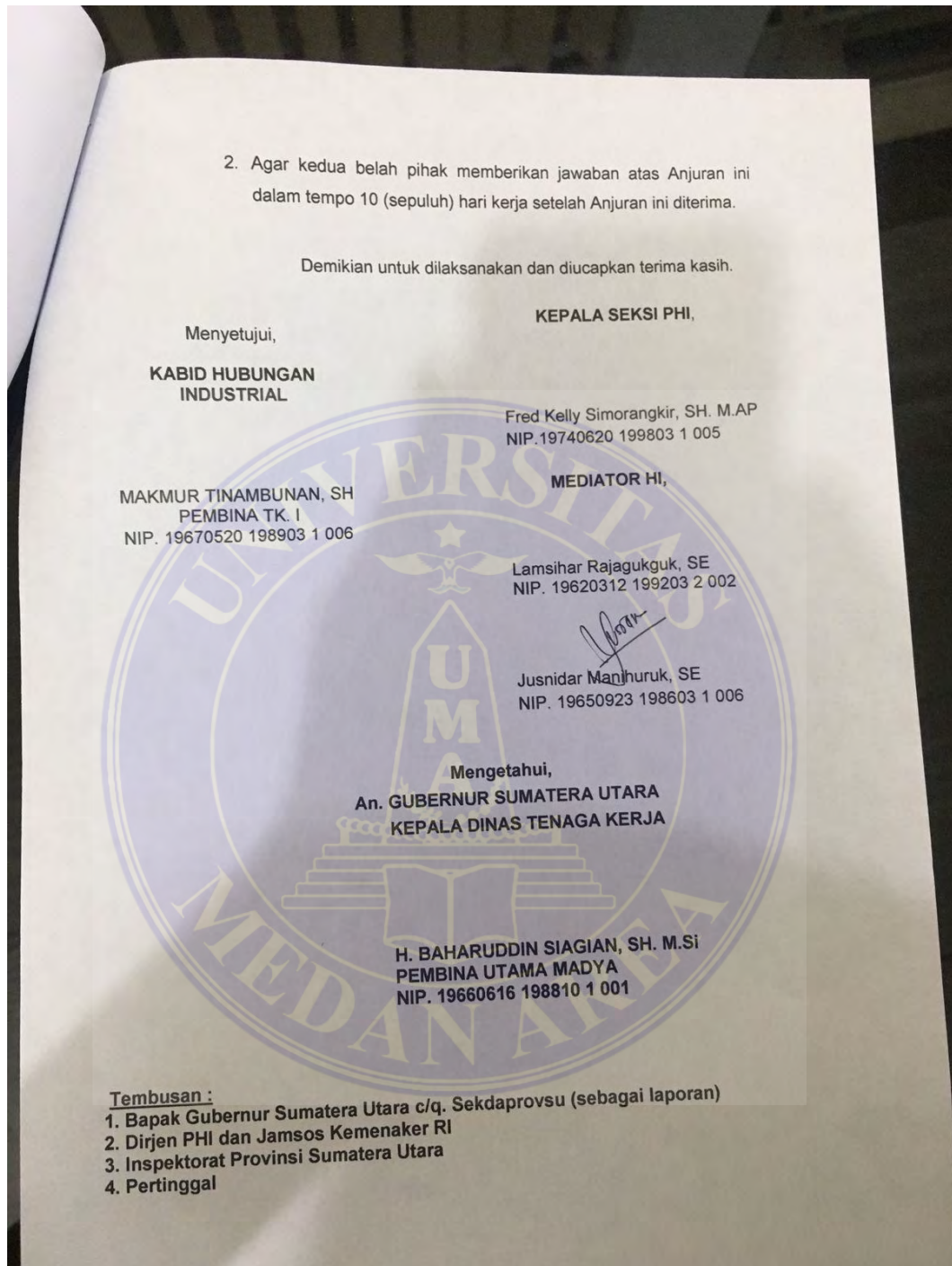
Jumlah ..... = Rp.47.495.725,-

Perum,Pengobatan, 15% x Rp.47.495.725,- ...= Rp. 7.124.358,75

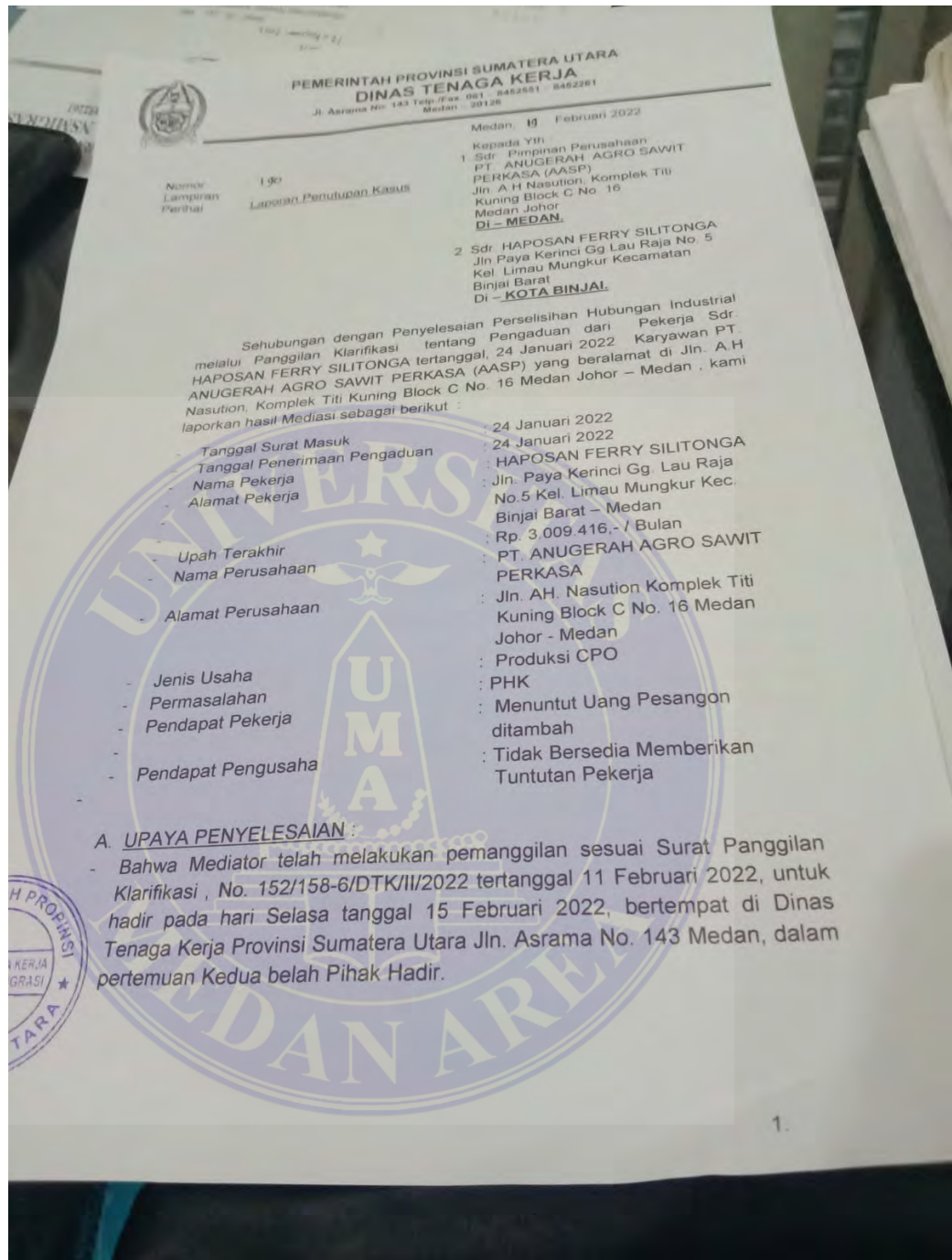
Jumlah Keseluruhan .... = Rp.54.620.083,75

**Terbilang : Lima Puluh Empat Juta Enam Ratus Dua Puluh Ribu Delapan Puluh Tiga Rupiah koma tujuh lima**

(Dokumentasi Pribadi 2022)



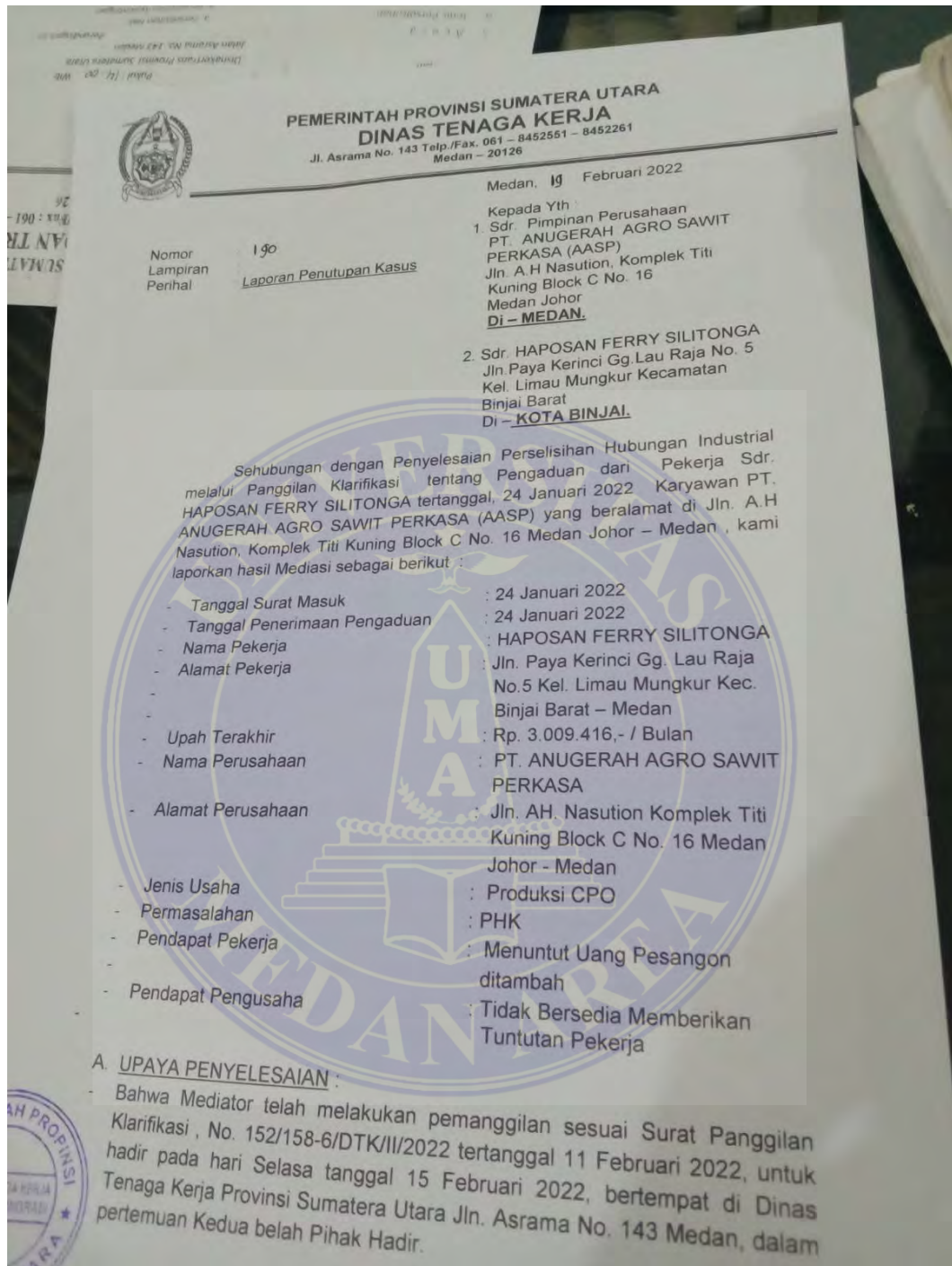
(Dokumentasi Pribadi :2022)



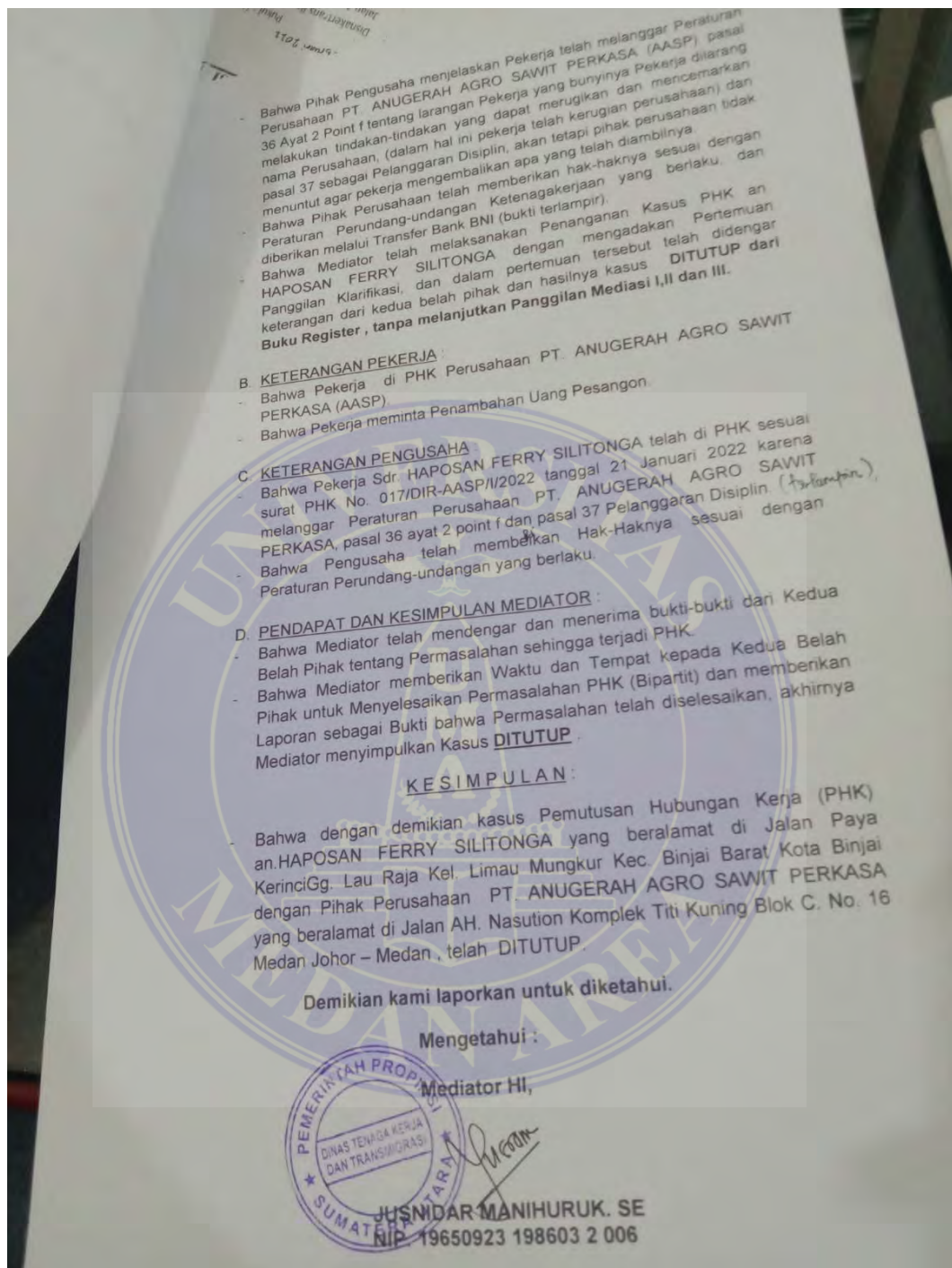
### Surat Pemanggilan

(Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara)





(Dokumentasi Pribadi :2022)



(Dokumentasi Pribadi: 2022)

No	Nama Mediator	Jan	Feb	Mart	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jmlah
1	Marui SE, MM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Lamsihar, SE	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
3	Normalina, SH	2	1	-	-	-	2	2	2	3	6	3	6	20
4	Dominar, S.SOS	2	2	3	7	5	3	8	3	6	4	6	4	50
5	Betty, SE	-	-	8	4	4		4	3	4	3	4	3	33
6	Jusnidar, SE	2	3	2	2	5	4	4	7	3	5	3	5	46
7	Lemmy, SE	2	2	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	32
8	Simon Tobing	5	4	4	2	2	2	5	1	1	3	1	3	38
9	Ir. Raijon LL, SH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	RIRIN,SH,M.HUM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total													222

### Data Kasus Mediator Selama Tahun 2021

(Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara)

## Daftar Wawancara

No	Pertanyaan	Nama	Jawaban
1	Apakah ada UUD yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di dalam suatu perusahaan?	Fred Kelly W. Simorangkir, SH, M. AP (selaku Kepala Seksi Penyelesaian PHI)	Setiap tahap permasalahan perselisihan sudah diatur didalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sehingga sebuah permasalahan akan teratasi sebagaimana yang telah kita harapkan sebelumnya.
		Jusnidar Manihuruk, SE (Selaku Mediator Penyelesaian PHI)	Setiap urusan yang menyangkut tentang penyelesaian dan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha sudah diatur didalam Undang-undang yang mengatur No. 2 Tahun 2004.
		Lamsihar Rajagukguk, Se (Selaku Mediator Penyelesaian PHI)	Dalam sebuah permasalahan tentunya ada pedoman yang kami pegang agar sebuah permasalahan tetap berada di dalam jalurnya yaitu yang berdasarkan pada Undang-undang No. 2 Tahun 2004.
		Normalina, SH (Selaku Mediator ASN)	Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sudah diatur apa saja yang harus dilakukan mediator dalam menangani

			sebuah permasalahan, tinggal bagaimana kita yang menjalaninya.
		Yusnawati (Pegawai ASN)	Memang benar Undang-undang No. 2 Tahun 2004 itu adalah tahapan awalan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena tonggak dari aturan yang berlaku.

No	Pertanyaan	Nama	Jawaban
2	Apa Saja Tahapan Yang Harus Diketahui Dalam Menyelesaikan Suatu Perselisihan	Fred Kelly W. Simorangkir, SH, M. AP (selaku Kepala Seksi Penyelesaian PHI)	Tahapan yang harus di ketahui dalam menangani sebuah perselisihan yaitu ada bipartit, tripartit, dan litigasi yang dimana sebuah permasalahan harus diselesaikan melalui bipartit terlebih dahulu.
		Jusnidar Manihuruk, SE (Selaku Mediator Penyelesaian PHI)	Ketika ada sebuah permasalahan maka kami sebagai mediator mengeluarkan tahapan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yaitu dengan adanya bipartit.

		Lamsihar Rajagukguk, SE (Selaku Mediator Penyelesaian PHI)	Setiap permasalahan memang harus diawali dengan bipartit karena memang sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.
		Normalina, SH (Selaku Mediator ASN)	Memang benar Undang-undang No. 2 Tahun 2004 adalah aturan yang harus mediator tahu agar permasalahan dapat terselesaikan dengan baik dimana aturan itu ada bipartit, tripartit, dan litigasi.
		Yusnawati (Pegawai ASN)	Bipartit, tripartit dan Litigasi merupakan langkah awal yang harus diketahui oleh mediator agar permasalahan dapat berjalan dengan baik dan seksama.

No	Pertanyaan	Nama	Jawaban
1	Langkah apa saja yang harus diketahui oleh seorang mediator dalam menyelesaikan suatu perselisihan?	Fred Kelly W. Simorangkir, SH, M. AP (selaku Kepala Seksi Penyelesaian PHI)	Dalam sebuah bipartit atau kami sering menyebutnya sebagai mediasi I ini kami para tim mediator harus mengadakan penelitian tentang pokok perkara agar dapat mengadakan sidang mediasi, serta kami juga memanggil saksi agar dapat didengar.
		Jusnidar Manihuruk, SE (Selaku Mediator Penyelesaian PHI)	Mediasi II ataupun tripartite terjadi apabila ada salah satu dari seseorang yang berselisih tidak terpenuhi keinginannya maka ketika mediasi I tidak berjalan kami mengeluarkan surat perjanjian tertulis untuk melakukan Mediasi tahap I.
		Lamsihar Rajagukguk, SE (Selaku Mediator Penyelesaian PHI)	Mediasi III ataupun litigasi ini tahap akhir dari sebuah masalah jadi para mediator menyerahkan jika tidak selesai dan tidak sepakat maka akan dikeluarkan surat anjuran dimana untuk melanjutkan ke pengadilan.

		<p>Normalina, SH (Selaku Mediator ASN)</p>	<p>Mediasi ataupun tripartit disini yang dilakukan dengan membuat perjanjian tertulis kepada kedua bela pihak agar terjadi Perjanjian Bersama (PB) dan permasalahan selesai dan ketika Mediasi II tidak ada mediasi III atau akhir yang memutuskan.</p>
		<p>Yusnawati (Pegawai ASN)</p>	<p>Mediasi I, mediasi II, dan mediasi III terjadi ketika sebuah permasalahan tidak dapat teratasi dengan baik maka mediatorlah yang ikut turun serta dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.</p>



## DATA INFORMAN

### 1. Informan Kunci

Nama : H. Baharuddin Siagian, SH, M. Si  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Usia : 50 Tahun  
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemprov

### 2. Informan Utama

Nama : Fred Kelly W. Simorangkir, SH, M. AP  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Usia : 44 Tahun  
Jabatan : Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan HI

### 3. Informan Tambahan

Nama : Lamsihar Rajagukguk  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 56 Tahun  
Jabatan : Mediator Penyelesaian Perselisihan HI

### 4. Informan Tambahan

Nama : Jusnidar Manihuruk  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 53 Tahun  
Jabatan : Mediator Penyelesaian Perselisihan HI

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara bersama Bapak Fred Kelly W. Simorangkir, SH, M. AP  
(Selaku kepala seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)



Wawancara bersama Ibu Lamsihar Rajagukguk, SE  
(Selaku mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial)



Wawancara bersama Ibu Jusnidar Manihuruk, SE  
(Selaku mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial)



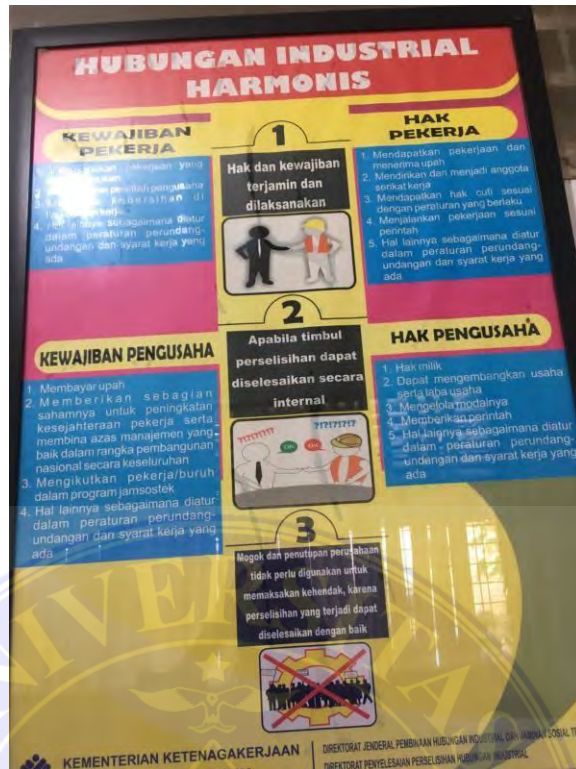
Wawancara pada salah satu pegawai HI  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



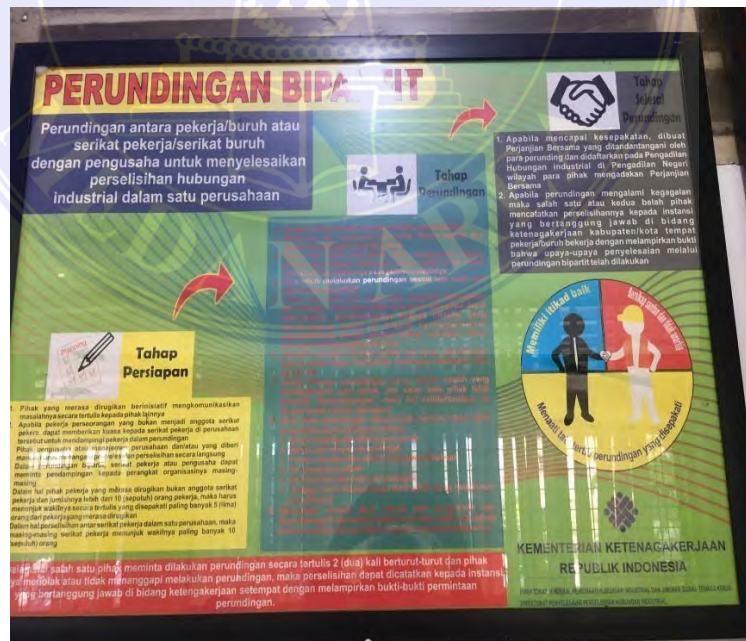
Lokasi Disnaker Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara  
(Dokumentasi Pribadi)



Foto bersama mahasiswa UMA saat pengambilan Data di Disnaker  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Poster Hubungan Industrial/HI  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Poster Perundingan Bipartit

(Dokumentasi Pribadi 2022)

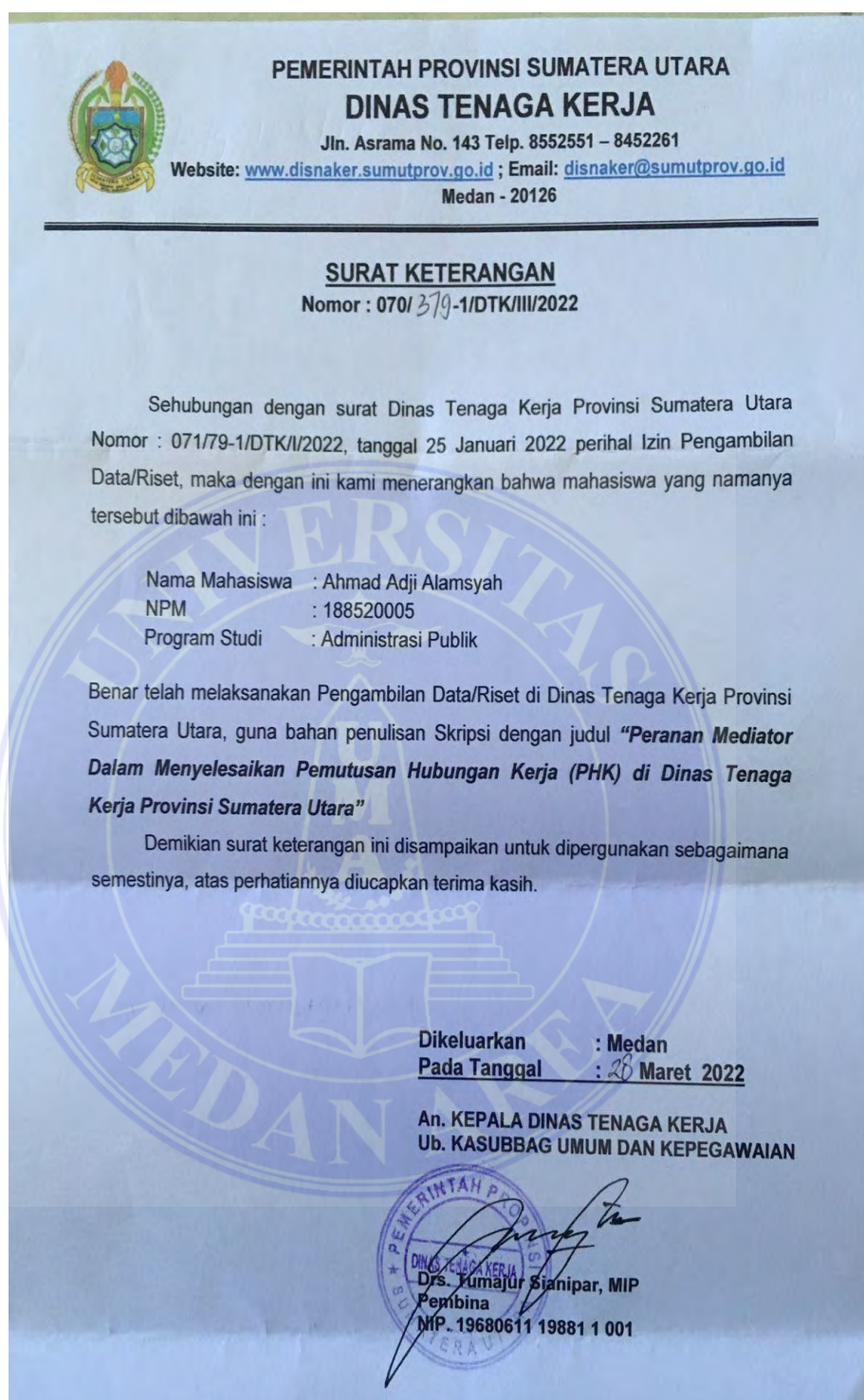


Poster Dan Syarat Mogok Kerja

(Dokumentasi Pribadi 2022)



Surat Izin Pengambilan Data Riset  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Surat Selesai Riset  
(Dokumentasi Pribadi)

101





**turnitin** Similarity Report ID: oid:29477:19413608

PAPER NAME	AUTHOR
<b>188520005-Ahmad Adji Alamsyah-Peranan Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam M</b>	<b>Ahmad Adji Alamsyah</b>

---

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
<b>13217 Words</b>	<b>88469 Characters</b>
PAGE COUNT	FILE SIZE
<b>72 Pages</b>	<b>351.4KB</b>
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
<b>Jun 28, 2022 1:25 PM GMT+7</b>	<b>Jun 28, 2022 1:28 PM GMT+7</b>

---

**12% Overall Similarity**  
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- 0% Publications database

**Excluded from Similarity Report**

- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- Submitted Works database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

Summary