

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA  
BINJAI NOMOR 1 TAHUN 2008 DALAM RANGKA  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL**

Oleh :  
**RAHMALIANA**  
**NPM : 1503100055**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi Kebijakan Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA  
UTARA  
2018/2019**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : MURLINA SATRI  
NPM : 1503100066  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NO. 1 TAHUN 2008 DALAM RANGKA PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Medan, 16 Maret 2019

PEMBIMBING



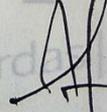
**SYAFRUDDIN, S.Sos, MH**

DISETUJUI OLEH  
KETUA PROGRAM STUDI



**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

DEKAN



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP**

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : RAHMALIANA  
NPM : 1503100055  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, Tanggal : Sabtu, 16 Maret 2019  
Waktu : 07.45 s.d. Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd (.....)  
PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP (.....)  
PENGUJI III : IDA MARTINELLY, SH, MM (.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. ARIFFIN SALEH, S.Sos, M.SP



Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

## Pernyataan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya Rahmaliana NPM 1503100055 menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh Undang-undang, termasuk perbuatan karya ilmiah oleh yang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus di hukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya ciplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia melakukan banding dan sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, April 2019



Rahmaliana 2

## ABSTRAK

# IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NOMOR 1 TAHUN 2008 DALAM RANGKA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

RAHMALIANA

1503100055

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Peraturan Daerah yang di bentuk untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implementasi Perda Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Binjai.

Metode penelitian yang di pakai adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Maka didapatlah hasil penelitian yaitu adanya proses sosialisasi yang dilakukan oleh pihak Disnaker pada perusahaan-perusahaan di Kota Binjai, adanya prosedur yang di ikuti dalam melaksanakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi, peranan serikat pekerja yang saling membantu dalam membela hak dari para pekerja/buruh dan kepastian hukum yang di jalankan pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini.

Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai sudah sesuai dengan perda Nomor 1 Tahun 2008 hanya saja ada beberapa permasalahan yang memang tidak dapat di selesaikan di Dinas Tenaga Kerja tersebut di karenakan tidak di temukannya kesepakatan antar pihak pekerja dan pihak pengusaha yang terjadi sehingga proses permasalahan tersebut di keluarkan surat anjuran dan akan di proses sampai pada PHI dan hambatannya adalah kurangnya tenaga mediator yang berperan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana peneliti melihat sendiri bahwa tenaga mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai hanya berjumlah satu orang saja.

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum, Wr. Wb*

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan khadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang di susun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Skripsi ini di ajukan dengan judul “**Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**”

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan dari Skripsi ini di kemudian hari.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada Teristimewa Ayahanda Ramlan ardie Sirait yang selalu memberikan motivasi perhatian dan kasih sayang kepada saya, dan Ibunda Ernawati Sihombing tercinta yang telah banyak memberikan bantuan moral dan kasih sayang serta dorongan semangat kepada saya hingga terselesaikannya laporan ini.

1. Bapak Drs Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Rudianto, S.sos,M.Si selaku Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Ibu Nalil Khairiah SIP.,Mpd selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Ibuk Ida Martinelly, SH,MM selaku Dosen pembimbing saya yang sudah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan Skripsi ini di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Para pihak yang membantu Dekan dan seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta Staff dan Pegawai yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Kepada Ibu Marlise Sirait selaku Mediator di Dinas Tenaga Kerja,Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai.
7. Kepada teman teman seperjuangan satu kelas saya yang selalu memberi suport dan dukungan kepada saya.

Akhir kata penulis berharap laporan Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang di berikan semua pihak.

Wassalam  
Medan,09 Maret 2019  
Hormat saya

Rahmaliana  
1503100055

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang .....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	4
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
I.4 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II. URAIAN TEORITIS</b>	
2.1 Implementasi Kebijakan Publik .....	7
2.2 Kebijakan Publik .....	10
2.3 Implementasi Kebijakan Publik.....	19
2.4 Konsep Perselisihan Hubungan Industrial.....	22
<b>BAB III. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	32
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3 Teknik Analisis Data .....	33
3.4 Kerangka Konsep .....	35
3.5 Defenisi Konsep .....	36
3.6 Kategorisasi .....	37
3.7 Narasumber.....	38
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
<b>BAB IV. ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Penyajian Data.....	41
4.2 Analisis Data.....	41
4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data .....	54
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 KESIMPULAN .....	58
5.2 SARAN.....	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Perselisihan Hubungan Industrial merupakan suatu permasalahan yang terjadi pada pihak pengusaha dan pekerja atau buruh dimana pada saat ini banyak permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang mana menyebabkan kerugian pada diri pekerja atau buruh, yang selalu meningkat setiap tahunnya, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun buruh/ pekerja, di mana dari pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan pelanggaran.

Rincian Jumlah Tenaga Kerja/Buruh dan Peserta BPJS se-kota Binjai per Desember 2018 Terdapat 334 Perusahaan yang terdaftar di kota Binjai dengan jumlah Tenaga kerja Wanita 3266 dan Jumlah Tenaga Kerja pria sebanyak 6061 maka jumlah seluruh tenaga kerja yang terdaftar di dinas tenaga kerja dan perindustrian perdagangan kota binjai per desember 2018 sebanyak 9329 tenaga kerja dari data yang telah terdaftar di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai.

Hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara para Pengusaha dan pekerja dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-

nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya (Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat di selesaikan melalui cara Perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Namun biasanya penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit seringkali tidak terselesaikan atau gagal di karenakan pengusaha lebih berkuasa di bandingkan dengan pekerja/buruh. Kemudian jika penyelesaian melalui perundingan bipartit telah gagal atau tidak berhasil maka penyelesaian perselisihan dapat di selesaikan melalui mediasi. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut mediasi yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahhi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Proses mediasi ialah dengan cara mediator memanggil masing-masing para pihak yang berselisih, kemudian mediator mendengarkan masing-masing tuntutan para pihak, dan menyelesaikan perkara berdasarkan kemauan para pihak, karena proses mediasi ini tidak bersifat mengikat hanya bersifat anjuran maka seringkali

rekomendasi mediator tidak diikuti oleh para pihak yang bermasalah terutama pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan oleh mediator yang berada di dalam instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah menjadi tugas pokok dan fungsi untuk pekerja bidang hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, karena telah diatur dalam Peraturan Daerah Binjai Nomor 1 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai. Maka dari itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pekerja di instansi tersebut karena sudah ada peraturan yang mengikat.

Tabel a.1 data Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Binjai

Tahun	Mediasi	Bipartit	PHI
2016	6	4	0
2017	3	2	0
2018	0	2	4

Keterangan Tabel a.1

- 1) Pada kolom pertama di tahun 2016 telah terjadi perselisihan hubungan industrial di Kota Binjai sebanyak 10 (sepuluh) kasus dan 6 (enam) kasus dapat di selesaikan dengan cara mediasi kemudian 4 (empat) kasus dapat di selesaikan dengan cara bipartit.
- 2) Pada kolom kedua di tahun 2017 telah terjadi sebanyak 5 (lima) kasus dan sebanyak 3 (tiga) kasus dapat terselesaikan secara mediasi kemudian 2 (dua) kasus dapat terselesaikan secara bipartit.
- 3) Pada kolom ketiga di tahun 2018 telah terjadi sebanyak 6 kasus perselisihan hubungan industrial, kemudian sebanyak 2 (dua) kasus dapat terselesaikan secara bipartit dan 3 (tiga) kasus lagi tidak dapat terselesaikan kemudian dikeluarkan anjuran ke pihak PHI.

Maka dari data diatas dapat di lihat ada sebanyak 4 (empat) kasus yang tidak dapat di selesaikan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai pada tahun 2018, berdasarkan uraian pokok tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian secara mendalam dengan melakukan penelitian yang berjudul :

**“IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NOMOR 1  
TAHUN 2008 DALAM RANGKA PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Implementasi Peraturan

Daerah Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Implementasi Penerapan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Binjai.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- b. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran sebagai bahan bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan di lingkungan FISIP UMSU, khususnya di jurusan Ilmu Administrasi Negara.
- c. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan sebagai penambah wawasan, bahan bacaan ataupun referensi bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kota Binjai.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Pada penulisan skripsi ini peneliti suatu sistematika dengan membagi penulisan menjadi 5 (lima) bab yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini peneliti menguraikan latar belakang masalah,identifikasi masalah,rumusan masalah,tujuan dan manfaat penelitian.

### **BAB II URAIAN TEORITIS**

Pada bagian ini peneliti menguraikan teori teori yang relevan mengenai implementasi,kebijakan,implementasi kebijakan publik,penyelesaian perselisihan hubungan industrialdan ketentuan umum tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai Perda Nomor 1 Tahun 2008 Kota Binjai.

### **BAB III PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

Pada bagian ini peneliti menguraikan tentang deskripsi lokasi penelitian dan metodologi penelitian sebelum analisa melalui proses pengumpulan data dan pengelolaan data yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

### **BAB IV ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang analisis data,proses pengumpulan data dan pengelolaan data.

### **BAB V PENITUP**

Pada bab ini peneliti menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1 Pengertian Implementasi**

Menurut Mazmanian dan Sebastiar (2008:68) Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.

Cleaves (2008;187) Implementasi itu mencakup “Proses bergerak menuju tujuan kebijakan dengan cara langkah administratif dan politik”. Keberhasilan atau kegagalan implementasi sebagai demikian dapat dievaluasi dari sudut kemampuannya secara nyata dalam meneruskan atau mengoperasionalkan program-program yang telah dirancang sebelumnya.

Implementasi adalah pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan. Mereka termasuk serangkaian kegiatan, persiapan Pertama maju menetapkan aturan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, mempersiapkan sumber daya untuk mendorong pelaksanaan kegiatan termasuk infrastruktur, sumber daya keuangan dan tentu saja penentuan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan ini. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan konkret untuk umum. Berdasarkan pandangan ini diketahui bahwa proses pelaksanaan kekhawatiran kebijakan yang sebenarnya tidak hanya perilaku badan administratif bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan kepada diri kelompok sasaran, melainkan

menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, sosial dan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah yang tujuan kebijakan publik dapat terwujud sebagai hasil dari kegiatan pemerintah Menurut Syauckani dkk (2004 : 295)

Menurut Guntur Setiawan dalam bukunya yang berjudul Implementasi Dalam Pembangunan Birokrasi mengungkapkan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut “Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai dan memerlukan eksekutif jaringan, birokrasi yang efektif”( 2004 : 39).

Implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat di teliti pada tingkat program tertentu,serta proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah di tetapkan,program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap di salurkan untuk mencapai sasaran Menurut Grindle (1980:70).

Implementasi merupakan tindakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah di gariskan dalam keputusan kebijakan dalam tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu,pejabat pemerintah ataupun swasta.Dunn mengistilalkannya implementasi secara lebih khusus,menyebutnya dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik. Menurutnya implementasi kebijakan (*Police Implementation*) adalah pelaksanaan pengadiln aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu Menurut Dunn (2003:132).

Implementasi memiliki arti bahwa ke suatu hasil (akibat) melengkapi dan menyelesaikan.Implementasi juga memiliki arti menyediakan sarana (alat) untuk melaksanakan sesuatu,memberikan hasil yang bersifat praktis terhadap

sesuatu. Pressman dan Wildavsky (1978:21) mengemukakan bahwa :  
*Implementation as to carry out, accomplish, fulfill produce complete* maksudnya:  
membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi.

Dalam implementasi suatu kebijakan publik harus memperhatikan faktor-faktor dari dalam (intern) organisasi pemerintah dan faktor dari luar (ekstern). Disamping memperhatikan faktor intern dan ekstern organisasi maka ada beberapa model yang dikembangkan oleh Rippley dan Franklin (1986 :89) yang antara lain menyatakan bahwa keberhasilan dari implementasi kebijakan atau suatu program itu adalah ditujukan dari tiga faktor seperti :

- a. Perspektif kepatuhan (compliance) yang mengukur implementasi dari kepatuhan street level bureau crats terhadap atasan mereka.
- b. Keberhasilan implementasi diukur dari kelancaran rutinitas dan tiadanya persoalan
- c. Implementasi yang berhasil mengarah kepada kinerja yang memuaskan semua pihak terutama kelompok penerima manfaat yang diharapkan.

Dengan demikian apabila suatu kebijakan publik memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan dengan memperhatikan prosedur-prosedur yang ada, maka diharapkan akan menghasilkan kebijakan yang tepat pada sasaran yang diinginkan.

Maka implementasi dapat dikatakan sebagai suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil dan implementasi juga dapat di artikan sebagai

penerapan/pelaksanaan yang berkaitan dengan sebuah pemahaman atas apa yang harus dilakukan setelah diputuskannya sebuah kebijakan.

## 2.2 Kebijakan Publik

Istilah Kebijakan Publik merupakan terjemahan istilah bahasa Inggris, yaitu *public policy*. Kata *policy* ada yang menerjemahkan menjadi “kebijakan” (Samodra Wibawa, 1994; Muhadjir Darwin, 1998) dan ada juga yang menerjemahkan menjadi “kebijaksanaan” (Islamy, 2001; Abdul Wahap ; 199) Meskipun belum ada kesepakatan bahwa *policy* di terjemahkan menjadi “kebijakan” atau “kebijaksanaan” kecenderungan untuk *policy* di gunakan istilah kebijakan. Oleh karena itu, *public policy* di terjemahkan menjadi kebijakan publik.

Kebijakan Publik (Public Policy) adalah Pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah.

Kebijakan publik merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan (Winarno, 2002:16).

Dalam praktiknya kebijakan publik baiknya harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut (Widodo, 2001:190):

1. Kebijakan selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu.
2. Kebijakan berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.

3. Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, dan bukan apayang bermaksud akan dilakukan.
4. Kebijakan publik bersifat positif (merupakan tindakan pemerintah mengenai sesuatumasalah tertentu) dan bersifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu).
5. Kebijakan publik (positif), selalu berdasarkan pada peraturan perundangan tertentu yang bersifat memaksa (otoritatif).

Kebijakan dibuat oleh pemerintah yang berupa tindakan-tindakan pemerintah, beroriental kepada kepentingan publik dan merupakan suatu tindakan pemilihan alternatif untuk dilaksanakan dan tidak dilaksanakan oleh pemerintah, demi kepentingan publik. Dilihat dari definisi kebijakan publik di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa kebijakan public merupakan serangkaian keputusan yang diambil dan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pemerintah, yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah public Menurut Pasolong (2007:39).

Kebijakan secara umum menurut Said Zainal Abidin (Said Zainal Abidin,2004:31-33) dapat dibedakan dalam tiga tingkatan:

1. Kebijakan umum, yaitu kebijakan yang menjadi pedoman atau petunjuk pelaksanaan baik yang bersifat positif ataupun yang bersifat negatif yang meliputi keseluruhan wilayah atau instansi yang bersangkutan.
2. Kebijakan pelaksanaan adalah kebijakan yang menjabarkan kebijakan umum. Untuk tingkat pusat, peraturan pemerintah tentang pelaksanaan suatu undang-undang.

3. Kebijakan teknis, kebijakan operasional yang berada di bawah kebijakan pelaksanaan.

Ciri-ciri khusus yang melekat pada kebijakan-kebijakan publik bersumber pada kenyataan bahwa kebijakan ini dirumuskan oleh apa yang oleh David Easton disebut sebagai orang-orang yang memiliki wewenang lain dalam system politik, yakni para tetua adat, para ketua suku, para eksekutif, para legislator, para hakim, para administrator, para monarki dan lain sebagainya.

Menurut Wahab (2004:6) ciri-ciri kebijakan publik antara lain :

- a. Kebijaksanaan Negara lebih merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan daripada sebagai priaku atau tindakan yang serba acak dan kebetulan. Kebijakan-kebijakan negara dalam sistem-sistem politik modern pada umumnya bukanlah merupakan tindakan yang serba kebetulan, melainkan tindakan yang direncanakan.
- b. Kebijaksanaan pada hakikatnya terdiri atas tindakan-tindakan yang saling berkaitan dan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintah dan bukan merupakan keputusan-keputusan yang berdiri sendiri.
- c. Kebijaksanaan bersangkutan paut dengan apa yang senyatanya dilakukan pemerintah dalam bidang-bidang tertentu.
- d. Kebijaksanaan Negara mungkin berbentuk positif, mungkin pula negative. Bentuk positif, kebijaksanaan Negara mungkin akan mencakup beberapa bentuk tindakan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi masalah tertentu.

Sementara dalam bentuknya yang negatif, kemungkinan meliputi keputusan-keputusan pejabat-pejabat pemerintah untuk tidak bertindak atau tidak melakukan tindakan apapun dalam masalah-masalah dimana campur tangan pemerintah justru di perlukan.

Kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan. Dikemukakannya pula bahwa “Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju pada masyarakat yang dicita-citakan”. Ciri-ciri kebijakan yang dikemukakan Anderson dan kawan-kawan dalam Said Zainal Abidin (2004) adalah :

- a. Public policy is purposive, goal oriented behavior than random or chance behavior. (Kebijakan mesti ada tujuannya. tidak boleh asal buat atau karena kebetulan ada kesempatan membuatnya. Tanpa tujuan, tidak perlu kebijakan);
- b. Public policy consist of course of action-rather than separate, discrete decision or actions-performed by government officials. (Suatu kebijakan tidak berdiri sendiri/terpisah dari kebijakan lain, tetapi berkaitan dengan berbagai kebijakan dalam masyarakat, dan berorientasi pada pelaksanaan, interpretasi dan penegakan hukum);
- c. Policy is what government do-not what they say will do or what they intend to do. (Kebijakan adalah apa yang dilakukan pemerintah, bukan apa yang ingin atau diniatkan oleh pemerintah);

- d. Public policy may be either negative or positive. (Kebijakan dapat berbentuk negatif atau melarang dan juga dapat berupa pengarah untuk melaksanakan atau menganjurkan)
- e. Public policy is based on law is authoritative. (Kebijakan didasarkan pada hukum, karena itu memiliki kewenangan untuk memaksa masyarakat mematuhi).

### 1. Tahap – Tahap Kebijakan

Proses analisis kebijakan adalah serangkaian aktivitas dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut diartikan sebagai proses pembuatan kebijakan dan divisualisasikan sebagai serangkaian tahap yang saling tergantung, yaitu :

#### a. Tahap Penyusunan Agenda

Merupakan tahap penempatan masalah pada agenda publik oleh para pejabat yang dipilih dan diangkat. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan.

#### b. Tahap Formulasi Kebijakan

Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tersebut didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif yang ada.

#### c. Tahap Adopsi Kebijakan

Banyaknya alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislative, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan pengadilan.

d. Tahap Implementasi Kebijakan

Semua program hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah ditingkat bawah. Kebijakan yang telah dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasi sumber daya finansial dan manusia.

e. Tahap Penilaian Kebijakan dan Evaluasi

Tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan. Hal ini memperbaiki masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu, ditentukan ukuran-ukuran yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah menaruh dampak yang diinginkan.

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang

diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab, 2008: 65)

b. Faktor-faktor dalam kebijakan

Edward dalam Widodo (2011:96-110) mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi, diantaranya faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

- a. Komunikasi Menurut Edward III dalam Widodo (2007:97), komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”. Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2007:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Sumber daya Edward III dalam Widodo (2007:98) mengemukakan bahwa faktor sumber daya mempunyai peran penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edward III dalam Widodo (2007:98) bahwa sumber daya tersebut meliputi : Sumber daya manusia, Sumber daya anggaran, Sumber daya peralatan, Sumber daya kewenangan.
- c. Disposisi Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2007:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan, kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”.

#### d. Struktur Birokrasi

Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. aspek pertama adalah mekanisme dalam implementasi kebijakan biasanya sudah di buat standart opration procedur (SOP)

Faktor faktor yang mempengaruhi pembuatan keputusan kebijakan menurut Nigro (M. Irfan Islamy,1986 :25-26),antara lain adanya pengaruh tekanan dari luar,adanya pengaruh kebiasaan lama(konservatisme),adanya pengaruh sifat-sifat pribadi adanya pengaruh dari kelompok luar dan adanya pengaruh keadaan masa lalu.

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia dalam (Bambang Sunggono, 1994 : 149 – 153) menjelaskan yang dimaksud dengan penghambat adalah hal yang menjadi penyebab atau karenanya tujuan atau keinginan tidak dapat diwujudkan. Implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu :

##### a. Isi kebijakan

implementasi kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua, karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Ketiga, kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Keempat, penyebab lain dari

timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

b. Informasi

Implementasi kebijakan public mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

c. Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasi tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

d. Pembagian potensi

Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan public juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi. Dalam hal ini berkaitan dengan diferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas.

Maka dapat diartikan bahwa Kebijakan Publik merupakan suatu peraturan di dalam kehidupan yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk dijalankan sesuai dengan peraturannya dan setiap adanya pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat akan dikenakan sanksi yang ada sesuai dengan pelanggarannya.

### **2.3 Implementasi Kebijakan Publik**

Implementasi kebijakan publik adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang diperintahkan dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem dan mengembangkan sebuah program control yang meminimalkan konflik dan deviasi dari tujuan yang telah ditetapkan (pengantar analisis kebijakan Negara) menurut Pressman dan Wildavski Dalam Wahab (1991:13).

Implementasi kebijakan publik pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik ada dua pilihan langkah yang dilakukan, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut, menurut Dwijowijoyo (2003:158).

Implementasi kebijakan publik begitu penting dalam kerangka kehidupan berbangsa dan bernegara yang sesuai dengan hukum, jadi penulis mengambil kesimpulan implementasi kebijakan publik merupakan tahap menjalankan suatu perundangan, peraturan dari suatu program pemerintah guna mengintervensi masyarakat dalam melakukan segala sesuatu di dalam tatanan hidup bermasyarakat agar tidak terjadi kesimpangan-kesimpangan yang terjadi di masyarakat.

#### a. Proses Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan, tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah sebuah program dilaksanakan. Implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan instansi yang bertanggungjawab untuk pelaksanaan kebijakan tersebut, namun juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial. Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri atas beberapa tahapan yakni:

1. tahapan pengesahan peraturan perundangan;
2. pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana;
3. kesiadaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan;
4. dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki atau tidak;
5. dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana;
6. upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan.

Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni:

1. penyiapan sumber daya, unit dan metode;
2. penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan;
3. penyediaan layanan, pembayaran dan hal lain secara rutin.

Empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi, diantaranya faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi menurut Edward dalam Widodo (2011:96-110)

a. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara menurut Widodo (2011:97) komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*) (Widodo,2011:97)

b. Sumber Daya (*Resourch*)

Edward III dalam Widodo (2011:98) mengemukakan bahwa : bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

c. Disposisi (*Disposition*)

Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementasi memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang

diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik.

d. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Aspek struktur organisasi ini melengkapi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat standart operation procedur (SOP)

SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak baik.

Maka implementasi kebijakan publik dapat dikatakan sebagai aktivitas penyelesaian atau pelaksanaan suatu kebijakan publik yang telah ditetapkan/disetujui dengan penggunaan sarana (alat) untuk mencapai tujuan kebijakan.

## **2.4 Konsep Perselisihan Hubungan Industrial**

### **1. Pengertian Penyelesaian**

Penyelesaian atau pemecahan masalah adalah bagian dari proses berpikir. Sering dianggap merupakan proses paling kompleks di antara semua fungsi kecerdasan, pemecahan masalah telah didefinisikan sebagai proses kognitif tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari

keterampilan-keterampilan rutin atau dasar. Proses ini terjadi jika suatu organisme atau sistem kecerdasan buatan tidak mengetahui bagaimana untuk bergerak dari suatu kondisi awal menuju kondisi yang dituju.

## 2. Konsepsi Hubungan Industrial

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.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengusaha dan organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Begitu juga dengan pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya dalam melaksanakan hubungan

industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Adapun pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (Ugo dan Pujiyo, 2012).

Hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan Menurut Payaman J. Simanjuntak (2009) yang menjelaskan beberapa prinsip dari Hubungan industrial, yaitu :

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

Menurut Ugo dan Pujiyo (2012), pihak-pihak yang dapat mengalami perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Pekerja atau buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha.
2. Serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Ketentuan Umum Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan batasan sebagai berikut:

1. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh yang dimaksud di sini meliputi pekerja atau buruh pada perusahaan swasta, BUMN/D, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus.
2. Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.
3. Pengusaha adalah:
  - a). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
  - b). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

c). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

4. Perusahaan adalah:

1). Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2). Usaha-usaha sosial dan dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3). Persekutuan atau badan hukum yang di maksud disini adalah Perusahaan Swasta, Badan Usaha Milik Negara/Daerah, usaha-usaha sosial, dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan, tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Berdasarkan pengertian perselisihan hubungan industrial tersebut ,maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

a. Perselisihan Hak

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

perjanjian kerja bersama (Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum. Menurut Prof. Iman Soepomo yang dikutip oleh Ugo dan Pujiyo (2012),

Perselisihan hak merupakan suatu kejadian di mana hak salah satu pihak yang sudah di tentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak didapatkannya. Oleh sebab itu, maka pihak yang haknya dilanggar tersebut, berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan, dengan alasan berdasarkan perselisihan hak (Ugo dan Pujiyo, 2012).

#### b. Perselisihan Kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan (*belangengeschil*), adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan, yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada majikan. Menurut Prof. Iman Soepomo yang dikutip oleh Ugo dan Pujiyo (2012).

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan terhadap hal-hal atau masalah-masalah yang belum di atur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan merupakan perbedaan dalam hal membuat atau merubah suatu peraturan antara pekerja dengan pengusaha (Ugo dan Pujiyo, 2012).

#### c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

PHK dan Perselisihan PHK adalah sesuatu yang berbeda. PHK itu sendiri diatur dalam hukum materiil, yaitu Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan Perselisihan PHK itu diatur di dalam hukum formil, yaitu Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Menurut Ugo dan Pujiyo (2012),

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha (Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. Jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktik ketenagakerjaan yang mengundang banyak masalah, karena permasalahan PHK bagi pekerja atau buruh

adalah masalah pengakhiran pendapat yang ia peroleh dan keluarga, yang kadang-kadang itu adalah pendapatan satu-satunya keluarga (Ugo dan Pujiyo, 2012)

#### d.Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh adalah perselisihan antara pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan (Pasal 1 Ayat 5 Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Mengingat tentang banyaknya peristiwa yang terjadi di dalam hubungan kerja terhadap tenaga yang tidak berkesinambungan atau pun ada masalah di dalam hubungan sehingga menimbulkan perselesihan antara hubungan kerja industrial,penyenyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mengatasi sebuah sarana pelayanan pemerintah untuk memecahkan permasalahan yang terjadi di ruang lingkup masyarakat .

Dinas tenaga kerja perdagangan dan perindustrian di Kota Binjai , sudah melakukan beberapa usaha untuk memberikan informasi mengenai penyelesaian perselihan hubungan antar pemilik perusahaan dengan tenaga kerja, seperti melakukan undangan sosialisasi door to door dan ada juga melalui radio, media massa untuk mewujudkan suatu hubungan yang baik terhadap unit unit pemilik usaha terkait .

Namun melalui penelitian ini, dapat di tarik kesimpulan bahwa kebanyakan masyarakat yang tidak ingin mengetahui masalah penyelesaian perselisihan ini dan melapor pada dinas penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kebanyakan masyarakat yang mengalami perselisihan melaporkan permasalahan mereka tersebut kepada keluarga terdekat mereka seperti LSM, Pengacara dan Anggota DPR.

Berdasarkan kajian Uraian diatas bahwa pentingnya peraturan yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk menjadikan dorongan kepada masyarakat bahwa setiap permasalahan yang ingin diselesaikan secara baik yaitu melalui prosedur dan metode yang sudah di tetapkan dinas Ketenagakerjaan, untuk menciptakan hubungan kerja yang baik.

Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

1. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus di buat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
2. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
  - a) Nama lengkap dan alamat para pihak
  - b) Tanggal dan tempat perundingan
  - c) Pokok masalah atau alasan perselisihan
  - d) Pendapat para pihak
  - e) Kesimpulan atau hasil perundingan

f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

## **BAB III**

### **PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif dengan analisis kualitatif yang mana peneliti melakukan observasi mendalam terhadap program, kejadian, proses terhadap satu orang atau lebih. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktivitas yang berkesinambungan dimana penyusun mengambil pengumpulan data secara mendetail yang menjadi subjek penelitian adalah pusat perhatian sekaligus sasaran penyusun dalam penelitian ini.

Penyusun menjadikan mediator dan para pihak yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, Perdagangan Kota Binjai sebagai objek untuk mendapatkan informasi dan data sehingga dapat di kelola menjadi data yang sifatnya seperti wawancara dan catatan lapangan.

#### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Demi kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, peneliti merasa perlu memperoleh data-data yang dapat memudahkan peneliti melakukan penelitian. Sumber data penelitian ini melalui data primer dan data sekunder.

## 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dari sumber penelitian dalam hal ini data primer ini adalah hasil wawancara dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan.

Data Primer yaitu data yang berdasarkan pada pemilihan langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data primer dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara yang mendalam (*Deep Interview*) yakni metode untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang sudah disusun kepada informan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan berupa : buku-buku, jurnal, Makalah, Artikel dan berbagai tulisan lainnya yang menyangkut dengan penulisan ini.

### **3.3 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Hal ini disebabkan, data akan menuntun kita ke arah temuan ilmiah, bila dianalisis dengan teknik-teknik yang tepat. Data yang belum dianalisis masih merupakan data mentah. Dalam kegiatan penelitian, data mentah akan memberi arti, bila dianalisis dan ditafsirkan.

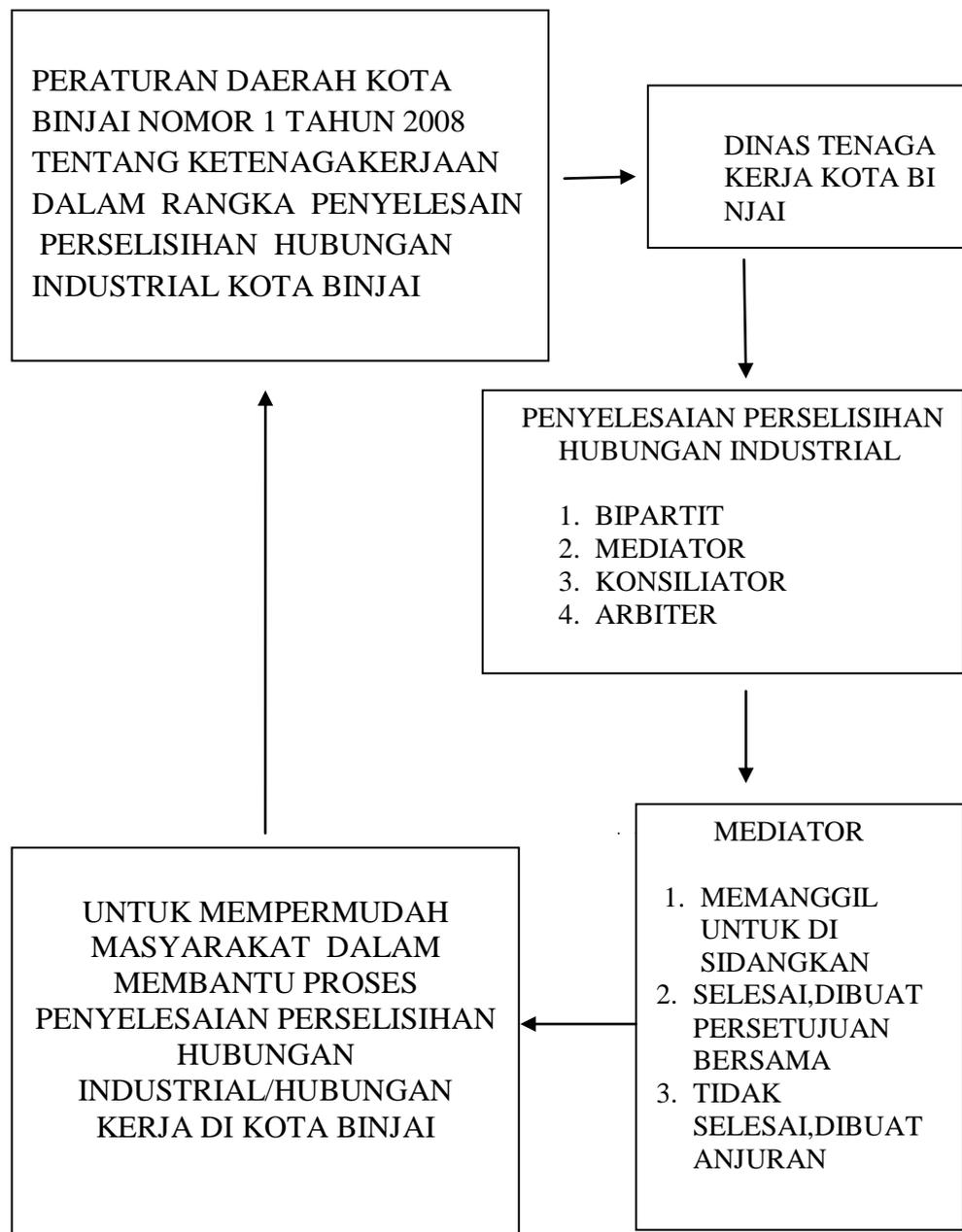
Analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Dengan demikian definisi tersebut dapat disintesis bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data, Taylor, (1975: 79).

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data kualitatif yang merupakan deksripsi yang terperinci pada suatu keadaan, peristiwa, orang, interaksi, dan pengamatan tingkah laku, pernyataan langsung dari orang mengenai pengalaman mereka, sikap, keyakinan, dan ide-ide, dan beberapa kutipan atau seluruh bagian dari dokumen, surat menyurat, rekaman, dan kasus-kasus sejarah. Melalui pendekatan kualitatif, data yang diperoleh dari lapangan diambil kesimpulan yang bersifat khusus kepada yang bersifat umum kemudian disajikan dalam bentuk narasi. Moleong (2007:5) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah.

### 3.4 Kerangka Konsep

Konsep yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Agar konsep tersebut dapat dijelaskan maka kerangka konsep dirangkum dalam sebuah gambar yang mewakili pola pemikiran sebagai berikut :

Bagan Kerangka Konsep Penyelesaian Perselisihan



### 3.5 Defenisi Konsep

Untuk mempermudah dan meletakkan konsep dalam dataran operasional yang dapat diukur, maka akan dibuat beberapa definisi konsep yaitu :

- a. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap selesai.
- b. Implementasi kebijakan adalah sering dianggap hanya merupakan pelaksanaan dari apa yang telah diputuskan oleh legislative atau para pengambil keputusan, seolah-olah tahapan ini kurang berpengaruh. Akan tetapi dalam kenyataannya, tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.
- c. Implementasi Kebijakan Publik adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan focus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan Negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat-akibat / dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.
- d. Hubungan Industrial adalah hubungan semua pihak – pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.
- e. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja /serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/perikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

### **3.6 Kategorisasi**

Kategorisasi diartikan sebagai salah satu tumpukan dan seperangkat yang disusun atau dasar pikir, institusi, dan kriteria tertentu (metodelogi penelitian,2012:252)

Kategorisasi dalam penelitian ini adalah Implementasi Peraturan Daerah Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang di jabarkan ke dalam beberapa kategori yaitu :

Ada 4 faktor penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi yaitu :

1) Adanya tindakan

Yaitu adanya proses sosialisai,komunikasi serta pembinaan yang di lakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai untuk memberitahukan pada masyarakat.

2) Adanya Mekanisme dan Prosedur

Adanya beberapa aturan yang harus di ikuti serta di jalankan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut

3) Adanya serikat pekerja

Organisasi yang di bentuk dari,oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas,terbuka,mandiri

demokratis, membela serta melindungi hak kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh keluarganya.

4) Adanya kepastian hukum

Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai memiliki kepastian hukum yang sudah tertulis di dalam Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Ketenagakerjaan.

### 3.7 Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah orang – orang yang terlibat dalam Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

1. Kepala Seksi Hubungan Industrial Persyaratan Kerja : 1 orang

(Erna Ertiyanti Sinulingga)

Nama : Erna Ertiyanti Sinulingga

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Kepala Seksi Hubungan Industrial

Waktu dan Tanggal : 28 February 2019

2. Mediator Hubungan Industrial : 1 orang (Marlise Sirait)

Nama : Marlise Sirait, Sos

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Mediator

Waktu dan Tanggal : 28 February 2019

3. Pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial : 2 orang (M.

Faisal Pohan) (Hery Setyawan)

Nama : M. Faisal Pohan

Jenis Kelamin : Laki laki  
Jabatan : Karyawan PDAM Tirtasari Binjai  
Waktu dan Tanggal : 01 Maret 2019

4. Nama : Hery Setyawan

Jenis Kelamin : Laki laki  
Jabatan : Pimpinan PDAM Tirtasari Binjai  
Waktu dan Tanggal : 01 Maret 2019

5. Kuasa Hukum Pihak Perusahaan : 1 orang (Goncalwes Sirait S.H.)

Nama : Goncalwes Sirait, S.H,  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Jabatan : Law Office PDAM Tirtasari Binjai  
Waktu dan Tanggal : 03 Maret 2019

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai .

Visi :

“Terwujudnya pengentasan tenagakerja serta terciptanya Industri kreatif. Jasa perdagangan melalui penataan dan peningkatan kualitas aparat dan kualitas pelayanan untuk terciptanya kesejahteraan masyarakat yang maju dan berdaya saing.

## Misi

1. Perluas kesempatan kerja dan Peningkatan pelayanan penempatan pelayanan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
2. Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktifitas angkatan kerja maupun tenaga kerja.
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja.
4. Untuk meningkatkan daya saing produk hasil olahan industri di pasaran di perlukan kreatifitas untuk menghasilkan inovasi dalam menghasilkan produk dan kemasan yang memiliki daya jual sehingga mampu mendongkrak omset penjualan.
5. Meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dalam upaya menggali dan mengembangkan potensi-potensi/sentra-sentra perdagangan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Penyajian Data**

Proses penyajian data adalah kegiatan mengumpulkan data data yang di butuhkan peneliti dalam melakukan penelitian terhadap objek penelitian. Dalam proses ini peneliti mengumpulkan data berupa hasil jawaban dari hasil jawaban dari wawancara dan juga hasil dari pengamatan langsung yang dilakukan peneliti ke lokasi penelitian. Adapun data-data dari wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti yakni berkaitan dengan Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Setelah peneliti memperoleh dan mengumpulkan data-data dari wawancara dan hasil pengamatan langsung yang di lakukan di lapangan, peneliti kemudian melakukan tindakan analisa terhadap data-data yang di berikan. Pada tahap ini, penulis menguraikan observasi dan juga hasil wawancara terhadap informasi penelitian.

#### **4.2 Analisis Data**

##### **1. Deskripsi hasil wawancara dari 5 Narasumber**

###### **A. Adanya tindakan**

1. Bagaimanakah proses sosialisai, komunikasi serta pembinaan yang di lakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai untuk memberitahukan pada

masyarakat mengenai adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kantor Dinas ini?

Ibu Erna menjawab bahwa proses sosialisasi yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai sudah semaksimal mungkin dengan melakukan beberapa cara seperti, mendatangi langsung ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Binjai dan juga dengan cara mengundang pihak dari perwakilan setiap perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai untuk melakukan pembinaan dan juga pengarahan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.

Ibu Marlise menjawab sejauh ini untuk sosialisasi mengenai pembinaan yang dilakukan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai sudah dijalankan dengan berbagai cara mulai dengan melakukan sosialisasi ke Setiap Perusahaan Perusahaan, menyampaikan sosialisasi melalui media masa seperti radio dan juga koran kemudian mengundang Pihak perusahaan yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai.

Bapak Faisal mengatakan bahwa kalau untuk pelayanan dan juga proses sosialisasi sendiri sudah baik dan juga sudah banyak juga masyarakat yang tahu mengenai proses penyelesaian hubungan industrial yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini.

Bapak Hery mengatakan bahwa untuk pelayanan dan juga proses sosialisasi sendiri sudah baik dan juga sudah banyak juga masyarakat yang tahu mengenai proses penyelesaian hubungan industrial yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini

Bapak Goncalwes menjawab saya rasa kalau mengenai sosialisasi, pembinaan dan juga komunikasi yang dilakukan oleh pihak-pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai sudah maksimal karena sudah banyak juga saya menangani kasus-kasus yang ada di Kota Binjai ini.

2. Tindakan apa saja yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Kota Binjai?

Ibu Erna menjawab pertama dengan cara melakukan Mediasi yaitu memanggil pihak-pihak yang berselisih agar saling menceritakan keluhan dan juga permasalahan apa yang sedang mereka alami, kemudian diberikan arahan oleh pihak mediator agar pihak yang berselisih mau untuk melakukan musyawarah sehingga mau melakukan perdamaian.

Jawaban dari Ibu Marlise kalau di Dinas ini kita lebih mengutamakan upaya dengan Mediasi yang mana nanti akan kita lakukan pemanggilan terhadap pihak yang mengalami Perselisihan Hubungan Industrial kemudian akan kita lakukan pengarahan agar para pihak yang berselisih mau menyelesaikan permasalahannya dengan cara menempuh jalan perdamaian.

Bapak Faisal mengatakan untuk tindakan yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai kita dari pihak yang melakukan laporan atas perselisihan hubungan industrial mengikuti kebijakan apa yang akan dilakukan oleh pihak Dinas ini.

Bapak Hery mengatakan bahwa untuk pelayanan dan juga proses sosialisasi sendiri sudah baik dan juga sudah banyak juga masyarakat yang tahu

mengenai proses penyelesaian hubungan industrial yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini.

Bapak Goncalwes mengatakan mengenai tindakan yang di lakukan itu setau saya ada beberapa saja, seperti yang lebih sering di pakai seperti tindakan upaya Mediasi dan Bipartit.

3. Menurut pandangan Bapak/Ibu apakah pelaksanaan proses penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah tersosialisasi dengan baik?

Ibu Erna menjawab sejauh ini masih belum/masih kurang tersosialisasi dengan baik, dikarenakan adanya beberapa hambatan ataupun kurangnya tenaga kerja yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sendiri bahkan untuk di Kantor Dinas ini Sendiri hanya ada 1 (satu) tenaga mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Binjai ini.

Jawaban dari Ibu Marlise kalau untuk mengenai tersosialisasi dengan baik mungkin bisa di katakan masih 50 % sudah, dikarenakan adanya kendala petugas ataupun tenaga Mediator sendiri untuk di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini hanya ada 1 orang saja yaitu saya sendiri, jadi kalau di katakan sudah baik ya bisa di katakan masih belum.

Bapak Faisal mengatakan mengenai pelaksanaan proses penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah baik, hanya saja kekurannya adanya keterlambatan untuk mengenai informasi yang di berikan kepada yang berselisih seperti saya yang sudah menunggu

perkembangan penyelesaian hubungan industrial sesuai laporan saya yang membutuhkan waktu sekitar 1 minggu.

Bapak Hery mengatakan mengenai pelaksanaan proses penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah baik, hanya saja adanya keterlambatan untuk mengenai informasi yang di berikan kepada yang berselisih di karenakan kurangnya tenaga kerja yang menangani masalah HI ini yang mana untuk di Kantor Dinas ini hanya ada satu tenaga mediator yang mengatasi semua masalah HI di Kota Binjai.

Bapak Goncalwes mengatakan mengenai pelaksanaan proses penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah baik, hanya saja kekurangannya adanya keterlambatan untuk mengenai informasi yang di berikan kepada pihak yang berselisih.

## **B. Adanya Mekanisme dan Prosedur**

1. Bagaimana upaya dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar pengusaha dan buruh agar tidak sampai ke PHI ?

Jawaban dari Ibu Erna mencoba dengan cara Bipartit yaitu menjumpai perusahaan memberikan upaya dengan cara menyampaikan kepada pihak perwakilan perusahaan dan menyampaikan sesuai dengan prosedur yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai.

Jawaban dari Ibu Marlise kalau upaya yang kita lakukan agar permasalahan Industrial tersebut tidak sampai ke pihak PHI yaitu dengan mencoba untuk melakukan upaya Bipartit yang mana nanti kita akan menjumpai pihak dari

Perusahaan dan juga pihak dari Buruh/pekerja untuk kita lakukan arahan agar para pihak yang berselisih mau menyelesaikan permasalahannya tanpa harus ke PHI.

Bapak Faisal mengatakan menurut saya sendiri mengenai upaya yang dilakukan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah maksimal dan bisa di katakan cukup baik.

Bapak Hery mengatakan menurut saya sendiri mengenai upaya yang dilakukan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah maksimal dan bisa di katakan cukup baik.

Bapak Goncalwes mengatakan menurut saya sendiri mengenai upaya yang dilakukan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah maksimal dan bisa di katakan cukup baik.

2. Apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, apakah langkah selanjutnya yang akan di lakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai ?

Ibu Erna menjawab mengeluarkan surat anjuran kemudian salah satu dari pihak yang mengalami Perselisihan Hubungan Industrial melaporkannya ke PHI.

Jawaban Ibu Marlise apabila tidak terjadi kesepakatan antara kedua pihak maka akan kita keluarkan surat anjuran yang selanjutnya salah satu pihak yang berselisih melaporkan permasalahan tersebut ke PHI.

Bapak Faisal mengatakan kalau saya pribadi di karenakan permasalahan yang saya laporkan ini tidak dapat di selesaikan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai maka permasalahan saya ini akan saya angkat dan laporkan kembali ke

PHI dikarenakan pihak dari perusahaan tidak mau ataupun tidak setuju atas naik banding yang sudah saya berikan melalui pihak Mediator di Dinas ini.

Bapak Hery mengatakan maka akan di lanjutkan ke pihak PHI yang mana nanti permasalahan ini akan di selesaikan di PHI dan dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan sendiri sudah tidak berhak lagi untuk mencampuri proses HI tersebut kecuali dalam proses persiapan anjuran dan data-data saja.

Bapak Goncalwes mengatakan apabila tidak terjadi kesepakatan melalui Mediator dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai maka dikeluarkanlah surat anjuran yang mana surat tersebut akan di serahkan kepada pihak PHI agar di proses selanjutnya kalau sudah sampai kepada PHI maka setiap pihak yang berselisih biasanya akan membawa masing-masing Pengacaranya.

3. Menurut ibu/bapak apakah ada kendala dalam pelaksanaan prosedur yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?

Jawaban Ibu Erna adalah memang kendala yang di alami tidak terlalu berat akan tetapi kurangnya tenaga kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai guna untuk mengatasi dan membantu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini adalah tidak adanya tenaga kerja untuk membantu mengantar surat ataupun menyampaikan hasil dari keputusan yang sudah di buat oleh Mediator kepada pra pihak yang mengalami Perselisihan Hubungan Industrial.

Ibu Marlise menjawab sejauh ini kendala yang ada hanya kekurangan tenaga kerja yang bertugas untuk membantu menghantarka surat yang sudah selesai untuk di sampaikan kepada pihak pekerja ataupun pengusaha.

Bapak Faisal mengatakan mengenai kendala menurut saya tidak ada karna kalau untuk prosedur pelaksanaan sudah sesuai dan tidak ada di persulit oleh pihak Dinas.

Bapak Hery mengatakan mengenai kendala menurut saya tidak ada karna kalau untuk prosedur pelaksanaan sudah sesuai dan tidak ada di persulit oleh pihak Dinas.

Bapak Goncalwes mengatakan mengenai kendala yang terdapat pada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini yaitu kurangnya tenaga karyawan pekerja yang mana untuk menangani kasus HI di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini hanya ada satu orang mediator.

### **C. Adanya serikat pekerja**

1. Adakah yang ibu/bpk ketahui mengenai organisasi yang di bentuk oleh pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan Kota Binjai ini yang bersifat bebas,terbuka,mandiri demokratis, guna melindungi hak dari para pekerja/buruh tersebut ?

Ibu Erna menjawab ada beberapa memang serikat pekerja yang di bentuk di Kota Binjai yaitu SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia), GSBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia), dan SPN (Serikat Pekerja Nasional).

Ibu Marlise menjawab untuk di Kota Binjai ini organisasi yang di bentuk oleh pekerja ataupun pengusaha yaitu SBSI (Serikat Buruh Sejahtra

Indonesia) GSBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia) serta SPN (Serikat Pekerja Nasional).

Bapak Faisal menjawab organisasi yang di bentuk oleh pekerja ada, seperti SBSI,GSBI dan juga SPN tapi kalau dari saya pribadi memang tidak ada mengikuti dari salah satu organisai ataupun LSM tersebut.

Bapak Hery menjawab organisasi yang di bentuk oleh pekerja ada, seperti SBSI,GSBI dan juga SPN.

Bapak Goncalwes mengatakan mengenai serikat pekerja untuk di Kota Binjai sendiri ada SBSI,GBSI serta SPN.

2. Adakah masyarakat yang mengadu kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai mengenai sulitnya prosedur yang harus di ikuti untuk proses penyelesaian perselisihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini ?

Ibu Erna menjawab sejauh ini belum ada laporan dari masyarakat mengenai sulitnya prosedur yang harus di ikuti guna memenuhi syarat untuk melakukan proses Penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai.

Ibu Marlise menjawab kalau soal masyarakat yang mengadu ataupun memberitahu mengenai sulitnya prosedur belum ada untuk sejauh ini.

Bapak Faisal menjawab kalau mengenai sulitnya prosedur saya rasa tidak ada karena mereka juga hanya meminta data yang sesuai dengan prosedur kerja ya,dimana saya rasa tidak sulit untuk memenuhi data ataupun persyaratan yang diminta.

Bapak Hery menjawab mengenai sulitnya prosedur saya rasa tidak ada karena mereka juga hanya meminta data yang sesuai dengan prosedur kerja ya, dimana saya rasa tidak sulit untuk memenuhi data ataupun persyaratan yang diminta.

Bapak Goncalwes mengatakan kalau soal masyarakat yang mengadu mengenai sulitnya prosedur yang harus di ikuti di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sendiri saya kurang tau tapi yang pasti kalau berbicara mengenai prosedur ti Dinas ini bisa di katakan tidak sulit.

3. Apabila ada perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha apakah peran serikat kerja/serikat buruh dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut ?

Jawaban dari Ibu Erna ada, yang mana apabila si anggota dari satuan serikat kerja/buruh tersebut yang mengalami perselisihan hubungan industrial maka Ketua dari satuan serikat tersebut boleh membuat laporan kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai mengenai permasalahan yang sedang di alami oleh salah satu anggota serikat pekerja tersebut.

Ibu Marlise menjawab peran dari serikat buruh dalam proses HI ini sendiri yaitu membantu untuk melaporkan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada salah satu anggota ataupun kader mereka melalui Pimpinan dari serikat pekerja tersebut, dan itu boleh dilakukan guna membantu mewakili si pekerja tersebut untuk melaporkan masalahnya ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai.

Bapak Faisal mengatakan soal peran dari Lembaga organisasi saya kurang tau ya karna saya tidak pernah ikut dalam organisasi serikat pekerja tersebut. Bapak Hery menjawab mengenai peran dari serikat pekerja itu pasti ada, dan biasa itu banyak di gunakan oleh pihak pekerja untuk meminta tolong pada ketua serikat tersebut agar membantu melaporkan permasalahan perselisihan hubungan industrial tersebut ke pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai.

Bapak Goncalwes mengatakan mengenai peran dari serikat pekerja itu pasti ada dan biasa itu banyak di gunakan oleh pihak pekerja untuk meminta tolong pada ketua serikat tersebut agar membantu melaporkan permasalahan perselisihan hubungan industrial tersebut ke pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai.

#### **D. Adanya kepastian hukum**

1. Apakah di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah ada tindakan hukum yang tegas bagi pihak buruh/pengusaha apabila tidak mau mengikuti mekanisme yang sudah di terapkan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ?

Jawaban dari Ibu Erna Kalau masalah tindakan Hukum untuk di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sendiri tidak ada wewenang dari pihak Dinas tapi yang melakukan tindakan mengenai sanksi hukum itu adalah pihak Pengawas Ketenagakerjaan dan sudah berada di Provinsi.

Ibu Marlise menjawab kalau dulu ada,tapi sekarang sudah tidak ada karna untuk proses mengenai hukum itu sudah naik ke tingkat Provinsi dimana disana ada namanya Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan.

Bapak Faisal mengatakan untuk tindakan hukum yang saya ketahui kalau di Dinas ini belum ada karena apabila sudah ada mungkin setiap permasalahan hubungan industrial apabila tidak selesai tidak akan mungkin samapai pada pihak PHI.

Bapak Hery mengatakan untuk tindakan hukum yang saya ketahui kalau di Dinas ini belum ada karena apabila sudah ada mungkin setiap permasalahan hubungan industrial apabila tidak selesai tidak akan mungkin samapai pada pihak PHI.

Bapak Goncalwes mengatakan soal tindakan hukum mengenai HI setau saya kalau untuk di Dinas Ketenagakerjaan tidak ada setau saya pihak yang berhak untuk memberikan tindakan Hukum itu adalah Pihak Pengawasan Ketenagakerjaan yang terdapat di Provinsi.

2. Apakah pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selalu mengikuti/sudah sesuai dengan Perda Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

Jawaban Ibu Erna sejauh ini untuk pelaksanaan dari proses Penyelesaian Hubungan Industrial sendiri di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai ini sudah sesuai dengan prosedur yang tertera sesuai Perda Nomor 1 Tahun 2008.

Ibu Marlise menjawab kalau untuk pelaksanaan sudah pasti mengikuti prosedur yang sesuai dengan Perda Nomor 1 Tahun 2008 Kota Binjai.

Bapak Faisal menjawab mengenai pelaksanaan dan prosedur ya pasti sudah sesuai dengan Perda yang di terapkan karenakan semua mengikuti prosedur yang ada sesuai isi Perda tersebut.

Bapak Hery menjawab mengenai pelaksanaan dan prosedur ya pasti sudah sesuai dengan Perda yang di terapkan dikarenakan semua mengikuti prosedur yang ada sesuai isi Perda tersebut.

Bapak Goncalwes mengatakan sudah sesuai,karna kita juga memang harus mengikuti prosedur yang sudah di tuliskan di dalam Perda Nomor 1 Tahun 2008 tersebut.

3.Apakah tindakan selanjutnya yang akan di lakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai apabila perselisihan hubungan industrial tersebut tidak dapat di selesaikan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai?

Ibu Erna menjawab,Bagaimanapun kita usahakan untuk melakukan Mediasi terlebih dahulu lalu apabila tidak berhasil maka akan kita lakukan upaya Bipartit dengan berusaha membujuk kedua pihak dan meberikan arahan yang membuat mereka mau melakukan perdamaian tanpa harus sampai ke PHI.

Ibu Marlise menjawab akan kita usahakan memberika arahan dengan cara Mediasa satu persatu dan kemuadian akan kita upayakan melalui perundingan Bipartit namun apabila tidak berhasil juga maka akan kita keluarkan surat anjuran untuk mengangkat kasus tersebut ke PHI.

Bapak Faisal mengatakan tindakan selanjutnya akan di angkat dan di laporkan ke pihak PHI.

Bapak Hery mengatakan tindakan selanjutnya akan di serahkan dan di laporkan ke pihak PHI dan untuk pihak dari Disnaker sendiri sudah tidak memiliki wewenang lagi atas masalah tersebut.

Bapak Goncalwes mengatakan maka pihak dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai akan mengeluarkan surat anjuran ke PHI.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data**

##### 1) Adanya tindakan

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab, 2008: 65)

Dalam proses sosialisasi yang dilakukan oleh pihak Disnaker Kota Binjai memang sudah terlaksana dengan semaksimal mungkin dan dari perusahaan yang terdaftar dalam data Disnaker Kota Binjai sudah dapat dilihat bahwasannya pihak dari Disnaker sudah melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dalam perda nomor 1 tahun 2008 dalam rangka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di Disnaker Kota Binjai ini sendiri proses penyelesaian perselisihan lebih mengutamakan proses mediasi dan bipartit untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi, hanya saja adanya kekurangan yang saat ini masih belum mendukung yaitu kurangnya tenaga kerja mediator yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja tersebut.

Maka dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk proses implementasi tindakan-tindakan yang telah dilakukan pihak Disnaker sudah sesuai dan sudah dapat dikatakan terimplementasi dengan baik, dan kekurangan dalam proses implementasi tindakan tersebut yaitu adanya kurangnya kebijakan dari

pemerintahan untuk menambah tenaga kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

## 2) Adanya Mekanisme dan Prosedur

Menurut Edward (dalam Widodo 2007: 98) aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme dalam implementasi kebijakan biasanya sudah di buat standart opration procedur (SOP).

Dalam melakukan mekanisme dan prosedur yang telah di atur dalam perda nomor 1 tahun 2008 Kota Binjai sudah sesuai dengan sop yang ada, mengenai kendala dalam pelaksanaan prosedur untuk saat ini tidak ada dan masih berjalan dengan baik sesuai dengan standarisasi kebijakan dari pemerintahan daerah.

Dari hasil penelitan yang telah peneliti lakukan maka dapat dilihat bahwasannya untuk aspek ataupun prosedur yang saat ini sedang berjalan sudah dapat di ikuti oleh masyarakat dan di jalankan oleh pihak Disnaker. Dan mengenai kendala ataupun kekeliruan sejauh ini dari pihak Dinas maupun masyarakat belum ada yang mengalaminya ataupun yang melapor mengenai sop yang sudah di terapkan.

## 3) Adanya serikat pekerja

Menurut Ugo dan Pujiyo (2012), pihak-pihak yang dapat mengalami perselisihan hubungan industrial adalah: Pekerja atau buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Serikat pekerja atau serikat buruh

dengan serikat buruh dengan serikatpekerja atau serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Di Kota Binjai sendiri untuk saat ini peranan dari serikat pekerja atau LSM memang sangat di bermanfaat bagi serikat buruh ataupun pekerja yang mana para buruh mendapatkan perlindungan dari setiap lembaga organisasi yang mereka ikuti guna mebela dan membantu mengatasi permasalahan yang setiap terjadi pada anggota atau pada pihak-pihak yang ada dalam serikat pekerja tersebut.

Adanya serikat pekerja dalam Kota Binjai pada saat ini memang sudah banyak juga yang saling membantu setiap ada permasalahan yang terjadi pada anggota yang terdaftar dalam serikat pekerja tersebut contohnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sendiri,dimana perwakilan dari serikat pekerja memang di bolehkan oleh pihak Disnaker untuk mewakili anggota dari serikat pekerja tersebut untuk melaporkan dan menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi antar pekerja dengan perusahaan tempat pekerja/buruh tersebut.

#### 4) Adanya kepastian hukum

Dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan telah diatur bagaimana proses penyelesaian hubungan industrial dan apa saja sanksi yang akan di berikan apabila adanya pelanggaran yang terjadi antar pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Di Disnaker Kota Binjai untuk saat ini kepatian hukum sudah tidak lagi ada karena mengenai kepastian hukum sudah bukan lagi hak dari Disnaker melainkan

sudah menjadi wewenang pihak Provinsi yang dinamakan sebagai Badan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Untuk tindakan Hukum atau sanksi yang di berikan pada pihak/pihak yang tidak mau mengikuti penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan prosedur yang di jalankan oleh pemerintah sejauh ini belum ada sanksi yang tegas namun apabila setiap permasalahan hubungan industrial tadi sampai pada pihak PHI maka di sanalah akan ada di jatuhkan sanksi menegai tindakan hukum yang akan di jalankan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa :

- a) Dalam proses sosialisasi yang di lakukan oleh pihak Disnaker Kota Binjai memang sudah terlaksana dengan semaksimal mungkin dan dari perusahaan yang terdaftar dalam data Disnaker Kota Binjai sudah dapat dilihat bahwasannya pihak dari Disnaker sudah melakukan tindakan tindakan yang sesuai dalam perda nomor 1 tahun 2008 dalam rangka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.  
  
Di Disnaker Kota Binjai ini sendiri proses penyelesaian perselisihan lebih mengutamakan proses mediasi dan bipartit untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi, hanya saja adanya kekurangan yang saat ini masih belum mendukung yaitu kurangnya tenaga kerja mediator yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja tersebut.
- b) Dalam melakukan mekanisme dan prosedur yang telah di atur dalam perda nomor 1 tahun 2008 Kota Binjai sudah sesuai dengan sop yang ada, mengenai kendala dalam pelaksanaan prosedur untuk saat ini tidak

ada dan masih berjalan dengan baik sesuai dengan standarisasi kebijakan dari pemerintahan daerah.

- c) Di Kota Binjai sendiri untuk saat ini peranan dari serikat pekerja atau LSM memang sangat di bermanfaat bagi serikat buruh ataupun pekerja yang mana para buruh mendapatkan perlindungan dari setiap lembaga organisasi yang mereka ikuti guna membela dan membantu mengatasi permasalahan yang setiap terjadi pada anggota atau pada pihak-pihak yang ada dalam serikat pekerja tersebut.
- d) Di Disnaker Kota Binjai untuk saat ini kepatian hukum sudah tidak lagi ada karena mengenai kepastian hukum sudah bukan lagi hak dari Disnaker melainkan sudah menjadi wewenang pihak Provinsi yang dinamakan sebagai Badan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dari keempat kesimpulan yang telah peneliti tuliskan diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai sudah sesuai dengan perda Nomor 1 Tahun 2008 hanya saja ada beberapa permasalahan yang memang tidak dapat di selesaikan di Dinas Tenaga Kerja tersebut di karenakan tidak di temukannya kesepakatan antar pihak pekerja dan pihak pengusaha yang terjadi sehingga proses permasalahan tersebut di keluarkan surat anjuran dan akan di proses sampai pada PHI dsn kekurangan tenaga mediator yang juga berperan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana peneliti melihat sendiri bahwa tenaga mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai hanya berjumlah satu orang saja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, dalam rangka perbaikan dan efektivitas Ketenagakerjaan, khususnya tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat beberapa saran yang ingin kami berikan :

- a) Perlunya sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Binjai pada masyarakat setempat langsung dan tidak melalui perwakilan dari pihak-pihak Perusahaan atau Pengusaha.
- b) Pemerintah sebaiknya haruslah memperhatikan dalam menerapkan sosialisasi yang maksimal kepada seluruh perusahaan yang ada di kota Binjai ini agar dapat berjalan dengan baik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kota Binjai dan menciptakan masyarakat yang harmonis
- c) Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja, dan Perindustrian, Perdagangan kota Binjai harus memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada pekerja maupun pengusaha mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada agar para pihak tidak salah paham dengan kinerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, dan Perindustrian, Perdagangan.
- d) Adanya kebijakan dari pemerintah daerah untuk menambah tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Binjai guna membantu peran seorang Mediator untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Binjai.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **Data Pribadi**

Nama : RAHMALIANA

Tempat dan Tanggal Lahir : Pulu Raja, 13 Agustus 1996

Usia : 22 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Lajang

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Jln Kapten Muchtar Basri ampera 7 nomor 10

Nomor HP : 0812-6581-8271

### **Pendidikan Formal**

1. SD NEGERI NO 022 TAMBUSAI

2. SMP NEGERI 01 TAMBUSAI

3. SMA SWASTA DHARMAWANGSA MEDAN

4. Sedang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara (Ilmu

Administrasi Negara)

Medan 06 Maret 2019

RAHMALIANA

## DAFTAR PUSTAKA

- William N.Dunn.2003. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Kartodihardjo Hariadi 2017 :*Analisis Kebijakan*.Bogor :Diskursus-Politik-Aktor Jaringan.
- Dr. Anggara Sahya, M.Si. 2014.*Kebijakan publik*. Bandung:CV Pustaka Setia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- “Sentanoe Kertonegoro”,1999, *Hubungan Industrial,Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*,Jakarta,Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Payaman J. Simanjuntak, 2009, *Manajemen Hubungan Industrial*, Penerbit Jala Permata Aksara, Jakarta
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan
- “Konsep dasar Hubungan Industrial”Wikipedia online 2 Desember 2018.[https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan\\_industrial](https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan_industrial)



**PEMERINTAH KOTA BINJAI**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN**  
**PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN**

Alamat : Jalan Perintis Kemerdekaan No. 113 Kel. Pahlawan, Kec. Binjai Utara  
 Binjai

**SURAT KETERANGAN**

**NOMOR : 070 - 0919**

**Nama** : Drs. M. UZEIR NASUTION  
**NIP** : 19650327 199303 1 002  
**Jabatan** : SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN  
 PERDAGANGAN KOTA BINJAI

Dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : RAHMALINA  
**Pekerjaan** : Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
**NPM** : 1503100055  
**Judul** : Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 dalam  
 rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Nama tersebut diatas benar dan telah selesai melaksanakan riset/ penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Binjai, 8 Maret 2019

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN  
 PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI  
 SEKRETARIS,



**Drs. M. UZEIR NASUTION**  
**PEMBINA TK. I**  
**NIP. 19650327 199303 1 002**

\* WASSALAMU ALAIKUMHI WA'ALAIKUMHI WA. WD.

Dekan





Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.084/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal : **21 Desember 2018** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **RAHMALIANA**  
N P M : 1503100055  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2018/2019  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NO.1  
TAHUN 2008 DALAM RANGKA PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Pembimbing : **IDA MARTINELLI, S.H., M.M.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal : 21 Desember 2019.**

Ditetapkan di Medan,  
Medan, 14 Rabiul Akhir 1440 H  
22 Desember 2018 M

Dekan  
  
**Dr. Asmi Saleh, S.Sos., MSP.**

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.

*pembimbing Ida Martinelli*

JBBA  
ANGA  
ROGF