

LAPORAN KULIAH KERJA LAPANGAN
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

OLEH :

LIA LESTARI

NPM : 138520024



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLTIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018

LAPORAN KULIAH KERJA LAPANGAN

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

OLEH :

LIA LESTARI

NPM : 138520024



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLTIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul KKL : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Nama : LIA LESTARI

Npm : 13.852.0024

Program studi : Administrasi publik

Fakultas : ilmu sosial dan ilmu politik

Mengesahkan

Medan, 03 september 2018

Mahasiswa pelaksana KKL

Dosen pembimbing lapangan



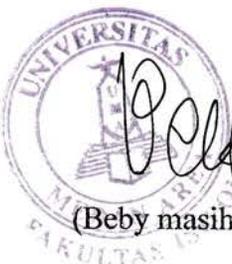
(LIA LESTARI)



(Dr .Abdul kadir, Msi)

Wakil Dekan I

Ketua Prodi Administrasi publik



(Beby masihto batubara, S.sos.MAP)



(Dr. Rosmala dewi, M.Pd)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunianya-Nya sehingga kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini hingga penyusunan laporan kegiatan Kuliah Kerja Lapangan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Sholawat serta salampun kami haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW dan para sahabatnya, yang telah memberikan tauladan baik sehingga akal dan fikiran penyusun mampu menyelesaikan Laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini, semoga kita termasuk umatnya yang kelak mendapatkan syafa'at dalam menuntut ilmu.

Dalam kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) diantaranya :

1. bapak Prof.Dr.Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Arif Nasution, MA selaku Dekan Ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Medan Area
3. Ibu Beby masitho Batubara S.sos, MAP selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area
4. Ibu Drs Hj. Rosmala M.pd Dewi selaku Ketua Prodi Administrasi publik
5. Bapak Dr Abdul kadir M.si selaku Dosen Pembimbing Lapangan pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL)

6. Bapak Fred Kelly W simaorangkir, SH,MAP Selaku Kepala Saksi Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perselisihan Dinas Tenaga Kerja.
7. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu dari pelaksanaan KKL hingga tersusunnya laporan ini.

Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini, kami susun berdasarkan apa yang telah kami jalankan selama melaksanakan KKL di Dinas Tenaga Kerja selama 1 Bulan yaitu, mulai tanggal 01 Agustus hingga 31 Agustus 2018

Dalam penyusunan laporan ini, kami menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi susunan serta cara penulisan laporan ini, karenanya saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan laporan ini sangat kami harapkan.

Akhirnya, semoga laporan ini bisa bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan juga bermanfaat bagi penyusun pada khususnya.

Medan 03 september 2018

Penulis



Lia Lestari
138520024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Kuliah Kerja Lapangan	1
B. Tujuan dan Manfaat Pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan.....	4
C. Alasan Pemilihan Kuliah Kerja Lapangan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Tenaga kerja	8
a. Pengertian Tenaga Kerja.....	8
b. Pembagian Tenaga Kerja.....	8
2. Masalah Tenaga Kerja.....	8
3. Hubungan industrial.....	9
a. Pengertian hubungan industrial.....	11
b. Prinsip prinsip Hubungan industrial.....	12
c. Sarana Pendukung Hubungan Industrial.....	12
4. Perundingan Kerja Bersama (PKB)	13
5. Hubungan Kerja.....	14

6. Pemutusan Hubungan Kerja	16
7. Jenis jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
8. Jenis jenis Perselisihan hubungan industrial.....	20
9. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan.....	23
10. Penyelesaian perselisihan di pengadilan.....	24

BAB III DESKRIPSI LOKASI KULIAH KERJA LAPANGAN

A. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja	25
B. Stuktur organisasi Dinas Tenaga kerja.....	26

BAB IV PEMBAHASAN

A. Jenis Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan	29
B. Kegiatan selama Kuliah Kerja Lapangan.....	30
C. Analisis Kegiatan Pelaksana Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan.....	31

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	32
B. Saran.....	33

LAMPIRAN LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kuliah Kerja Lapangan (KKL) adalah suatu bentuk kegiatan yang memberikan pengalaman belajar kepada mahasiswa untuk hidup di tengah-tengah masyarakat yang mungkin ditemukan dikampus, sekaligus sebagai proses pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat yang sedang membangun dan mengetahui keberhasilan dan permasalahan yang di hadapi. KKL dilaksanakan oleh perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan Misi dan Bobot pendidikan bagi mahasiswa dan untuk mendapat nilai tambah yang lebih besar pada pendidikan tinggi.

Kegiatan KKL merupakan salah satu syarat wajib mahasiswa sebelum lulus dari Universitas Medan Area. Kegiatan KKL telah dilaksanakan mulai awal Agustus sampai Akhir Agustus 2018, tujuan diselenggarakan KKL adalah untuk memberikan gambaran kepada mahasiswa tentang dunia kerja. Kuliah kerja lapangan ditujukan dengan maksud meningkatkan relevansi pendidikan tinggi dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat akan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan di dasari dengan Iman dan Taqwa (IMTAK) guna melaksanakan pembangunan dengan tumbuh dan berkembang pesat dewasa ini. Bagi mahasiswa, kegiatan KKL harus dirasakan sebagai pengalaman belajar yang baru yang tidak di peroleh di dalam kampus, sehingga selesainya KKL mahasiswa akan memiliki wawasan guna bekal

hidup dan bersosialisasi di tengah masyarakat pada saat melaksanakan pengabdian kepada bangsa dan Negara di kemudian hari.

Mahasiswa adalah salah satu dari sekian banyak kelompok yang diharapkan dapat memberikan perubahan dan kemajuan bagi bangsa Indonesia secara umum dan bagi daerah secara khusus, dan mahasiswa sering disebut sebagai *agent of change* atau elit terpelajar yang bisa merubah dunia dan peradaban. Hanya saja bagaimana mahasiswa tersebut bisa mengasah serta mempraktekkan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu perubahan. Fakta dilapangan banyak sekali mahasiswa yang belum bisa berbuat terhadap perubahan tersebut dikarenakan salah satu faktornya masih kurangnya ilmu pengetahuan dan wawasan yang dia miliki dan kurangnya diberikan kesempatan, yang mana hal ini sangat penting karena dengan hal ini lah dapat membuat perubahan baru yang bernilai positif.

Pada dasarnya mahasiswa dituntut untuk lebih berperan aktif dalam dunia informasi dan teknologi. Kemampuan dibidang tersebut akan mempermudah jalan bagi mereka untuk memegang fungsi kontrol terhadap perubahan-perubahan baik secara nasional maupun internasional. Sebagai "*agent of change*", mahasiswa diharapkan dapat berkiprah lebih baik untuk memajukan bangsa, juga sebagai acuan untuk membuat perubahan dari berbagai sisi.

Sebagian besar mahasiswa yang tertarik dengan dunia ini mencoba untuk bergabung dengan komunitas-komunitas penulisan, baik di internal maupun di eksternal kampus. Semua itu dijadikan sebagai ladang untuk menggali dan menambah wawasan

Dengan harapan dapat mengembangkan semangat menulis dan membaca terutama dalam menambah wawasan, Insya Allah, menjadi salah satu alternatif untuk mencapai tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas, yang kemudian dapat menunjang bangkitnya sebuah kesadaran untuk mewujudkan cita-cita bangsa.

Berdasarkan paparan di atas penulis telah selesai melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan yang bertempat di Instansi Pemerintahan Dinas ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melakukan sebuah kegiatan sebagai wujud implementasi dari teori-teori yang telah di pelajari selama di kampus, melatih kedisiplinan, menambah wawasan, sekaligus memperdalam pengetahuan, keterampilan di bidang publik relations dan pressrelations serta sebagai tolak ukur keberhasilan penulis selama mengikuti perkuliahan. Maka berdasarkan hal di atas penulis memaparkan hasil laporan KKL yang telah dilaksanakan Dinas ketenagakerjaan.

B. Tujuan pelaksanaan KKL

Kuliah kerja lapangan (KKL) ini bertujuan untuk mengembangkan materi dan kemampuan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi para mahasiswa yang setelah lulus akan menghadapi dunia kerja. berkenaan dengan konsep dan teori yang didapatkan dari kegiatan KKL ini kita dapat mengetahui gambaran tentang kegiatan pembelajaran dilapangan. Adapun tujuan KKL, lainya adalah

1. Mengembangkan wawasan dan pengetahuan secara langsung tentang dunia kerja, Mahasiswa dapat menambah pemahaman tentang sistem kerja Dinas tenaga kerja khususnya di bidang hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui bagaimana sistem dan peraturan-peraturan serta mediasi hubungan industrial serta tugas dinas ketenagakerjaan khususnya di bidang hubungan industrial.
3. Membekali mahasiswa dengan pengalaman kerja agar dapat mempersiapkan diri setelah menyelesaikan jenjang kuliah.
4. Memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengartikulasikan struktur pengetahuan dalam lingkungan praktis untuk menambah keahlian di bidangnya.
5. Menperluas jaringan kerja antaran instansi yang relevan dengan disiplin ilmu administrasi publik
6. Menyelesaikan tugas KKL dari institut sebagai bagian dari kurikulum.

C. manfaat kuliah kerja lapangan

a. Manfaat untuk Mahasiswa

1. secara teoritis manfaatnya adalah agar mahasiswa mampu menerapkan teori teori ilmu administrasi publik dengan kenyataan yang ada di lapangan khususnya di Dinas tenaga tenaga kerja .
2. mahasiswa juga mendapatkan pengalaman kerja yang mendapatkan pengalaman kerja yang bermanfaat jika kelak terjun ke dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Mahasiswa juga dituntut untuk mampu secara cepat menyesuaikan diri dengan keberadaan instansi ,memahami tugas tugas yang diberikan serta mampu mengambil keputusan tepat guna.untuk itu dibutuhkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam mengelolah perintah menjalankan KKL

b. Untuk Dosen

1. Kegiatan KKL merupakan mediasi Dosen untuk menjelaskan kerangka utuh Bimbingan Konseling.
2. Dosen dapat memberikan suatu bentuk perkuliahan yang representatif ditempat Obyek yang dijadikan KKL.

c. Untuk Perguruan Tinggi

Dari kegiatan Kuliah Kerja Lapangan dapat meningkatkan kerja sama yang baik antara pihak Perguruan Tinggi dan Instansi yang dijadikan obyek KKL.

D. Alasan Pemilihan KKL

Pemilihan kerja kuliah lapangan (KKL) sebagai salah satu program dan ketentuan yang di laksanakan universitas medan area

universitas Medan area mewajibkan mahasiswanya untuk melakukan kuliah kerja lapangan selama 1 bulan. Meskipun banyak mahasiswa sering mengeluh karena harus bekerja tanpa digaji, namun KKL penting dilakukan dengan alasan mahasiswa dapat Menambah pengalaman. Selama KKL, mahasiswa bisa mendapatkan kesempatan untuk belajar banyak hal. Mereka juga akan menambah pengalaman yang suatu hari nanti bisa dipaparkan dalam surat lamaran kerja ketika mencari pekerjaan. Membagi waktu dengan baik. Kuliah kerja lapangan menghabiskan banyak waktu dan tenaga. Namun di situlah mahasiswa dilatih untuk membagi waktunya dengan baik. Jadi selain melatih kemampuan tertentu, mahasiswa bisa menjadi seseorang yang lebih disiplin ketika kuliah kerja lapangan serta Mengasah kemampuan.

Dengan memilih tempat KKL di cocok dengan pekerjaan yang ingin dimiliki mahasiswa nanti. Jadi KKL adalah cara yang tepat untuk mengasah kemampuan. Pembelajaran dari kelas pun bisa dipraktikkan di lapangan. Menambah jaringan KKL artinya menemui banyak orang baru. Itulah kesempatan yang baik bagi mahasiswa untuk menambah jaringan. Dengan demikian mahasiswa punya koneksi yang lebih banyak untuk dimintai bantuan ketika nantinya membutuhkan pekerjaan.

Memperlebar pilihan Ada pula pengalaman KKL yang tidak mengenakan. Meskipun demikian, mahasiswa tetap bisa mendapatkan sisi positif dari situ, yaitu membuat mereka berpikir bahwa ada banyak pekerjaan lain yang akan dilakukan nantinya.

Saya sebagai Mahasiswi Universitas Medan Area memilih instansi di Dinas ketenagakerjaan yang beralamat di jalan asrama No 143. penulis ingin mengetahui Tugas pokok dan fungsi dari dinas ketenagakerjaan.serta penulis ingin mengetahui permasalahan pengawasan,jaminan sosial,hubungan industrial terhadap tenagakerja atau buruh tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (employed), yaitu:

1. tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu. Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi:

Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan

industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

2. Masalah ketenagakerjaan

Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri.

Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan

pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

3. Pengertian Hubungan Industrial

a. Hubungan industrial Menurut Payaman J. Simanjuntak (2009),

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

1. Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen
2. Para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh
3. Supplier atau perusahaan pemasok
4. Konsumen atau para pengguna produk/jasa
5. Perusahaan Pengguna
6. Masyarakat sekitar
7. Pemerintah.

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

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

Abdul Khakim (2009) menjelaskan, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "labour relation" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan

kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, Abdul Khakim (2009) menyatakan hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.

b. Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial Payaman J. Simanjuntak (2009)

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

c. Sarana Pendukung Hubungan Industrial Payaman J. Simanjuntak (2009)

menyebutkan sarana-sarana pendukung Hubungan industrial, sebagai berikut

1. Serikat Pekerja/Buruh
2. Organisasi Pengusaha
3. Lembaga Kerjasama bipartit (LKS Bipartit)
4. Lembaga Kerjasama tripartit (LKS Tripartit)
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

8. Lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

4. Perundingan Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama atau disingkat PKB merupakan pijakan karyawan dalam menorehkan prestasi yang pada gilirannya akan berujung kepada kinerja korporat dan kesejahteraan karyawan. Jadi, PKB memang penting bagi perusahaan manapun. Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif didalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini dalam bentuk PKB. Dalam prakteknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan. Perjanjian kerja Bersama ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan Karyawan yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (Collective Labour Agreement) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara Pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Karyawan yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Karyawan, serta tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Hubungan industrial merupakan tata kehidupan dan perilaku dalam pergaulan dilingkungan kerja. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yang didasarkan pada nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat dan di manifestasikan dalam lingkungan kerja. Konstituen dalam hubungan industrial bukan hanya pekerja/organisasi pekerja dan atau gabungan organisasi pekerja, pengusaha dan atau organisasi pengusaha, pemerintah tetapi dengan diundangkannya UU No. 21 tahun 2000 tentang organisasi pekerja/buruh dan UU no. 2 tahun 2004, memungkinkan konstituen dalam hubungan industrial adalah semua pihak yang terlibat dalam proses produksi baran dan jasa diantaranya masyarakat dan lembaga swadaya lainnya. Adapun tujuan dari terjaganya hubungan industrial yang kondusif pada umumnya adalah terciptanya ketenangan bekerja bagi pekerja dan berusaha bagi perusahaan di lingkungan kerja. Tujuan merupakan cita-cita luhur bangsa Indonesia yang dituangkan UUD 1945. Cita-cita tersebut adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam implementasi di lingkungan kerja, hubungan industrial pada umumnya mendorong terciptanya hasil pembangunan melalui peningkatan kesejahteraan pekerja dan juga akan dapat mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi, peningkatan produksi dan produktivitas kerja dan peningkatan ketrampilan tenaga kerja. Selain dari pada itu, hubungan industrial yang kondusif juga mendorong terciptanya stabilitas nasional yang mantap melalui stabilitas disektor kerja

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja tauburuh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengexploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku 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 Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada umumnya kelangsungan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling patuh atau taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja dengan pengusaha berarti mereka masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK berarti mengantar tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban tenaga kerja sesuai kondisi pada saat terjadinya kontrak kerja.

Bagi pekerja/buruh PHK merupakan mimpi buruk. Setiap mereka mengusahakan sedapat mungkin agar dirinya tidak kehilangan pekerjaan.

PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Namun demikian sukavatau tidak suka, pengakhiran hubungan kerja merupakan suatu yang sangat dekat dan sangat mungkin serta wajar terjadi dalam konteks hubunganvkerja, hubungan antara pengusaha (majikan) dengan pekerja/buruh.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan;

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurutketerangan dokter selama waktu tidak melampaui batas 12 bulan secara terus menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan melakukan pekerjaannya Karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diwajibkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayi;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah /atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

7. Jenis-jenis PHK

Dalam literatur hukum perburuhan/ketenagajaan dikenal ada beberapa jenis PHK yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 158 ayat(1)

2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.

bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh ini, yang aktif untuk memutuskan hubungan kerjanya ialah pekerja/buruh tersebut.

Pekerja/buruh dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut tau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintah pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di yang diperjanjikan, atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan atau kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

8. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

1. PERSELISIHAN HAK

Perselisihan ini adalah Perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya HAK, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

2. PERSELISIHAN KEPENTINGAN

Perselisihan ini adalah Perselisihan yang timbul dalam Hubungan Kerja karena tidak adanya Kesesuaian Pendapat mengenai pembuatan atau Pembuatan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian kerja Bersama.

3. PERSELISIHAN PHK

Perselisihan ini adalah Perselisihan yang timbul akibat tidak adanya Kesesuaian Pendapat mengenai Pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu Pihak.

4. PERSELISIHAN ANTAR SERIKAT PEKERJA

Perselisihan antara SP dengan SP lainnya hanya dalam satu Perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan Hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Penyelesaian Menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai hukum positif UU PPHI mencabut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial membentuk beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbeda dari sebelumnya. Konsekwensinya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D)/(P4P) dinyatakan bubar. Penyelesaian perselisihan seluruhnya masuk kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

9 . PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI LUAR PENGADILAN

Secara tidak langsung UU No. 2 Tahun 2004 sebetulnya hampir sama dengan UU No. 22 Tahun 1957. Yang sama-sama mengenal penyelesaian di luar Pengadilan.

- a. Penyelesaian Secara Bipartite
- b. Penyelesaian melalui mediasi
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi
- d. Arbitrase Melalui pengadilan
- e. Pengadilan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian secara bipartite

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 10 perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 11 mediasi hubungan industrial selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Pengertian konsiliasi sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian permasalahan hubungan industrial dalam pasal 1 angka 13 yang berbunyi “konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral”

4. Arbiter

Pengertian arbitrase sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian permasalahan hubungan industrial dalam pasal 1 angka 15 yang berbunyi “arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”. Sedangkan arbiter sendiri adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

10. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial sama beracara di pengadilan umum perdata kecuali yang diatur khusus di dalam UU No 2 Tahun 2004. Perselisihan Perselisihan hubungan industrial merupakan 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

a. Definisi Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Selanjutnya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan konsiliasi atau arbitrase. Konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja sedangkan arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

BAB III

DESKRIPSI LOKASI KULIAH KERJA LAPANGAN (KKL)

A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat 2 bahwa pembangunan ketenagakerjaan ditunjuk untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

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

- a. Departemen Transmigrasi dan Sosial.
- b. Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi.
- c. Departemen Tenaga Kerja.
- d. Departemen Transmigrasi.
- e. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

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

- a. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang beralamat di Jln. Asrama No. 143 Medan.
- b. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jln. SM. Raja Medan.
- c. Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No. 331 Medan

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

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

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

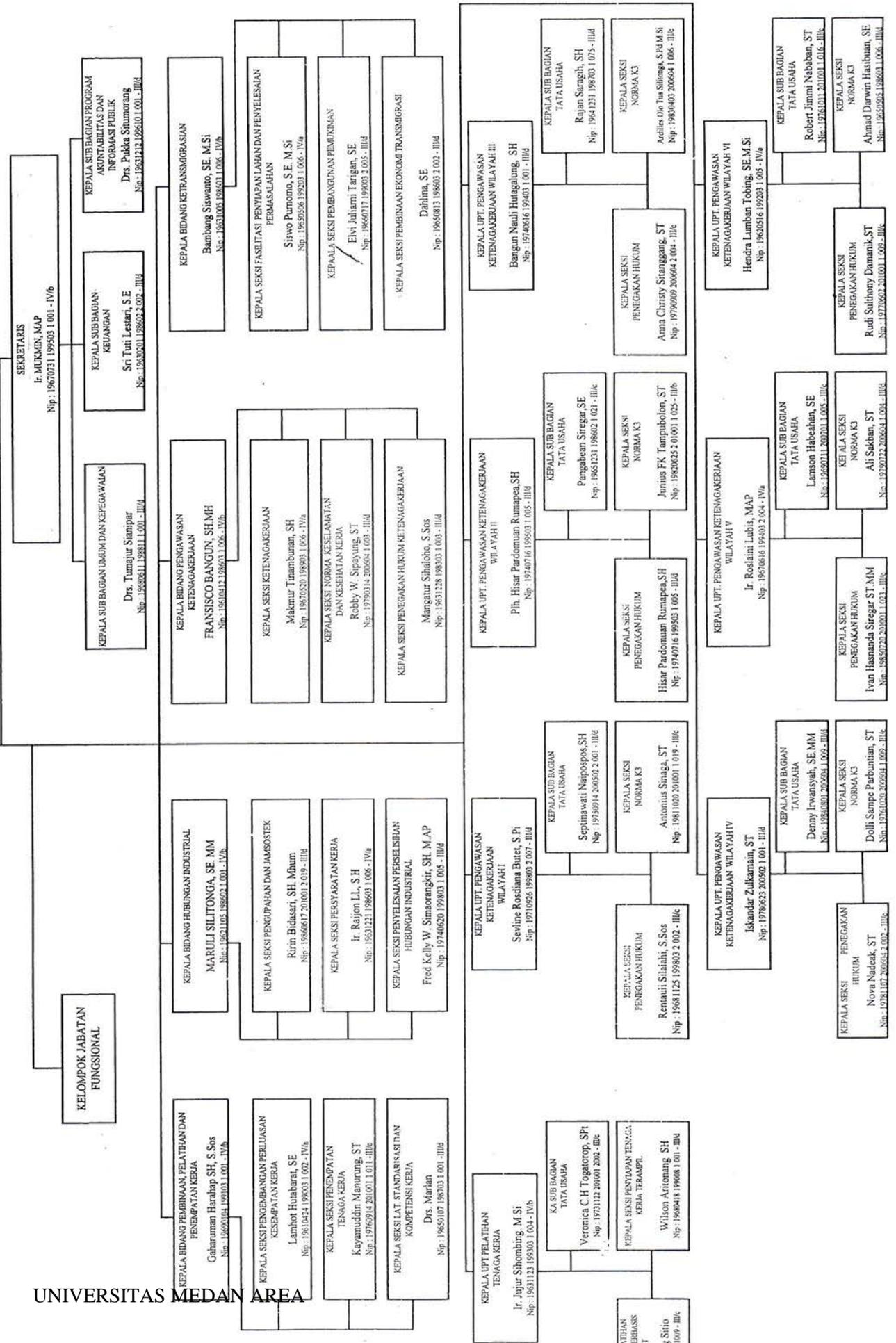
“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Sejahtera” makna yang terkandung didalam visi tersebut adalah :

1. Terwujudnya Tenaga Kerja yang kompeten dan produktif.
2. Terwujudnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
3. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

4. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja.
5. Kesejahteraan pekerja dan purna kerja.
6. Terwujudnya penataan persebaran penduduk dengan “3S” yaitu serasi, seimbang dan sejahtera.
7. Terwujudnya sumber daya manusia yang berkompeten dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

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

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



B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu cara atau sistem pembagian tanggung jawab, wewenang serta penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dan sasaran ini hendaknya dicapai semaksimal mungkin dengan menggunakan potensi-potensi yang dimiliki perusahaan walaupun potensi tersebut terbatas. Kemampuan perusahaan dalam hubungan dengan pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran perusahaan banyak dipengaruhi oleh struktur organisasi dari perusahaan tersebut. Struktur organisasi suatu perusahaan harus dapat menggambarkan kondisi tentang tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan tergantung dari macam perusahaan, kegiatannya dan pertimbangan-pertimbangan lain. Dalam manajemen dikenal bentuk organisasi baris, garis dan staff, organisasi fungsional dan organisasi matriks. Sedangkan organisasi yang dipakai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sistem organisasi baris dimana staff karyawan akan menerima tugas dari seorang atasan sesuai dengan yang diberikan. Adapun struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

BAB IV
PEMBAHASAN

A. JENIS KEGIATAN KKL

Adapun jenis kegiatan kuliah kerja lapangan (KKL) di Dinas tenaga kerja sebagai berikut :

NO	Jenis kegiatan kkl
1.	Membuka dan memberikan Nomor surat untuk memudahkan pencatatan dan pengarsipan untuk agenda
2.	Melakukan kegiatan yang meliputi pengeluaran surat, pencatatan ke buku agenda, pendokumentasian administrasi administrasi surat
3.	Membuat rekapitulasi data sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku agar informasi dapat di gunakan sesuai kebutuhan
4.	Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai prosedur kepada pimpinan
5.	Menyusun laporan pelaksanaan tugas

B. KEGIATAN SELAMA KKL

NO	KEGIATAN SELAMA KERJA KULIAH LAPANGAN (KKL) DINAS TENAGA KERJA
1.	Memperkenalkan mahasiswa kepada kepala bidang bagian PHI serta staf administrasi umum di disnaker
2.	Membuat, mengetik surat biasa
3.	Memeriksa surat pengaduan dari Pt citra jaya
4.	Sabtu kantor libur
5.	Hari libur
6.	Apel upacara
7.	Membuat surat pengeduan biasa
8.	Membuat surat panggilan terhadap pihak pihak yang berselisih
9.	Mengikuti sidang mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
10.	Membuka dan memberikan nomor surat untuk memudahkan pencatatan.
11.	Hari sabtu
12.	Hari minggu
13.	Apel upacara
14.	Menyusun laporan pengaduan

15.	Menyusun laporan laporan pengaduan
16.	Membuat surat undangan klarifikasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
17.	Membuat surat undangan klarifikasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
18.	Hari sabtu
19.	Hari minggu
20.	Apel upacara
21.	Membuat surat undangan klarifikasi dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
22.	Membuat surat undangan klarifikasi
23.	Meleaksanakan tugas yang di berikan atasa langsung baik lisan maupun tulisan
24.	Mengarsip agenda
25.	Hari sabtu
26.	Hari minggu
27.	Apel upacara
28.	Mengarsip agenda
29.	Membuat surat undangan Panggilan mediasi
30.	Membuat surat undangan panggilan mediasi

C. ANALISI PELAKSANA KEGIATAN KKL

1. Hasil Kegiatan

Selama 1 bulan melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL), terhitung mulai tanggal 1-31 agustus 2018, banyak kegiatan yang penulis lakukan di Dinas ketenagakerjaan provinsi Sumatra utara , baik itu kegiatan yang sifatnya mendukung terhadap penyusunan laporan KKL, maupun kegiatan yang menambah pengalaman dan wawasan penulis.

Untuk mengatasi masalah masalah tersebut kebebasan berserikat dalam konteks hubungan industrial diperkenalkan sehingga memberikan kesempatan bagi pekerjaan dan organisasi nya, perusahaan dan organisasi nya menyampaikan pendapat secara lebih terbuka.

Semua kegiatan penulis lakukan berdasarkan instruksi dari pembimbing instansi KKL. Namun ada pula beberapa kegiatan yang dilakukan secara fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi dimana penulis dibutuhkan untuk membantu bapak dan ibu pegawai memfotocopy bahan-bahan pekerjaan, membantu membuat surat-surat, mengetikkan beberapa data dan file membuat surat biasa sampai dengan hal-hal yang berhubungan dengan Laporan KKL penulis yaitu mengenai kinerja Aparatur dinas tenaga kerja di provinsi sumatra utara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengamatan penulis selama pelaksanaan kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Dinas Tenaga kerja maka dapat disimpulkan bahwa merupakan kegiatan yang bermanfaat bagi mahasiswa/mahasiswi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi bekal mahasiswa/mahasiswi di dunia kerja nantinya.

Dalam menjalankan kegiatannya, Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi yang sangat memperhatikan kedisiplinan dan ketertipan kerja kepada seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja serta mahasiswa/i yang sedang melaksanakan kuliah kerja lapangan (KKL) di Dinas Tenaga Kerja.

Praktek Kerja Lapangan yang diadakan dapat meningkatkan kreativitas dan aktivitas bagi mahasiswa/mahasiswi di dunia kerja sesuai dengan bidangnya masing masing dan kuliah Kerja Lapangan merupakan kegiatan yang bermanfaat bagi para mahasiwa/mahasiswi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi bekal mahasiswa/i di dunia kerja nantinya.

B. Saran

Saran yang dapat penulis berikan saran kepada Tenaga Kerja sebagai berikut:

1. kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi sumatra utara menambah 1 unit komputer dalam ruangan hubungan industrial agar staf administrasi umum dapat bekerja dengan baik.
2. Untuk ruang sidang mediasi lebih diperhatikan lagi kenyamanannya, dimaksud disini seperti kerapihannya.



PEMERINTAH PROPINSI SUMATERA UTARA
DINAS TENAGA KERJA

Jln. Asrama No. 143 Telp. 8452551 – 8452261
Medan – 20126

Medan, 20 Juli 2018

Kepada Yth,

Sdr. Kepala

Universitas Medan Area

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

di

Medan,-

Nomor : 1426 -1/DTK /2018
Lampiran : --
Perihal : Permohonan Kuliah Kerja Lapangan (KKL).

1. Sehubungan dengan surat Universitas Medan Area Nomor : 524/FIS.0/005.3/VII/2018 tanggal 25 Juli 2018 perihal Permohonan Tempat Kuliah Kerja Lapangan (KKL) seperti pada pokok surat, dengan ini disampaikan bahwa untuk pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terhadap Siswa Saudara yang namanya tersebut dibawah ini :

No	Nama Siswa	Kelas
1	Lia Lestari	138520024
2	Fajar Muhammad Lubis	158320014

2. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan menerima Siswa tersebut untuk melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terhitung mulai tanggal 01 Agustus s/d 31 Agustus 2018 (1 bulan).
3. Demikian disampaikan untuk dimaklumi, Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

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



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS TENAGA KERJA

Jln. Asrama No. 143 Telp. 8452551 – 8452261
Medan – 20126

SURAT KETERANGAN

Nomor : -1/DTK/IX/2018

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

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

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

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

Dikeluarkan : MEDAN
Pada Tanggal : September 2018

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



[Signature]
Drs. Tumajur Sianipar
Penata TK. I

NIP. 19680611 198811 1 001