

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penelitian dilaksanakan, dianalisis, dan dilakukan pembahasan mengenai model komunikasi Islami Dinas Tenaga Kerja dalam memediasi perselisihan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rasulullah telah memberikan sejumlah prinsip dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan perselisihan baik secara litigasi dan ataupun non litigasi. Perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Mandailing Natal yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja menggunakan non litigasi yakni melalui mediasi/*wasatha*. Model komunikasi Islami yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah *Al-mau'izah al-Hasanah*. Dalam pelaksanaan mediasi, mediator melakukan dialog, diskusi serta bertukar pikiran dengan budi pekerti yang baik, tutur kata yang lembut dan santun, penuh hormat, dan menghargai orang yang memberi nasehat serta mengarah pada kebenaran dengan disertai argumentasi yang baik dan benar. Pada model komunikasi *Al-mau'izah al-Hasanah* yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja terdapat tiga bentuk komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madina dan Provinsi Sumatera Utara yaitu komunikasi dengan tangan (*bilyadi*), komunikasi dengan lisan (*billisan*), komunikasi dengan hati (*bilqolb*). Model komunikasi *Al-mau'izah al-Hasanah* bersifat dua arah tetapi pada tahap pasca mediasi jika kedua belah pihak tidak mencapai kata sepakat maka proses komunikasi berhenti pada pengusaha dan buruh selaku komunikasikan dan hanya menghasilkan efek tanpa *feedback*. Saat mediator mengeluarkan anjuran maka proses komunikasi akan berlanjut pada tahapan yang berbeda dan dengan komunikator yang berbeda pula yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dan jika kata sepakat diambil oleh kedua belah pihak maka proses komunikasi dua arah akan terus berlanjut hingga dibuat Perjanjian Bersama. Komunikasi

organisasi menjadi landasan komunikasi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan ia merupakan organisasi pemerintahan. Komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah komunikasi internal dan komunikasi eksternal, dimana komunikasi internal terjadi di dalam Dinas Tenaga Kerja dengan menggunakan komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal. Sedangkan komunikasi eksternal dilakukan di luar dari Dinas tenaga kerja seperti antara mediator dengan buruh dan pengusaha. Dan dalam melakukan proses mediasi maka mediator menggunakan komunikasi interpersonal dan persuasif

2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal dilakukan melalui mediasi/*wasatha* dengan menggunakan komunikasi persuasif. Komunikasi persuasif digunakan oleh mediator untuk mempengaruhi pengusaha dan buruh yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan psikologis, sehingga pengusaha dan buruh dapat mengikuti ajakan mediator namun merasa sedang melaksanakan sesuatu berdasarkan pada kehendak sendiri (tidak merasa dipaksakan). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa model komunikasi umum yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan perpaduan dari model komunikasi Lasswell dan S-R. Baik model komunikasi Lasswell dan model komunikasi S-R dapat diterapkan dalam komunikasi persuasif. Model komunikasi ini diterapkan oleh mediator dengan berpegang pada efek/respon atas tata cara dalam bersikap yang dapat diubah berdasarkan pada kedudukan dari sumber. Komunikasi persuasif memiliki dinamika aktif dimana antara mediator dengan pengusaha dan buruh tidak berjalan linier namun berjalan secara sirkuler yang sangat memperhatikan umpan balik/*feedback* pada konteks dan aktifitas si penerima pesan. Proses kegiatan komunikasi persuasif terjadi dengan saling mempengaruhi antara mediator dengan pengusaha dan buruh melalui interaksi dan interrelasi antarsesama.

B. Saran

1. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya membuka kembali pelatihan mediator khususnya untuk mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, dikarenakan pada beberapa Kabupaten jumlah mediator masih terbatas. Jika setiap Kabupaten memiliki mediator maka perselisihan hubungan industrial yang tidak mencapai kesepakatan tidak harus dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi, sehingga waktu yang dipergunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat menjadi lebih singkat.
2. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten hendaknya bergabung dengan pihak perusahaan dalam memberikan sosialisasi kepada para pekerja/buruh mengenai peraturan perusahaan dan juga mengenai Peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan agar perselisihan hubungan industrial dapat diminimalisir, pada saat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten melakukan pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial hendaknya notulen rapat yang dikirimkan harus memuat informasi-informasi yang penting mengenai permasalahan yang akan dilimpahkan, sehingga mediator tidak perlu mencari data dan fakta dari nol lagi.
3. Pada tahapan pasca mediasi, mediator dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara akan mengeluarkan anjuran tertulis, sebaiknya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara melakukan pengawalan kepada kedua belah pihak untuk bisa sampai pada proses Pengadilan Hubungan Industrial. Kemudian Dinas Tenaga Kerja seharusnya memiliki data, berapa banyak anjuran tertulis yang dijalankan oleh kedua belah pihak dan berapa banyak perselisihan yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dapat mengevaluasi langkah-langkah yang telah dilakukan pada saat melakukan proses mediasi. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara melakukan kunjungan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal untuk melakukan pelatihan secara internal agar Kepala Seksi

Hubungan Industrial dapat memiliki *skill* dan keterampilan yang lebih sehingga mampu memediasi dengan tepat serta mengetahui informasi seperti apa saja yang seharusnya dilampirkan pada notulen rapat pada saat pelimpahan dilakukan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi.



UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
SUMATERA UTARA MEDAN



UNIVERSITAS SUMATERA
SUMATERA UTARA MEDAN



UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
SUMATERA UTARA MEDAN