

DAFTAR PUSTAKA

- 2003, U.-U. N. (t.thn.). *Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3*.
- Al-Qur'anulkarim Terjemahan & 319 Tafsir Tematik* . (2017). Bandung: PT. Cordoba Internasional Indonesia.
- Abbas, S. (2009). *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syari'ah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana.
- Abrar, A. N. (2001, Maret). Keberpihakan Dan Komunikasi Dalam Kebijakan Perlindungan Buruh. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 5, No. 3.
- Abubakar, F. (2015, April). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pekommas*, Vol. 18, No. 1, 53-62.
- Al-Bukhari, A. A. (2011). *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari* (Cet. I ed.). (Msyhar, & M. Suhadi, Penerj.) Jakarta: Almahira.
- al-Busti, M. b.-T. (1993). *Shaih Ibnu Hibban bi Tartibi Ibnu Bilban Juz XI*. Beirut: Muassasah Arrisalah.
- Aliyah, S. (2004). *Nizam Ad-Daulah wa Al-Qadla' wa Al-Islam*. (A. S. Zamakhsyari, Penerj.) Jakarta: Khlifa.
- Ardianto, E., & dkk. (2007). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Arifin, B. (2018, Januari-Juni). Model Komunikasi Islam. *Jurnal Institut Agama Islam Tribakti Kediri*, Vol. 29, No. 1.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Cet. XII ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- At-Tirmidzi, M. B. (2008). *Sunan at-Tirmidzi* (Cet: Ke-2 ed.). Riyadh: Maktabah Ma'arif Linnasyri.
- Bahasa, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bakar, A. (2015). Al-Maw'izah Al-Hasanah (Telaah Atas Metode Dakwah Dalam Al-Qur'an Dan Al-Sunnah. *Jurnal Dialogia*, Vol. 13, No. 1.
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiono, A. R. (2001). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Bungin, B. (2003). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cangara, H. (2014). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridiksi*, Vol. 1, No. 1, 1-23.
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* (Cet. I ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta: Karisma Publishing.
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu, Teori, Dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Effendy, O. U. (2007). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Rosda Karya.
- _____. (2008). *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fida, A., & Kasir, I. b. (1980). *Tafsir al-Qur'an al-Adim* (Jilid 2 ed.). Beirut: Dar Fikr.
- Fikriyah, K. (2021, Januari). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1, No. 8, 1597-1608.

- Gunara, T., & Sudiby, U. H. (2008). *Marketing Muhammad SAW: Strategi Andal dan Jitu Praktik Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Bandung: Madani Prima.
- Hamka. (1983). *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: PT. Pustaka Panji Mas.
- Hamlan. (2019, Juni). Metode Dan Pendekatan Dakwah (Solusi Untuk Menghadapi Problematika Dakwah Masa Kini. *Jurnal Al-Mauizhah, Vol. 5, No. 1*.
- Husayn, F. M. (1997). *ushub ad-Da'wat fi al-Qur'an*. (T. A. Qasim, Penerj.) Jakarta: PT. Lentera Basritama.
- Husni, L. (2005). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ilahi, W. (2011). *Komunikasi Dakwah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ilahi, W., & Munir, M. (2009). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jamal, R. (2017). Resolusi Konflik Perkawinan Melalui Mediasi Dalam Perkara Perceraian Di Pengadilan Agama Manado. *Jurnal Ilmiah Al-syir'ah, Vol. 15, No. 2*.
- Kertanegoro, S. (1999). *Hubungan Industrial-Hubungan Antara Pengusaha Pekerja Dan Pemerintah*. Jakarta: YTKI.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Kholil, S. (2006). *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- _____. (2007). *Komunikasi Islami*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Kurniayana, R., & Nizar, M. C. (2021, Juni). Tingkat Keberhasilan Mediasi Oleh Hakim Dan Non Hakim Di Pengadilan Agama Purwodadi Tahun 2019. *Jurnal ADHKI: Journal of Islamic Family Law, Vol. 3, No. 1*, 69-82.
- Lubis, Lahmuddin. 2019. *Bimbingan Konseling Dalam Perspektif Kenabian Rasulullah Saw*. Buletin Taqwa Universitas Medan Area Periode Oktober.
- Latip, A., & dkk. (2018, Oktober). Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Kompetensi, Vol. 12, No. 2*.

- Liliweri, A. (2004). *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Lunandi, A. G. (1994). *Komunikasi Mengenai: Meningkatkan Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Madkur, M. S. (1993). *Peradilan Dalam Islam*. Surabaya: Bina Ilmu Offset.
- Mahyuni, & Yudiana, D. (2017, Januari-Juni). Manajemen Konflik Dalam Tinjauan Al-Qur'an. *Jurnal Almufisa, Vol. II, No. 1*.
- Mailin. 2015. *Komunikasi Dan Penyiaran Islam, Konsep Ragam, dan Aplikasinya: Strategi Komunikasi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN SU Medan*. Medan: Perdana Publishing.
- Manulang, S. H. (1990). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Mashari. (2012, Oktober). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. *Jurnal Undip, Vol. 41, No. 4, 549-556*.
- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi Komunikasi dan Persuasi*. Jakarta: Akademia Permata.
- Moleong, L. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, L., & Subroto, A. (2011). *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dak Praktik*. Bandung: PT. Alumni.
- Mulyana, D. (2002). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munir, M. (2006). *Metode Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Muslim, A. a.-H. (1983). *Shahih Muslim* (Jilid III ed.). Beirut: Dar al-Fikr.
- Nashiruddin, M. (2007). *Shohih Sunan Abu Daud*. Jakarta: Pustaka Azzam .
- Nurjanah. (2015, September). Peran Komunikasi Persuasif Dalam Penyelesaian Konflik Antara Nelayan. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 6, No. 2*.
- Farida Nurul R, Surokim, Nety Dyah K, & Nikmah Surayandari. September 2015. *Model Komunikasi Pembelajaran Transferable Skill Sebagai Upaya*

Meminimalisasi Pengangguran Intelektual Melalui Bengkel Kerja Komunikasi, Jurnal Komunikasi, Vol. IX, No. 02.

Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. (t.thn.). *Profil Gender Dan Anak Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2019*.

Pertiwi, D. (2019, Januari-Juni). Strategi Komunikasi Persuasif Dalam Meningkatkan Jumlah Debitur Di PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Padang. *Jurnal JOM Fisip*, Vol. 6.

Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Putra, J. R. (2013, Desember). Peran Mediator Hubungan Industrial Disnakertrans Kota Serang Dalam Penyelesaian kasus-Kasus Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Administrasi*, Vol. 4, No. 2.

Qudamah, I. (1984). *Al-Mugni*. Beirut: Darul Fikr.

Rahmiyati. (t.thn.). *Pandangan Hakim Mediator Terhadap Keberhasilan Mediasi Di Pengadilan Agama Malang Dan Kabupaten Malang*. Malang: UIN Malang Malik Ibrahim.

Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.

Saleh, M. (2019, Juli-Desember). Model Komunikasi Persuasif Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Liwa'ul Dakwah*, Vol. IX, No. 2.

Senjaya, S. D. (1994). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta.: Lentera Hati.

Sidabutar, E. S. (2007). *Pedoman Penyelesaian PHK*. Tangerang: Elpress.

Simanjuntak, P. J. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.

Soemirat, S., Ardianto, & Elvinaro. (2004). *Dasar-dasar Public Relations*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sudarto. (1997). *Metodologi Penelitian Filsafat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiantrari, A., & dkk. (2016). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang. *Jurnal Diponegoro*, Vol. 5, No. 2.

- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulastri, I. (2013, April). Model-model Komunikasi Dakwah (Studi Terhadap Dakwah Di Kota Padang). *Jurnal Al-Munir, Vol. IV, No. 7*.
- Suparta, M., & Hefni, H. (2009). *Metode Dakwah*. Jakarta: Rahmat Semesta.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, R. (2003). *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Widjaja, H. A. (2000). *Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Witanto, D. (2010). *Hukum Acara Mediasi: Dalam Perkara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum Dan Peradilan Agama Menurut PERMA No. 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan*. Bandung: Alfabeta.
- Wok, S. (2004). *Teori-teori Komunikasi*. Kuala Lumpur: Cergas (M) SDN, BHD.
- Yakub, H. (2017). Dakwah Mediasi: Perspektif Sejarah Islam. *Jurnal Wardah, Vol. 18, No. 2*, 131-146.
- Zain, N. L. (2017, Oktober). Strategi Komunikasi Persuasif Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Nomosleca, Vol. 3, No. 2*, 595-604.
- Zuhaili, W. (t.thn.). *Al-Fiqh Al-Islami wa Adilatuhi* (Juz VI ed.). Beirut: Darul Fikr.
- <https://kbbi.web.id/model>
- <https://studylibid.com/doc/271386/bab-ii-komunikasi-islam-a.-pengertian-komunikasi-islam-1>
- https://www.academia.edu/40079494/Implementasi_Komunikasi_Efektif_Rasul_dalam_Dakwah

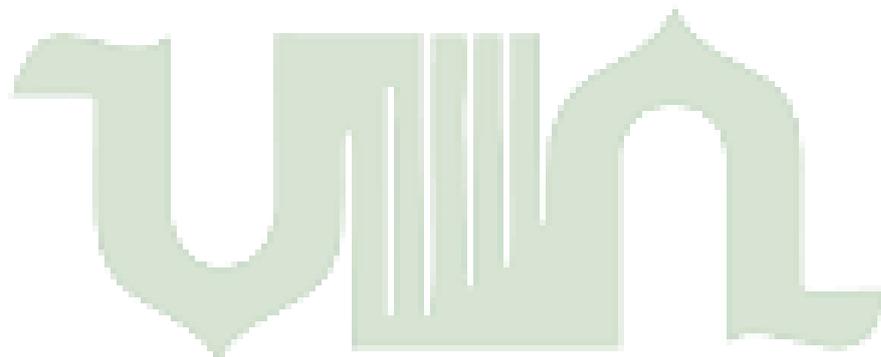
<https://www.kompasiana.com/hanifibro/5f1817e0097f3675771799c2/komunikasi-organisasi-menurut-perspektif-islam-dan-contoh-yang-dilakukan-oleh-rasulullah-saw?page=all>

<http://repository.unair.ac.id/70997/>

<http://repository.unair.ac.id/70997/>

<http://repository.uin-suska.ac.id/19648/>

<https://badilag.mahkamahagung.go.id/artikel/publikasi/artikel/komunikasiinterpersonal-mediator-dalam-proses-mediiasi-perkara-perceraian-8-5>



UNIVERSITAS SUMATERA
UTARA MEDAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN OBSERVASI

Subjek/objek yang diobservasi dengan kriteria:

- a. Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
- b. Perwakilan perusahaan yang mengalami perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Mandailing Natal
- c. Serikat Buruh di Kabupaten Mandailing Natal

No.	Aspek Yang Diamati	Keterangan
1.	Komunikasi organisasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal	
2.	Langkah-langkah Dinas Tenaga Kerja menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial	
3.	Pelaksanaan proses mediasi perselisihan Hubungan Industrial	
4.	Kondisi pengusaha dan buruh pasca mediasi	

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

(Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)

1. Pedoman wawancara ini dijadikan sebagai pedoman ketika melakukan wawancara.
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel disesuaikan dengan situasi dan kondisi jawaban yang diberikan informan.
3. Selama proses wawancara berlangsung, peneliti menggunakan alat bantu *handphone* untuk merekam pembicaraan dan untuk mengambil gambar sebagai dokumentasi, serta alat tulis untuk menulis hasil wawancara secara utuh.

Nama Informan 01 : Makmurutin Tambunan
Jabatan : Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
Tempat : Jl. Williem Iskandar No. 301a Parbangunan, Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal
Hari/Tanggal : Selasa/23 Februari 2021
Waktu : 11.00-12.00 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?

7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukan pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?
11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

PEDOMAN WAWANCARA
(Kepala Persyaratan Kerja & Mediator Provinsi Sumatera Utara)

Nama Informan 02 : Waijon Laki Laki
Jabatan : Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
Tempat : Jl. K.H.Wahid Hasyim No. 14, Kelurahan Merdeka
Kecamatan Medan Baru, Kota Medan
Hari/Tanggal : Selasa/23 Februari 2021
Waktu : 12.30-14.00 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukannya pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?

11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

PEDOMAN WAWANCARA
(Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal)

Nama Informan 03 : Muhammad Parluhutan
Jabatan : Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal
Tempat : Jl. Willem Iskandar No. 301a, Parbangunan, Panyabungan
Kabupaten Mandailing Natal
Hari/Tanggal : Rabu/02 Maret 2021
Waktu : 11-13.00 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukan pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?
11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?

12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

PEDOMAN WAWANCARA
(Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal)

Nama Informan 04 : Abdul Karim Dalimunthe
Jabatan : Kepala Tata Usaha PT. Madina Agro Lestari
Tempat : Jl. Willem Iskandar No. 301a, Parbangunan, Panyabungan
Kabupaten Mandailing Natal
Hari/Tanggal : Selasa/09 Maret 2021
Waktu : 11-12.30 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukan pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?
11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?

12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

PEDOMAN WAWANCARA
(Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal)

Nama Informan 05 : Jaya
Jabatan : Humas PT. Rimba Muji Mahkota (RMM)
Tempat : Jl. Willem Iskandar No. 301a, Parbangunan, Panyabungan
Kabupaten Mandailing Natal
Hari/Tanggal : Jum'at/12 Maret 2021
Waktu : 14-15.00 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukan pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?
11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?

12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

PEDOMAN WAWANCARA
(Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal)

Nama Informan 06 : Abdul Sirip Siburian
Jabatan : Ketua Serikat Buruh Indonesia (SBI) Kabupaten Madina
Tempat : Jl. Willem Iskandar No. 301a, Parbangunan, Panyabungan
Kabupaten Mandailing Natal
Hari/Tanggal : Senin/15 Maret 2021
Waktu : 10.00-11.00 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukan pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?
11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?

12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

PEDOMAN WAWANCARA
(Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal)

Nama Informan 07 : Anwar Hasibuan
Jabatan : Ketua Serikat Pekerja PT. RMM
Tempat : Jl. Willem Iskandar No. 301a, Parbangunan, Panyabungan
Kabupaten Mandailing Natal
Hari/Tanggal : Selasa/16 Maret 2021
Waktu : 12.30-13.30 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukan pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?
11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?

12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

PEDOMAN WAWANCARA
(Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal)

Nama Informan 08 : Suwardi
Jabatan : Staff Tanaman
Tempat : Jl. Willem Iskandar No. 301a, Parbangunan, Panyabungan
Kabupaten Mandailing Natal
Hari/Tanggal : Rabu/17 Maret 2021
Waktu : 10.00-11.00 wib
Fokus : Penelitian
Pewawancara : Kapsan Usman Utomo

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?
2. Ceritakan salah satu kasus perselisihan Hubungan Industrial yang pernah terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dan bagaimana cara menanganinya?
3. Bagaimana langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit?
4. Apa sajakah syarat untuk menjadi seorang mediator?
5. Apakah di Dinas Tenaga Kerja memiliki LKS? Dan apakah jika LKS sudah terbentuk mediator masih dibutuhkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
6. Apakah di Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki mediator? Jika tidak ada apakah perselisihan Hubungan Industrial langsung dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atau tetap di proses terlebih dahulu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
7. Berapa lama jangka waktu yang diberikan dalam melaksanakan Tripartit baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal?
8. Bagaimana prosedur dilakukan pelimpahan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
9. Apakah hasil akhir yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dikerjakan oleh kedua belah pihak dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja?
10. Apa fungsi dari serikat buruh?
11. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan Hubungan Industrial?

12. Bagaimana cara perusahaan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial secara internal?
13. Jika penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan perusahaan tidak mencapai kata sepakat langkah apa yang diambil oleh pekerja dan perusahaan?
14. Apa harapan dari serikat pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja?
15. Bagaimana strategi yang digunakan mediator dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
16. Bagaimana cara mediator dalam mengumpulkan data dan informasi terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani?
17. Bagaimana cara mediator menganalisa data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial?
18. Apa yang menjadi hambatan mediator Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial?
19. Apa yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam meminimalisir perselisihan Hubungan Industrial?
20. Bagaimana harapan dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial?
21. Siapa yang memiliki wewenang dalam mediasi?
22. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki data mengenai perselisihan Hubungan Industrial yang melangkah masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?

LAMPIRAN 3

CATATAN LAPANGAN OBSERVASI (CLO)

CLO 1: Hasil observasi dalam penggunaan komunikasi organisasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan buruh melalui tripartit pada hari Kamis tanggal 25 Maret 2021 jam 10.00 wib. Sebagai berikut:

“Dari hasil observasi lapangan dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Mandailing Natal dalam mendisposisikan permasalahan perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan jenjang hierarkinya. Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal menggunakan komunikasi internal organisasi dan komunikasi eksternal organisasi. Untuk komunikasi internal digunakan alur komunikasi vertikal dan horisontal.”

CLO 2: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal melaksanakan tahapan tripartit pada hari Selasa tanggal 30 Maret 2021 jam 09.00 wib. sebagai berikut:

“Tahapan tripartit yang dilakukan melalui mediasi dilaksanakan dengan menerima surat permohonan dari pekerja. Biasanya lebih banyak pihak pekerja yang bermohon untuk dimediasikan menyangkut permasalahan perselisihan Hubungan Industrial. Setelah surat permohonan diterima maka disposisi penugasan akan dilakukan melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal. Setelah disposisikan maka Kepala Seksi Hubungan Industrial akan melakukan konfirmasi kepada pemohon mengenai pelaksanaan bupartit, apakah sudah dilakukan ataukah belum. Jika belum maka Kepala Seksi Hubungan Industrial akan meminta untuk dilakukan bipartit dan surat resmi dari hasil bipartit dikirimkan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal maksimal 14 hari kerja setelah dilakukannya konfirmasi.”

CLO 3: Hasil observasi terhadap tripartit yang sedang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial pada hari senin 5 april 2021 jam 13.00 wib. sebagai berikut:

“Pelaksanaan tripartit dilakukan melalui tahapan mediasi dimana tahapan mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terbagi 3 dimana ada yang namanya tahapan pra mediasi, tahapan proses mediasi, dan tahapan pasca mediasi. Proses penyelesaian memediasikan perselisihan Hubungan Industrial diberikan waktu selama 30 hari kerja, jika sampai dengan waktu yang telah ditentukan mediator tidak dapat menyelesaikan samapai tahapan pasca mediasi maka akan terkena sanksi administratif. “

CLO 4: Observasi kepada pengusaha dan buruh yang telah melaksanakan tripartit melalui proses mediasi yang dilakukan pada tanggal senin tanggal 11-15April 2021 jam 10.00-14.00 wib. sebagai berikut:

“Dari hasil observasi yang telah dilakukan bahwa kebanyakan pengusaha menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial sampai pada proses mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja, namun ada juga yang sampai dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.”

LAMPIRAN 4

CATATAN LAPANGAN WAWANCARA (CLW)

Catatan lapangan wawancara tentang model komunikasi islami Dinas Tenaga Kerja dalam memediasi perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan buruh di Kabupaten Mandailing Natal.

CLW No. 01: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Hubungan industrial yang harmonis terjadi jika segala sesuatunya dijalankan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku seperti pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, walaupun kini sudah ada perubahan Perundang-Undangan Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan yang tentunya terdapat perubahan pasal, terdapat pasal sisipan yang ditambahkan dan juga terdapat pasal yang dihapus. Terjadinya perselisihan hubungan industrial dikarenakan adanya hubungan komunikasi yang kurang kondusif antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja. Sebagai contoh; Mulai dari awal berkerja pada saat membuat perjanjian kontrak kerja terjadi ketidakterbukaan satu sama lain mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, kemudian bisa saja terjadi dikarenakan tidak adanya penjelasan-penjelasan mengenai perikatan-perikatan mereka yang sesuai dengan peraturan dan Perundang-Undangan yang berlaku. Ketika perselisihan hubungan industrial terjadi maka masing-masing pihak baik dari perusahaan maupun pekerja akan membela diri masing-masing dan merasa merekalah yang paling merasa benar. Hal ini terjadi kemungkinan dikarenakan pengusaha merasa benar disebabkan dialah yang merasa berjasa karena memberikan pekerjaan kepada masyarakat dan begitu juga sebaliknya pekerja merasa bahwa merekalah yang telah membesarkan perusahaan karena tanpa mereka perusahaan tidak bisa akan bisa menjadi besar. Baik perusahaan maupun pekerja tidak bisa berdiri sendiri mereka harus saling berkerjasama agar dapat menguntungkan satu sama lain, oleh sebab itulah maka hubungan industrial ini diatur oleh Undang-Undang.

CLW No. 01: Wawancara dengan Bapak Muhammad Parluhutan (Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal), pada tanggal 02 Maret 2021, menerangkan:

Banyaknya sumber daya manusia yang berkerja dibagian produksi berasal dari suku Nias yang kebanyakan tidak mengerti atau paham tentang Bahasa Indonesia, sehingga pada saat pihak perusahaan melakukan sosialisasi baik mengenai pesangon sampai pada hak dan kewajiban yang dimiliki oleh perusahaan dan pekerja tidak dapat diterima dengan baik. Dan keadaan ini terkadang memunculkan pihak ketiga seperti LSM yang bukannya menetralsir keadaan malah membuat kondisi semakin keruh.

Permasalahan hubungan industrial sebenarnya sudah menjadi permasalahan nasional karena kebanyakan permasalahan yang terjadi penyebabnya ada pada upah buruh/pekerja, walaupun upah sudah dibuat di atas minimum dari jam kerja namun masih banyak juga yang belum merasa puas, sedangkan perusahaan maunya hanya mengikuti peraturan.

CLW 01: Wawancara dengan Bapak Anwar Hasibuan, (Ketua Serikat Pekerja PT. RMM (Rimba Muji Mahkota)) pada tanggal 16 Maret 2021, menerangkan:

Terjadinya kesenjangan sehingga terdapat aturan yang tidak sesuai dengan praturan yang dibuat oleh pemerintah.

CLW 01: Wawancara dengan Bapak suwardi (Staff Tanaman PT. Gruti) pada tanggal 17 Maret 2021, menerangkan:

Penyebab terjadinya PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan terdapat karyawan yang mangkir dalam berkerja, tidak berkerja beberapa hari tanpa memberikan keterangan. Hal tersebut dalam peraturan perusahaan sudah tertulis jelas dan terdapat sanksi di dalamnya.

CLW 01: Wawancara dengan Bapak Jaya (Humas PT RMM (Rimba Muji Mahkota)) pada tanggal 12 Maret 2021, menerangkan:

Jika para pekerja dapat membaca kembali Perjanjian Kesepakatan Bersama yang sebelum awal mulai berkerja telah diberikan dan telah disosialisaikan maka perselisihan hubungan industrial ini sebenarnya tidak perlu sampai dimediasikan sampai ke Disnaker, dalam artian permasalahan ini bisa diselesaikan hanya di bagian internal saja.

CLW 02: Wawancara dengan Bapak Abdul Sirip Siburian, Ketua Serikat Buruh Indonesia (SBI) Kabupaten Madina, pada tanggal 15 Maret 2021, menerangkan:

Pada tahun 2013 terdapat perselisihan hubungan industrial yang cukup besar dan menghabiskan waktu selama 3 tahun untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Perselisihan hubungan industrial terjadi di PT. Sagonauli, perselisihan tersebut disebabkan karena honor rapel tidak dibayar, pemecatan sepihak yang pesangonnya tidak dikeluarkan oleh perusahaan. Bersama dengan SBI (Serikat Buruh Indonesia) memperjuangkan hak dari pekerja yang tidak dikeluarkan oleh pihak perusahaan dengan menyurati Disnaker Kabupaten Madina, melakukan pemogokan kerja, dan demonstrasi atas perlakuan yang tidak sesuai yang dilakukan oleh perusahaan. Mediasi yang dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Madina tidak mencapai kesepakatan, perusahaan masih tetap tidak ingin mengeluarkan pesangon untuk para pekerja, sehingga pemogokan kerja dan demo masih terus terjadi dan selama hal itu terjadi Disnaker Kabupaten Madina membantu Serikat Buruh Indonesia dalam memenuhi kebutuhan pangan, dikarenakan rasa simpati dan empati tersebut pekerja merasa tertolong sebab selama proses pemogokan kerja berlangsung secara otomatis para pekerja tidak mendapatkan pemasukan. PT. Sagonauli merasa Disnaker Kabupaten Madina lebih berpihak kepada para pekerja maka PT. Sagonauli menggugat Disnaker dan Pekerja ke Pengadilan Negeri (PN), namun kasus tersebut ternyata dimenangkan oleh Pekerja dan Dinsker Kabupaten Madina yang dibantu oleh kuasa hukum dari Pemda. Dikarenakan permasalahan di Disnaker Madina tidak dapat diselesaikan maka Disnaker Madina memngirimkan surat pelimpahan kepada Disnaker Provinsi Sumatera Utara, Di Disnaker Provinsi Sumatera Utara terjadi tuding

menuding dengan buruh. Pemediasian yang terjadi di Disnaker Provinsi Sumatera Utara ternyata tidak terjadi secara mulus, kesepakatan yang diharapkan tidak kunjung ditemui, sehingga akhirnya melangkah ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akhirnya permasalahan ini selesai di PHI dan dimenangkan oleh pihak pekerja, walaupun dalam perjalanannya banyak terjadi hambatan mulai dari pengancaman dari pihak perusahaan kepada pihak pendamping dari Serikat Buruh Indonesia namun dikarenakan bantuan dari Kapolri agar permasalahan ini cepat untuk diselesaikan akhirnya seluruh hak dari para pekerja diselesaikan.

CLW 03: Wawancara dengan Bapak Muhammad Parluhutan, (Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal) pada tanggal 02 Maret 2021, menerangkan:

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan secara Bipartit terlebih dahulu, dimana permalahan dimediasikan terlebih dahulu pada tingkat internal perusahaan dan jika ternyata terdapat pengaduan untuk mohon mediasi kepada Disnaker Kabupaten Madina tanpa melalui jalur Bipartit maka permasalahan tersebut akan dikembalikan terlebih dahulu ke perusahaan untuk diselesaikan secara internal. Disnaker Kabupaten Madina memberikan waktu dua minggu kepada pihak perusahaan dan pekerja untuk memberikan laporan mengenai hasil dari penyelesaian secara Bipartit dan apabila ternyata tidak ada kesepakatan diantara kedua belah pihak maka kedua belah pihak akan dipanggil ke Disnaker Kabupaten Madina dan akan dilakukan penyelesaian perselisihan secara Tripartit.

CLW 03: Wawancara dengan Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Apabila mediasi secara Bipartit tidak ditemukan kesepakatan maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat membuat surat permohonan ke Disnaker setempat, berdasarkan pada Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan bahwasanya penyelesaian perselisihan secara tripartit terhadap hubungan industrial harus melewati tahapan Bipartit terlebih dahulu, setelah

melalui Bipartit tentunya masing-masing pihak memahami mengenai hak-haknya, untuk pihak pekerja pelaporan dapat diwakilkan oleh serikat pekerja dan atau kuasa hukum demikian juga bagi pihak perusahaan dapat diwakilkan oleh kuasa hukumnya. Berdasarkan pada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 mengenai serikat pekerja, setiap pekerja memiliki hak untuk berserikat atau tidak. Sehingga Disnaker tidak mempermasalahkan pada saat melakukan pelaporan memohon mediasi apakah berbentuk badan hukum, perseorangan, ataupun berkelompok.

CLW 04: Wawancara dengan Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Di Sumatera Utara hanya ada beberapa Kabupaten saja yang memiliki mediator, dikarenakan mediator di didik oleh Kementerian Tenaga Kerja di Jakarta dan memiliki legitimasi SK sehingga mediator memiliki tupoksi dan kewenangan dalam memediasi ketika ada perselisihan hubungan industrial. Sedangkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madina saat ini belum memiliki mediator, sehingga tentunya pada saat masuk surat mohon mediasi pihak Disnaker Kabupaten akan meneruskan ke Disnaker Provinsi melalui bidang hubungan industrialnya.

CLW 04: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaradan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Kementerian Tenaga Kerja memiliki anggaran tersendiri dalam membentuk serta melatih calon mediator yang akan ditempatkan dimasing-masing Disnaker seluruh Indonesia, Kementerian akan mengirimkan surat kepada Disnaker Provinsi, dan Disnaker Provinsi akan mengirimkan surat ke masing-masing Kabupaten/Kota, dan biasanya masing-masing Kabupaten/Kota sudah memiliki nama-nama yang mau dijadikan mediator. Nama-nama calon tersebut akan dikirimkan ke pusat yakni ke Direktorat Perselisihan lalu dikirim ke Pusdiklat. Dikarenakan nama-nama calon mediator dapat dikirimkan oleh Kabupaten/Kota secara langsung ke pusat maka pihak Disnaker Provinsi tidak mengetahui apakah calon mediator yang namanya telah dikirimkan oleh Kabupaten/Kota sudah melakukan diklat atau belum sehingga ini menjadi satu kendala bagi Disnaker Provinsi. Dikarenakan

ketidاكلancaran komunikasi diantara pihak Kabupaten/Kota dengan Provinsi maka dapat menyebabkan permasalahan baru dimana bisa saja ada Kabupaten/Kota yang sebenarnya memiliki mediator namun tidak ingin mengurus permasalahan perselisihan hubungan industrial maka dengan mudah ia dapat mendelegasikannya ke Provinsi sehingga mau tidak mau pihak Provinsi harus dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

CLW 04: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021., menerangkan: Mediator merupakan produk dari Kementerian dikarenakan tanda lulusnya yang mengeluarkan adalah Kementerian sedangkan Pemerintah Daerah tidak dapat mengeluarkan tanda lulus tersebut. Namun sudah beberapa tahun ke belakang ini tidak ada panggilan, tidak adanya panggilan untuk diklat mediator salah satu penyebabnya adalah imbas dari pandemi COVID-19. Syarat staff Disnaker dapat mengikuti diklat sebagai calon mediator oleh Kementerian Tenaga Kerja adalah minimal pendidikannya S1 atau Strata 1 untuk semua jurusan kecuali jurusan teknik yang berusia maksimal 45 tahun, proses diklat calon mediator sendiri dilaksanakan dalam kurun waktu 2,5 bulan.

CLW 05: Wawancara dengan Bapak Muhammad Parluhutan (Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal) pada tanggal 02 Maret 2021, menerangkan:

Meskipun di Disnaker Kabupaten Madina tidak memiliki mediator namun sebagai instansi terkait maka bagian Hubungan Industrial harus mampu memediasikan terlebih dahulu sebelum dilimpahkan kepada tingkat yang lebih tinggi.

CLW 05: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Pelimpahan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Disnaker Provinsi akan dilakukan pengiriman surat oleh Kepala Disnaker Kabupaten/Kota kepada Disnaker Provinsi melalui penerimaan surat di Bagian Umum yang kemudian akan diagendakan terlebih dahulu oleh Kepala Dinas setelah itu baru

didistribusikan kepada bidang Hubungan Industrial yang didisposisikan Bapak Kepala Dinas untuk ditindak lanjuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di bidang Hubungan Industrial surat disposisi tersebut diserahkan kepada Kepala Seksi Hubungan Industrial. Di Disnaker Provinsi Sumatera Utara terdapat 11 mediator, 2 mediator menjabat dalam struktural sedangkan 9 mediator menjabat secara fungsional. Kasus yang diterima oleh Disnaker Provinsi Sumatera Utara akan didiskusikan lalu dibagi secara merata. Namun dalam menangani permasalahan perselisihan hubungan industrial tidak ada syarat tertentu bagi mediator yang akan menanganinya, karena begitu calon mediator sudah melaksanakan diklat dan dilegitimasi maka mereka akan dianggap qualified dan yang membedakan diantara mereka hanyalah senioritasnya saja. Jika kasus yang ditangani dalam bentuk yang besar maka yang menangani adalah mediator yang senior dikarenakan jumlah pengalamannya jauh lebih banyak sehingga emosinya jauh lebih stabil dan solusi yang diberikannya juga jauh lebih terarah.

CLW 05: Wawancara dengan Bapak Muhammad Parluhutan (Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal) pada tanggal 02 Maret 2021, menerangkan:

Pada Kabupaten Madina LKS Tripartit sudah ada.

LKS Tripartit di Disnaker Kabupaten Madina dilaksanakan oleh bidang Hubungan Industrial dan Kepala Dinas Tenaga Kerja, walaupun demikian Disnaker Kabupaten Madina tetap membutuhkan mediator sendiri untuk dapat memediasikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Madina.

Mediasi yang dilakukan di Disnaker Kabupaten Madina merupakan tahap proses menengahkan saja, karena diupayakan untuk bisa diselesaikan sampai tingkat Kabupaten/Kota dikarenakan jika berlanjut ke Provinsi maka yang akan dirugikan adalah pekerja karena akan mempengaruhi dari segi pembiayaannya sedangkan yang namanya buruh atau pekerja pendapatannya terbatas. Namun terkadang kedua belah pihak merasa tidak puas atas solusi yang diberikan oleh bidang Hubungan Industrial, bidang Hubungan Industrial biasanya akan mengambil jalan

tengah demi mencapai winwin solution tetapi ada yang menerima dan ada juga yang tidak dan jika ada yang merasa tidak puas dan tetap ingin melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi maka dengan terpaksa pihak Disnaker Kabupaten/Kota akan memberikan anjuran ke Disnaker Provinsi.

CLW 05: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Jika di Disnaker Kabupaten Mandailing Natal sudah ada LKS Tripartit maka disana tidak diperlukan mediatornya dikarenakan disana terdapat hubungan industrial dimana jika ada pembinaan hubungan industrialnya maka tidak diperlukan lagi mediator sebagai stake holder sesuai dengan tupoksinya. Hubungan industrial yang berada di Disnaker Kabupaten Madina dapat melakukan pembinaan ke perusahaan untuk bisa diundang ke kantor sebagai bentuk antisipasi terhadap permasalahan yang ada agar tidak menjadi besar. Hal inilah sebenarnya tugas dari LKS Tripartit.

CLW 06: Wawancara dengan Bapak Muhammad Parluhutan (Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal) pada tanggal 02 Maret 2021, menerangkan:

Berdasarkan pada peraturan yang ada maka Disnaker Kabupaten Madina menyediakan waktu 30 hari kerja untuk berupaya memediasikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, dan jika tidak terjadi kesepakatan maka Disnaker Kabupaten Madina akan mengeluarkan anjuran ke tingkat yang lebih tinggi yakni ke Disnaker Provinsi Sumatera Utara, namun terkadang jika si pekerja merasa tidak puas maka ia langsung datang ke Disnaker provinsi tanpa menunggu anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kabupaten Madina. Namun selain anjuran ke tingkat yang lebih tinggi, Disnaker Kabupaten Madina mengeluarkan anjuran untuk dapat bermediasi kembali diantara pihak pekerja dan perusahaan dikarenakan terkadang antara perusahaan dan pekerja tidak memberikan informasi secara terbuka pada saat di mediasi oleh Disnaker Kabupaten/Kota Madina kemudian pihak Disnaker Kabupaten/Kota akan

menunggu hasilnya dan jika tidak ada juga kesepakatan maka akan dilimpahkan ke Disnaker Provinsi Sumatera Utara.

Disnaker Kabupaten/Kota akan membuat notulen dari hasil mediasi yang selama ini dilakukan baik dari segi permasalahan sampai pada kesimpulannya, berdasarkan hal tersebutlah yang menjadi dasar pelimpahan permasalahan kepada Disnaker Provinsi dan notulen rapatnya tersebut di tandatangi oleh kedua belah pihak baik pekerja dan juga perusahaan. Pada notulen rapat data yang diberikan memang tidak lengkap permasalahan masih mengambang dikarenakan pada Disnaker Kabupaten tidak bisa mengambil keputusan dan juga tidak memiliki pengetahuan dalam hal hitung menghitung yang berhubungan dengan jumlah upah yang harus dibayarkan oleh pihak perusahaan berdasarkan dari kewajiban yang harus dibayar. Hal tersebutlah yang menjadi kendala dikarenakan di Kabupaten/Kota Madina belum ada mediator.

Setelah 30 hari kerja ternyata tidak mencapai kesepakatan maka harus menunggu 7 hari kerja baru akan dilimpahkan ke Disnaker Provinsi Sumatera Utara, jika sudah sampai ke Disnaker Provinsi terkadang bisa beberapa panggilan dan waktu yang dihabiskan bisa mencapai enam bulan lamanya jadi hampir seperti pengadilan.

CLW 06: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaratan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Dikarenakan pada Disnaker Kabupaten/Kota Madina tidak memiliki mediator sehingga data yang diberikan kepada Disnaker Provinsi hasilnya nol dimana perhitungan yang diberikan dari sana tidak ada sehingga hanya pengaduannya saja sedangkan permasalahannya tidak ada, sehingga Disnaker Provinsi harus melakukan fact finding dan hal inilah yang kadang-kadang menjadi hambatan. Terdapat kasus perselisihan hubungan industrial yang diterima dari Kabupaten Madina dimana kedua belah pihak baik perusahaan dan pekerjanya diwakilkan oleh kuasa hukum. Kuasa hukum kedua belah pihak dipanggil untuk dimintai keterangan serta klifikasi terhadap permasalahan yang sedang bergulir, namun

kuasa hukum yang diundang oleh Disnaker hanya datang dua kali dan selanjutnya tidak datang lagi kemudian data dari pihak pekerja data yang diberikan oleh kuasa hukumnya tidak penuh sehingga menyebabkan permasalahan yang dihadapi penyelesaiannya menjadi lama mencapai sekitar 5 bulan setelah itu baru pihak mediator dari Disnaker Provinsi membuat anjuran. Anjuran sendiri dibuat berdasarkan dari data-data yang telah dikumpulkan baik data dari pengusaha maupun data dari pihak pekerja sedangkan yang mau diuntungkan adalah pihak pekerja sehingga lebih dibutuhkan data yang dimiliki oleh kuasa pekerja. Supaya permasalahan cepat selesai maka mediator harus melakukan penjemputan bola dalam mendapatkan data-data yang dibutuhkan, padahal fungsi dari Disnaker Provinsi hanya sebagai sarana dalam mempertemukan kedua belah pihak yang bermasalah.

CLW 07: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Ketika anjuran telah dikeluarkan oleh Disnaker Provinsi banyak perusahaan yang tidak menjalankan anjuran tersebut. Para mediator diberikan waktu 30 hari kerja setelah dilaksanakannya mediasi pertama kemudian setelah 30 hari tersebut ia harus bisa mengeluarkan anjuran dan walaupun bisa sebelum 30 hari harus mampu memediasi kedua belah pihak yang berselisih. Disnaker Provinsi Sumatera Utara melakukan pemanggilan sebanyak 3 kali, ketika sudah ada pemanggilan pertama, pemanggilan kedua dan pemanggilan ketiga yang kemudian tidak kunjung sepakat juga maka dari itu tidak mungkin dibiarkan begitu saja sehingga dikeluarkanlah anjuran. Sebagai contoh isi anjurannya adalah bayar upah dua kali ketentuan sesuai dengan Undang-Undang No.13, namun jika dikaitkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja akan ditunggu isi PP nya seperti apa, adapun isi anjurannya pekerja tersebut dipekerjakan kembali tetapi ada juga perusahaan yang tidak mau menjalankan anjuran tersebut. Bunyi dari anjuran terhadap setiap permasalahan pasti akan berbeda-beda tergantung dari bahan dan informasi yang dikumpulkan oleh mediator baik dipandang secara hukum dan kesimpulan yang

diambil oleh mediator. Isi anjuran yang dikeluarkan oleh mediator hanya bisa dikoreksi oleh Pengadilan Hubungan Industrial, bagaimanapun isi atau bunyi dari anjuran yang dikeluarkan oleh mediator baik kepala bidang Hubungan Industrial dan juga Kepala Dinas Tenaga Kerja tidak dapat merubah isi anjuran tersebut. Namun disaat tidak ditemukan kesepakatan antara kedua beah pihak dan sampai keluar anjuran baik pihak perusahaan ataupun pihak pekerja tidak ada yang meneruskan sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini terjadi bisa disebabkan pekerja tidak sampai pemikirannya ke pengadilan atau juga bisa dikarenakan permasalahan biaya.

CLW 08: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Perselisihan hubungan industrial yang dilimpahkan dari Disnaker Kabupaten Madina adalah terdapat lima orang pekerja yang memohon mediasi ke Disnaker Madina dikarenakan tidak ditemui kesepakatan di sana maka dilimpahkan ke Disnaker Provinsi Sumut, setelah melewati proses mediasi maka keluar anjura perintah bayar, namun perusahaan tidak mau membayar karena mereka merasa bukan kewajibannya sedangkan pekerja menunggu-nunggu pembayaran dari perusahaan sesuai dengan anjuran yang diberikan oleh Disnaker Provinsi. Dikarenakan perusahaan tidak mau membayar dan pekerja merasa kesulitan untuk mendaftarkan ke pengadilan karena tersangkut permasalahan biaya. Sudah jelas biaya menjadi permasalahan utama, hal ini terjadi dikarenakan pekerja sudah di PHK kemudian harus mendaftarkan kasus tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial kemudian harus menghadiri sidang-sidang dan tentunya memerlukan biaya dan hal ini akan enjadi masalah baru bagi pekerja. Jika yang memohon mediasi merupakan individu maka dapat diwakili oleh kuasa hukumnya namun jika tergabung dengan serikat pekerja maka dapat diwakili oleh serikat pekerja dan difasiitasi. Biasanya anjuran tidak dilaksanakan oleh perusahaan dikarenakan pihak perusahaan menganggap anjuran tersebut tidak sesuai dengan fakta permasalahan yang ada, sebenarnya jika perusahaan menganggap itu tidak sesuai

dengan fakta yang ada seharusnya pihak perusahaan dapat meluruskan permasalahan tersebut dengan mendaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga pengadilan dapat memutuskan apakah pekerja memiliki haknya atau memang perusahaan tidak memiliki kewajiban. Anjuran yang dikeluarkan oleh mediator bukanlah satu putusan yang memiliki kekuatan hukum seperti keputusan yang dikeluarkan oleh pengadilan. Pada dasarnya tugas dari mediator telah selesai saat anjuran untuk kedua belah pihak dikeluarkan, karena kewenangan dari Disnaker hanya sampai situ saja berbeda lagi jika kasus tersebut diteruskan sampai pada Pengadilan Hubungan Industrial maka mediator atau kepala seksinya ataukah kabidnya ada kemungkinan dipanggil sebagai saksi. Pada Undang-Undang No. 2 disebutkan bahwa apabila para pihak merasa keberata terhadap anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker maka para pihak dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sehingga jika anjuran tidak dilaksanakan oleh perusahaan maka Disnaker Provinsi tidak dapat berbuat apa-apa.

CLW 08: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaraan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Selama penanganan mediasi 30 hari kerja pertemuan dilakukan sebanyak 3 kali dengan jarak seminggu dan itu termasuk dengan anjuran. Pertemuan akan dilangsungkan selama 15 hari kerja setelah itu tidak ada lagi pertemuan lalu pembuatan anjuran dilakukan sekitar 10 hari kerja dimana mediator sudah menyelesaikan konsep-konsep dan juga penandatanganan oleh pimpinan Kepala Dinas, setelah anjuran keluar maka akan diberikan waktu selama 10 hari untuk jawaban atas anjuran yang telah diberikan dan itu diluar dari 30 hari kerja dalam proses mediasi. Namun dalam Undang-Undang tidak mengatur waktu dalam memediasikan permasalahan hubungan industrial ini sehingga kadang mediasi hubungan industrial ini dapat juga lewat dari 6 bulan. Kebijakan dari masing-masing mediator berbeda namun apabila ada perpanjangan waktu maka diwajibkan untuk membuat surat pernyataan dari kedua belah pihak mengenai perpanjangan waktu mediasi, hal ini dilakukan jika kasus dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka mediator tidak dipersalahkan. Perpanjangan

waktu mediasi dilakukan karena mediator mencoba mencari win win solution, dan sebetulnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling baik adalah pada tingkat Bipartit. Penyelesaian permasalahan hubungan industrial lebih baik dilakukan secara damai di dalam institusinya sendiri daripada dibawa ke eksternal maka akan menjadi lebih repot. Jika pekerja melakukan penuntutan ke PHI maka setidaknya harus didampingi kuasa hukumnya, dan untuk didampingi kuasa hukum maka pekerja harus mengeluarkan biaya sendiri sehingga dalam kondisi apapun pekerja merupakan pihak yang lemah. Kalau tuntutannya besar kemudian dibawa ke PHI tidak jadi masalah namun jika tuntutannya kecil maka itu akan menjadi permasalahan baru bagi pekerja. Terkadang perusahaan kalau sudah keras jangankan uang sejumlah satu juta rupiah atau lima ratus ribu rupiah, seratus ribu rupiah pun mereka tidak mau membayar dan Disnaker pun tidak dapat berbuat apa-apa. Dengan menghadapi masalah seperti inilah maka mediator dapat mencoba untuk berkembang dalam mencari solusi dengan cara mencari hati dari para pihak dengan menggunakan berbagai cara.

CLW 9: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaraan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan: Pengawasan terhadap anjuran yang telah dikeluarkan tidak ada, langkah yang diambil oleh Disnaker hanyalah meminta jawaban dari kedua belah pihak sebagai bentuk reaksi atas anjuran yang telah diberikan dan terkadang dari kedua belah pihak tidak memberikan respon kembali sehingga mediator masih tetap melakukan hubungan kepada kedua belah pihak. Mediator masih mencoba untuk membuat kesepakatan atas anjuran yang telah diberikan sehingga komunikasi yang terjalin hanya bersifat satu arah saja, mediator akan menghubungi pekerja menanyakan apakah anjuran yang diberikan sepakat atau tidak, jika sepakat maka mediator akan menghubungi perusahaan dan menanyakan kembali isi dari anjuran tersebut sepakat atau tidak. Dan jika kedua belah pihak sepakat maka mediator akan mempertemukan keduanya dan diselesaikan pada hari yang telah disepakati bersama. Terkadang waktu yang dilalui dalam melakukan proses ini bisa lewat dari 10 hari dari waktu yang telah ditentukan, namun jika setelah 10 hari dari

waktu pemberian anjuran tidak menyetujui anjuran tersebut maka kedua belah pihak dapat meneruskan permasalahan ini ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

CLW 10: Wawancara dengan Bapak Jaya (Humas PT RMM (Timba Muji Mahkota) pada tanggal 12 Maret 2021, menerangkan:

Serikat Buruh Indonesia (SBI) merupakan wadah para buruh/pekerja dalam memberikan aspirasi ataupun sebagai wadah untuk menginformasikan permasalahan para buruh/pekerja baik secara berkelompok ataupun secara individu, namun kini seiring berkembangnya industri dan banyaknya perusahaan yang berdiri maka wadah untuk para buruh/pekerja dalam memberikan aspirasi dibentuk sendiri oleh masing-masing perusahaan.

CLW 11: Wawancara dengan Bapak Anwar Hasibuan (Ketua Serikat Pekerja PT. RMM) pada tanggal 16 Maret 2021, menerangkan:

Ketidakpedulian buruh/pekerja terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, kontrak kerja dan lain sebagainya merupakan salah satu penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial, sebagai contoh PT. RMM jika terdapat peraturan baru biasanya setiap apel pagi akan dilakukan sosialisasi kepada para buruh/pekerja pada masing-masing divisi dan juga pada saat penandatanganan kontrak calon buruh/pekerja akan diberikan pandangan mengenai isi dari kontrak tersebut. Jika buruh/pekerja memiliki sikap acuh tak acuh terhadap kontrak kerja dan peraturan yang ada maka akhirnya mereka akan mengalami kerugian yang besar pada suatu saat nanti ketika terjadi perselisihan atau bentrok dengan pihak perusahaan.

CLW 12: Wawancara dengan Bapak Suwardi (Staff Tanaman PT. Gruti) pada tanggal 17 Maret 2021, menerangkan:

Pada PT. Gruti proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Bipartit biasanya dilakukan dengan pihak personalia. Ketika terjadi masalah maka karyawan akan melakukan komunikasi terlebih dahulu kepada pimpinan unitnya, dipimpinan unitnya ini akan terjadi diskusi mengenai kebijakan perusahaan

kepada buruh/pekerja, namun jika buruh/pekerja tidak merasa puas maka mereka dapat menghadap pihak personalia.¹⁶⁴ Pada PT. RMM jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka serikat pekerja dari PT. RMM akan mencoba untuk melakukan komunikasi terlebih dahulu kepada pihak manajemen sebelum akhirnya dimediasikan ke pihak atasan.

CLW 12: Wawancara dengan Bapak Anwar Hasibuan (Ketua Serikat Pekerja PT. RMM) pada tanggal 16 Maret 2021, menerangkan:

Pada PT. RMM jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka serikat pekerja dari PT. RMM akan mencoba untuk melakukan komunikasi terlebih dahulu kepada pihak manajemen sebelum akhirnya dimediasikan ke pihak atasan.

CLW 13: Wawancara dengan Bapak Muhammad Parluhutan (Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal) pada tanggal 02 Maret 2021, menerangkan:

Setelah proses Bipartit dilakukan dan tidak terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak maka biasanya buruh/pekerja membuat surat permohonan mediasi Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madina. Dikarenakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madina tidak terdapat mediator maka permasalahan hubungan industrial dapat ditangani oleh Kasi. Hubungan Industrial. Cara Kasi Hubungan Industrial melakukan mediasi pertama dilakukan dengan pendekatan formal, dimana Kasi Hubungan Industrial akan melakukan konfirmasi terhadap data-data yang diterima dari si pemohon kemudian Kasi HI mencoba menghubungi atau memanggil pihak perusahaan untuk hadir ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madina dan mulai mencari fakta yang akurat mengenai permasalahan dari hubungan industrial yang terjadi. Kasi HI mencoba melakukan pendekatan secara informal dengan cara menghubungi satu persatu baik pihak perusahaan ataupun pihak buruh/pekerja, kemudian bertemu namun tempat bertemunya pun berbedabeda. Hal ini dilakukan agar penyampaian dari masing-masing pihak dapat lebih luas karena ada kemungkinan terdapat beberapa informasi yang belum tersampaikan. Setelah masing-masing pihak menyampaikan

secara keseluruhan mengenai apa yang mereka kehendaki maka Kasi HI mencoba mencocokkan keterangan dari masing-masing pihak. Kemudian dilakukan lagi mediasi dan untuk akhirnya maka Kasi HI akan menghubungi kembali kedua belah pihak dan menginformasikan solusi yang diberikan oleh Kasi HI, jika keduanya sepakat maka kedua belah pihak akan dipertemukan.

CLW 14: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaraan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Setiap mediator melakukan mediasi dengan cara yang berbeda-beda, namun ada namanya perundingan setengah kamar. Arti dari perundingan setengah kamar yang pernah digunakan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah dengan cara mengundang secara sepihak, pertama mediator akan mengundang pihak perusahaan terlebih dahulu kemudian mediator akan mencari informasi mengenai permasalahan yang terjadi lalu ditanyakan alasan mengapa buruh/pekerja di PHK. Setelah didapatkan informasi tersebut maka mediator mengundang buruh/pekerja lalu ditanyakan kembali alasan mengapa pihak perusahaan mem-PHK-kan dia, kemudian mediator menggali informasi lebih dalam mengenai sikap pekerja selama ini apakah sering melakukan kesalahan yang sama selama dia berkerja sehingga menyebabkan ia dalam kondisi di PHK. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Pasal 168, jika selama lima hari berturut-turut dan sudah dilakukan pemanggilan secara layak dan patut. Arti kata layak disini adalah surat tersebut sampai pada pihak buruh/pekerja ke alamat yang ada di perusahaan. Dan jika ternyata tetap tidak hadir maka perusahaan berhak untuk mengategorikan mengundurkan diri untuk seterusnya. Namun walaupun dianggap mengundurkan diri tapi buruh/pekerja tetap mendapatkan uang pisah sesuai dengan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah atau PKB (Perjanjian Kontrak Bersama), dan jika ternyata tidak ada uang pisah maka yang akan dilihat adalah berdasarkan Undang-Undang No. 13 jadi sekitar pesangon satu kali ditambah 15% dari nominal pesangon dan tentunya mediator akan membantu untuk melakukan perhitungan jumlah yang harus dibayarkan perusahaan kepada buruh/pekerja. Hal tersebutlah yang disampaikan ke pihak buruh/pekerja

kemudian ditanyakan kembali apakah ia bersedia atau setuju dengan penghitungan yang dilakukan oleh mediator atau tidak. Jikalau pihak buruh/pekerja setuju maka mediator akan memanggil pihak perusahaan dan menginformasikan hal tersebut dan jika pihak perusahaan sepakat maka kedua belah pihak akan dipanggil, kemudian mediator akan menunjukkan bukti-bukti yang telah dikumpulkan dan ditunjukkan kepada kedua belah pihak termasuk Undang-Undang yang mengatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang terjadi. Apabila kedua belah pihak sepakat dengan solusi yang diberikan oleh mediator maka penyelesaian permasalahannya bisa dilakukan beberapa hari ke depan atau bisa juga pada hari itu dan kemudian dibuatlah perjanjian bersama (PB). Tetapi jika ternyata sudah sampai 3 kali pertemuan tidak ada titik temunya dan dalam jangka waktu 30 hari kerja tidak dapat diselesaikan juga maka mediator wajib mengeluarkan anjuran untuk kedua belah pihak. Di dalam anjuran tersebut ada keterangan kedua belah pihak serta pendapat dari mediator kemudian terdapat kesimpulan mengenai hak dan kewajiban perusahaan serta hak dari buruh/pekerja yang akan ditandatangani oleh mediator dan yang mengetahui adalah Kepala Dinas.

CLW 15: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaraan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Pencarian data seorang mediator dilakukan dengan cara melakukan klarifikasi kepada kedua belah pihak lalu dilakukan pemanggilan pertama, sebelum melakukan pemanggilan pertama untuk mediator dari Disnaker Provinsi Sumut akan membaca terlebih dahulu notulen rapat yang dikirimkan oleh Disnaker Kabupaten Madina sedangkan dari Disnaker Madina sebelumnya membaca surat permohonan mediasi yang dikirimkan oleh salah satu pihak. Pada paggilan pertama inilah diketahui beberapa informasi penyebab dari perselisihan hubungan industrial berdasarkan versi dari masing-masing pihak. Kalau dari pihak buruh/pekerja tentunya yang dipermasalahkan adalah pesangonnya, uang gaji yang kurang, di PHK dikarenakan sudah lima hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hal itu dianggap perusahaan sebagai pengunduran diri.

Untuk PHK sepihak yang disebabkan karena tidak masuk selama 5 hari berturut-turut diatur dalam pasal No. 168 dan penghitungan uang pesangonnya adalah jumlah gaji dan lamanya ia berkerja kemudian dibagi menjadi 15%.

CLW 16: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaraan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Mediator akan melakukan penganalisaan kembali terhadap peraturan perusahaan yang telah ada, karena pada peraturan perusahaan terdapat hak-hak yang terkait dengan hak buruh/pekerja. Mediator tidak dapat menyalahi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dikarenakan pada saat awal perusahaan melegitimasi peraturannya ke Disnaker setempat dan telah disetujui maka mediator tidak dapat mengatakan bahwasanya peraturan perusahaan tersebut tidak sesuai. Jika terdapat 20 orang yang mengalami perselisihan hubungan industrial pada perusahaan yang sama dengan jenis masalah yang setiap orangnya berbeda, sebagai contoh; ada yang kekurangan upah, ada yang bonusbonusnya tidak dibayarkan, ada lagi yang THR-nya (Tunjangan Hari Raya) tidak dibayarkan, maka mediator akan menghitung satu persatu jumlah uang yang harus dibayarkan pada masing-masing orang, sehingga terdapat beberapa alternatif perhitungan yang harus disiapkan oleh mediator.

CLW 17: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Selaku mediator sebenarnya memiliki keinginan untuk mengunjungi buruh/pekerja yang pada saat diundang atau dipanggil ke kantor Disnaker Provinsi Sumatera Utara tidak dapat hadir dikarenakan permasalahan biaya. Atau mediator dapat melakukan mediasi di Kabupaten Madina secara langsung, karena tidak ada masalah dalam memediasi dimanapun tempatnya mediator dapat melaksanakan tugas dalam memediasi. Namun sayangnya dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak memiliki anggaran untuk perjalanan dinas tersebut, walaupun demikian mediator memiliki solusi lain dalam memediasikan kedua

belah pihak yang salah satunya tidak dapat hadir. Mediator akan meminta nomor telpon buruh/pekerja dari pihak manajemen perusahaan, melalui sambungan telekomunikasi inilah proses mediasi dilakukan.

CLW 18: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Ketika ada perubahan regulasi pada Undang-Undang Cipta Kerja di cluster ketenagakerjaan maka baik perusahaan dan buruh/pekerja harus dapat membangun komunikasi yang berkaitan dengan hubungan kerja di perusahaan karena masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Pengusaha memiliki tanggung jawab dalam memenuhi hak-hak buruh/pekerja termasuk pada perlindungan bagi diri buruh/pekerjanya, buruh/pekerja juga memiliki kewajiban dalam meningkatkan produktifitasnya agar pengusaha memiliki kemampuan dalam membayar buruh/pekerja sesuai dengan Peraturan dan Perundang-Undangan yang berlaku bahkan jika produksinya meningkat maka buruh/pekerja dapat diberikan bonus. Dikarenakan yang namanya perusahaan tidak terlepas dari unsur bisnis dan ekonomi maka disaat perusahaan tidak memiliki keuntungan yang lebih maka ada kemungkinan perusahaan tidak sanggup untuk membayar, tetapi ada juga perusahaan yang memiliki banyak keuntungan namun ingin membayar buruh/pekerja secara pas-pasan dan hal ini lah yang sebenarnya tidak diharapkan oleh pihak Disnaker. Diharapkan bahwa Disnaker Kabupaten/Kota dapat melakukan pembinaan hubungan industrial dengan menjelaskan aturan dan hak serta kewajiban dengan turun langsung ke tempat kerja/perusahaan. Kemudian dapat dijelaskan pula bahwa apabila terjadi perselisihan maka tidak ada pihak yang diuntungkan dikarenakan melalui mediasi nanti waktu akan tersita baik waktu pengusaha ataupun waktu buruh/pekerja. Diharapkan masing-masing perusahaan memiliki LKS (Lembaga Kerjasama) Bipartit antara pengusaha dengan buruh/pekerja, sehingga ketika terdapat masalah maka dapat dibangun komunikasi secara internal dan ditemukan solusi yang dapat disepakati bersama. LKS Bipartit dapat dibentuk di dalam perusahaan ataupun di luar perusahaan

bersama dengan Lembaga Serikat Buruh Indonesia sehingga sebelum ada keputusan PHK atau permasalahan hubungan industrial lainnya dapat dikomunikasikan terlebih dahulu. LKS Tripartit yang ada di Kabupaten Madina dibentuk untuk mengantisipasi permasalahan yang muncul dikemudian hari dan terus melakukan pembinaan. Disnaker Provinsi Sumatera Utara berharap Pemerintah Daerah menambah anggaran untuk LKS Tripartit Disnaker Kabupaten/Kota Madina agar dapat mengundang pihak-pihak tertentu yang dapat bersinergi dalam mengantisipasi perselisihan hubungan industrial.

CLW 19: Wawancara dengan Bapak Muhammad Parluhutan (Kepala Seksi Hubungan Industrial Mandailing Natal) pada tanggal 02 Maret 2021, menerangkan:

Sebenarnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal memiliki anggaran untuk membuat program mengenai permasalahan hubungan industrial namun dikarenakan terdapat beberapa kendala dimana terdapat program yang lebih penting untuk dijalankan jadi lebih didahulukan ke hal yang lebih penting, hal ini terjadi dikarenakan minimnya anggaran yang dimiliki. Untuk koordinasi antara buruh/pekerja dan perusahaan tetap dilakukan sosialisasi dengan cara mengundang perwakilan dari serikat buruh dan juga wakil dari masing-masing perusahaan, hanya saja kegiatan tersebut masih kurang maksimal. Karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota tidak mengetahui apakah informasi tersebut sudah disampaikan kembali kepada para buruh/pekerja yang lain atau tidak. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota tetap menjalin hubungan secara informal kepada serikat buruh/pekerja untuk terus menginformasikan mengenai peraturan ketenagakerjaan.

CLW 20: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaratan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Baik Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madina dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara berharap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan pada tingkat perusahaan (Bipartit), dan untuk menghindari terjadinya perselisihan hubungan industrial maka perusahaan dan buruh/pekerja harus mampu mengikuti

Peraturan dan Perundang-Undangan yang berlaku. Disarankan satu-satunya jalan terakhir dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah pemerintah, sehingga diharapkan sebisa mungkin permasalahan diselesaikan secara internal jangan langsung dilimpahkan ke lembaga pemerintahan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madina telah melakukan sosialisasi Peraturan Menteri No, 28 Tahun 2014 dimana perusahaan yang telah memiliki sepuluh orang tenaga kerja dan belum memiliki serikat pekerja maka wajib membuat peraturan untuk perusahaannya. Namun jika sudah ada serikat pekerja di dalamnya maka serikat buruh atau pekerja yang akan mengurus permasalahan hubungan industrial yang nantinya akan mewakili teman-teman pekerjanya. Hal ini merupakan fungsi dari LKS Bipartit sehingga forum komunikasinya dapat berfungsi dengan baik.

CLW 20: Wawancara dengan Bapak Abdul Sirip Siburian, Ketua SPSI PT RMM, pada tanggal 15 Maret 2021, menerangkan:

Untuk lembaga pemerintahan seperti Dinas Tenaga Kerja setidaknya dapat membela buruh/pekerja seperlunya setidaknya sekitar 60%-70%

CLW 21: Wawancara dengan Bapak Makmurutin Tambunan (Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Kepala Bidang Hubungan Industrial tidak memiliki wewenang dalam memediasikan perselisihan hubungan industrial yang memiliki hak legitimasi hanya mediator, Kabid hanya berfungsi untuk manage, mendistribusikan, dan mengontrol. Usaha mediasi yang bisa diberikan oleh Disnaker adalah 30 hari kerja karena itu juga diatur dalam Undang-Undang. Dikarenakan fungsi dari mediasi ini untuk mencari winwin solution agar terjadi perdamaian, walaupun dari kedua belah pihak sudah pastinya memiliki tuntutan yang tinggi namun diupayakan dalam mediasi ini untuk melakukan strategi tarik ulur. Namun setelah anjuran keluar tidak mendapatkan kesepakatan maka diarahkan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), namun walaupun sudah keluar anjuran dari pihak mediator biasanya tetap menawarkan perdamaian lagi karena nanti saat di PHI hakim juga akan mencoba menawarkan perdamaian juga.

CLW 22: Wawancara dengan Bapak Waijohn Laki Laki (Kepala Seksi Persyaraan Kerja & Mediator) pada tanggal 23 Februari 2021, menerangkan:

Data dari kasus yang menyangkut perselisihan hubungan industrial yang masuk ke PHI tidak ada. Untuk anjuran yang tidak disepakati bersama, pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak mengetahui apakah kesepakatan tersebut dibiarkan begitu saja atau dilanjutkan gugatan ke PHI sehingga mengalami kesulitan untuk melakukan evaluasi. Putusan yang dikeluarkan PHI belum memiliki kekuatan hukum artinya tidak ada hukuman jika putusannya tidak dijalankan hanya mengambil dari segi legalitasnya saja, sehingga hal ini bisa sampai pada Mahkamah Konstitusional (MK). Maka dari itu disarankan lebih baik perselisihan hubungan industrial ini diselesaikan pada tingkat internal yakni Bipartit, karena kondisi kerugian pasti akan jatuh kepada pihak buruh/pekerja jika penyelesaiannya dibawa ke tingkat yang lebih tinggi. Untuk perselisihan hubungan industrial bukanlah kasus pidana melainkan kasus perdata. Kerugian yang di dapat pertama adalah mengeluarkan dana, belum tentu tuntutan nya didapatkan, dan yang ketiga walaupun sudah sampai MK prosesnya hanya legalitas semata sedangkan dari segi hukuman/punishment untuk perusahaan tidak ada.