

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN
KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S1 (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH :

NADYA ANASTASYA WIYANTO

NIM. 11970523506

PROGRAM S1

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nadya Anastasya Wiyanto

NIM : 11970523506

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Program Studi : S1 Administrasi Negara

Judul : Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tanggal Ujian : Kamis, 25 Mei 2023

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**

Afrinaldy Rustam, S.Ip, M.Si
NIP: 19740420 201411 1 001

Mengetahui

**DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**

**KETUA PRODI
Administrasi Negara**



Dr. H. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19670700826 199903 2 001

Dr. Khairunsvah Purba, S.Sos, M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebarkan atau seluruhnya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadya Anastasya Wiyanto
 NIM : 11970523506
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Program Studi : S1 Administrasi Negara
 Judul : Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 Tanggal Ujian : Kamis, 25 Mei 2023

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Jhon Afrizal, S. HI, MA
 NIP: 19790911 201101 1 003

Sekretaris

Zikri Aidilla Svarli, SE, M.Ak
 NIP: 19940523 202203 2 004

Penguji I

Mashuri, MA
 NIP: 19770721 201411 1 003

Penguji II

Chandra Jon Asmara, S.Sos, M.Si
 NIK: 130 712 074

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip, sebarkan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Al-Muhammad Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : *NADYA ANASTASYA WIYANTO*
 NIM : *11970523506*
 Tempat/Tgl. Lahir : *BANGKINANG, 20 NOVEMBER 2001*
 Fakultas/Pascasarjana : *Ekonomi dan Ilmu Sosial*
 Prodi : *Administrasi Negara*

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

*PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN
 KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, ... *8 JUNI 2023* ...
 Yang membuat pernyataan



NADYA ANASTASYA WIYANTO
 NIM : *11970523506*

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Sattil Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Role of the Department of Industry and Labor of Kampar Regency in Resolving Industrial Relations Disputes

Oleh:

Nadya Anastasya Wiyanto

11970523506

Industrial Relations Disputes are differences of opinion that result in disputes between employers or associations of employers and workers or laborers or trade unions or labor unions due to rights disputes, interest disputes, employment termination disputes, or disputes between trade unions or labor unions in one company. The Department of Industry and Labor of Kampar Regency is a government agency that directly handles industrial relations issues in Kampar Regency. This research aims to find out how the role of the Department of Industry and Labor of Kampar Regency in the process of resolving industrial relations disputes, besides that the author also wants to know how the obstacles in the process of resolving industrial relations disputes. The research technique used is a qualitative research method with direct interviews, observation and documentation related to the research. From this research technique, informants were obtained, consisting of the Head of the Department of Industry and Labor of Kampar Regency, Head of the Industrial Relations Division, Head of the Industrial Relations Section, Mediator, the company and the workers. Based on the research conducted, it is found that the functional officer, namely the section head, is a mediator who has a role in fostering industrial relations. The Department of Industry and Labor of Kampar Regency lacks technical personnel, namely Mediators, only numbering 1 (one) person, where this is not in accordance with the many complaints of disputes that enter the Department of Industry and Labor of Kampar Regency, other obstacles in the process of Industrial Relations Dispute Resolution, namely disputes that cannot be resolved by the Mediator are an obstacle for the Mediator.

Keyword: Industrial Relations, Solution, Dispute

ABSTRAK

Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Oleh:

Nadya Anastasya Wiyanto
11970523506

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh. dalam satu perusahaan. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar sebagai lembaga pemerintah yang menangani langsung masalah hubungan industrial yang ada pada Kabupaten Kampar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain itu penulis juga ingin mengetahui bagaimana hambatan-hambatan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Teknik penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan wawancara langsung, observasi dan dokumentasi yang terkait dengan penelitian. Dari teknik penelitian ini diperoleh informan, yang terdiri dari Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kepala Seksi Hubungan Industrial, Mediator, pihak perusahaan dan pihak pekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka didapat temuan bahwa penjabat fungsional yaitu kepala seksi adalah seorang Mediator yang memiliki peranan dalam melakukan pembinaan hubungan industrial. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar kekurangan Tenaga teknis yaitu Mediator hanya berjumlah 1 (satu) orang, dimana hal ini tidak sesuai dengan banyaknya pengaduan perselisihan yang masuk pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, kendala lainnya dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan yang tidak dapat diselesaikan oleh Mediator merupakan kendala bagi Mediator tersebut.

Kata kunci: Hubungan Industrial, Penyelesaian, Perselisihan



KATA PENGANTAR

Assalamualikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL” tepat pada waktunya. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Skripsi dengan judul “Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Peltu Edi Wiyanto dan Ibunda Rina Maspaliati yang telah berjuang demi kesuksesan anaknya, yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis. Terimakasih saya ucapkan kepada saudara laki-laki saya satu-satunya Akbar Ariawan Putra Wiyanto yang selalu menyayangi, mendukung dan mendoakan saya. Untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orangtua dan saudara lelaki saya yang sangat saya sayangi dan saya syukuri kehadirannya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr.Hairunnas M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE. MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S,Sos, M,Si selaku ketua jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Mashuri, MA sebagai sekretaris jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Afrinaldi Rustam, S. IP, M. Si selaku dosen konsultasi dan dosen pembimbing yang telah banyak memberi nasehat saran dan ilmu kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal dan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Jhon Afrizal, S.H.I., MA. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada penulis.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
9. Kepada Keluarga besar serta sanak saudara yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Nelvi Rahmadani, Andriyani Marsanda, Vania Aprilia Putri dan Oktaviani sebagai sahabat yang telah menemani dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada Keluarga Besar Administrasi Negara Lokal D Angkatan Tahun 2019 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan semangat, dukungan dan doa selama menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wasalamuualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Maret 2023

Nadya Anastasya Wiyanto



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Pengertian Peran.....	16
2.2 Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial	20
2.3 Hubungan Industrial	26
2.4 Perselisihan Hubungan Industrial.....	28
2.4.1 Perselisihan Kepentingan	29
2.4.2 Perselisihan Hak.....	29
2.4.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	30
2.4.4 Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan 31	31
2.5 Tenaga Kerja	31
2.6 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	35
2.6.1 Perundingan Bipartit	36
2.6.2 Mediasi oleh Mediator	37
2.6.3 Konsiliasi / Anjuran	39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.4	Arbitrase	39
2.7	Prinsip Hubungan Industrial.....	39
2.8	Perjanjian Kerja	40
2.9	Peraturan dan Tujuan Peraturan Perusahaan	40
2.10	Sarana Pendukung Hubungan Industrial	41
2.11	Kontrak Kerja	42
2.12	Pandangan Islam Terkait Perselisihan.....	43
2.13	Penelitian Terdahulu.....	45
2.14	Definisi Konsep	47
2.15	Konsep Operasional	47
2.16	Kerangka Pemikiran	50
BAB III METODE PENELITIAN		51
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
3.2	Jenis dan Sumber Data	51
3.3	Informan Penelitian	52
3.4	Teknik Pengumpulan Data	53
3.5	Teknik Analisis Data	54
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN SEJARAH LOKASI PENELITIAN..		56
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.2	Sejarah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.....	57
4.3	Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	60
4.4	Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	61
4.5	Struktur Bidang PHIK (Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan).....	62
4.6	Aktivitas Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kabupaten Kampar	63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		74
5.1	Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.....	74
5.1.1	Menerima Pengaduan	74
5.1.2	Pemangilan Para Pihak (Pekerja, Pengusah atau Serikat Pekerja).....	78



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.3	Pemeriksaan / mendengar keterangan para pihak (pekerja, pengusaha atau serikat pekerja)	84
5.1.4	Pengambilan Keputusan Mediasi	87
5.2	Faktor Hambatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam Penyelesaian Perselisihan	89
5.2.1	Kurangnya Tenaga Fungsional yaitu Mediator	89
5.2.2	Jumlah Keberhasilan Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Tahun 2020 sampai 2022 yang Terus Menurun	90
5.2.3	Keseriusan Pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	92
5.2.4	Pihak yang Berselisih	92
BAB VI KESIMPULAN & SARAN.....		94
6.1	Kesimpulan.....	94
6.2	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		97
LAMPIRAN.....		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Jumlah Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	6
Tabel 1. 2	Jumlah Pengaduan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020 sampai 2022.....	6
Tabel 1. 3	Jumlah Pengaduan Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tahun 2020 sampai 2022.....	7
Tabel 1. 4	Jumlah Pengaduan Kasus Perselisihan Hak pada tahun 2020 sampai 2022	8
Tabel 1. 5	Jumlah Pengaduan Kasus Perselisihan kepentingan pada tahun 2020 sampai 2022.....	9
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	45
Tabel 2. 2	Konsep Operasional	48
Tabel 2. 3	Kerangka Berpikir.....	50
Tabel 3. 1	Informan Penelitian.....	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Alur pendaftaran pengesahan Perjanjian Kerja Bersama.....	75
Gambar 5. 2 Surat panggilan mediasi dan absen kehadiran.....	80
Gambar 5. 3 Notulen Pertemuan Mediasi	82
Gambar 5. 4 Proses mediasi pihak perusahaan dan pekerja.....	86
Gambar 5. 5 Mediasi dengan pihak pekerja/buruh	88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasari oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Dermawan & Sarnawa, 2021) Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tidaklah mudah dalam proses perolehannya, banyak permasalahan yang dialami, antara pekerja dengan pihak pengusaha yang ditemukan dalam hubungan kerja. (Nurmasari, 2019)

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI), dalam Pasal 1 ayat 1 memberikan definisi perselisihan hubungan industrial sebagai berikut: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. (Rahadi et al., 2021)

Berdasarkan peraturan Bupati Kampar nomor 90 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, pada bagian keenam Pasal 13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (1) Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan bidang hubungan industrial perselisihan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan meyelenggarakan fungsi:
 - a. Mengkoordinir kegiatan bidang pembinaan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;
 - b. Memberikan bimbingan dan pembinaan teknis hubungan industrial;
 - c. Memberikan bimbingan dan pembinaan teknis bidang perlindungan tenaga kerja;
 - d. Membuat usul pra Peraturan Daerah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau tugas pokoknya;
 - e. Membuat laporan pelaksanaan tugas bidannya kepada Kepala Dinas; dan
 - f. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar jumlah pegawai pemerintah yang tersedia sangat terbatas. Terdapat pegawai PNS yang berjumlah 32 orang dan Pegawai honorer berjumlah 52 orang. Dengan luas wilayah Kabupaten Kampar seluas 10.983,47 km², dan 160 jumlah perusahaan dengan 31.274 pekerja. SDM pemerintah yang terbatas dapat menjadi masalah



karena pemerintah akan menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan yang semakin kompleks dan beragam. Hal ini dapat menghambat kemampuan pemerintah untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Kemudian kualitas Pelayanan yang menurun, ketika jumlah tenaga kerja terbatas pemerintah mungkin tidak mampu memberikan pelayanan publik yang optimal. Pelayanan yang lambat, tidak responsif, atau kurang berkualitas dapat menjadi akibat dari keterbatasan SDM.

Berdasarkan penelitian terdahulu fakta yang terjadi menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja yang dapat menimbulkan suatu perselisihan atau konflik. (Santoso, 2018) Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan atau konflik. (Anisa, 2018) Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Di kabupaten Kampar sendiri mempunyai banyak kasus yang berkaitan dengan Hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial itu sendiri mempunyai permasalahan seperti masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hak, perselisihan tentang kepentingan, dan perselisihan antara dua serikat dalam satu perusahaan. Menurut Chandra dalam jurnal Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial, 2017 berdasarkan Pasal 102 ayat (1)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. (Nuryanti dkk., 2016) Asas pokok cara penyelesaian penyelesaian perselisihan hubungan industrial ialah berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat. (Al Hidayat, 2021)

Pemerintah juga berperan dalam membangun mutu pekerja. Keberhasilan suatu organisasi atau hubungan perindustrian sangat ditentukan oleh pemimpin, karena itu kebijakan yang mendukung peningkatan mutu kehidupan pekerja merupakan kebijakan yang sangat penting. (Martin Rumende et al., 2018) Kemudian Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur persoalan yang bersifat industrial diutamakan diselesaikan melalui jalur perundingan untuk mencari kesepakatan yang saling menguntungkan/seimbang, tanpa melalui jalur pengadilan. Hal ini akan menciptakan asas keseimbangan bagi posisi antara pekerja dan pengusaha. Ada empat bentuk perwujudan asas keseimbangan yang dapat dilakukan sebagai alternative solusi dalam upaya menyelesaikan persoalan sengketa hubungan industrial sebelum menempuh jalur pengadilan yang diperintahkan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dengan terlebih dahulu diselesaikan dengan cara “bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi”. (Rodrigo, Viviane et al., 2021) Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berselisih melalui perundingan bipatrit. Namun, karena para pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Oleh sebab itu, diperlukan intervensi dari pihak ketiga yang tentunya bersifat netral/tidak memihak untuk membantu menyelesaikan perselisihan tersebut. (Heriyanti, 2019)

Dalam hal ini peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mewajibkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Mediasi adalah suatu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan perseisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serkat pekerja Penyelesaian melalui mediasi dilakukan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral (Pasal 1 butir 11 UU No. 2 Tahun 2004). Yang dimaksud dengan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi kewenangannya (Pasal 1 butir 12 UU No. 2 Tahun 2004). (Pradima, 2013)

Namun pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar kenyataannya terdapat beberapa permasalahan yang menghambat proses mediasi untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hambatan- hambatan yang terdapat di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, hal ini disebabkan oleh tidak adanya kepercayaan salah satu pihak kepada mediator dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak seimbangnya jumlah mediator dengan perkara yang ditangani, dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah:

Tabel 1. 1 Jumlah Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Nama	Jabatan
1	Efrinawati,S.E.,M.M.	Mediator Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Sumber: Struktur bidang PHIK (Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan) berdasarkan peraturan bupati Kampar No.23 Tahun 2017

Hal tersebut berakibat pada proses penyelesaian kasus pada tahun 2020 sampai 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah:

Tabel 1. 2 Jumlah Pengaduan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020 sampai 2022

No	Tahun	Jumlah Kasus PHI	Tingkat Penyelesaian			
			PB Mediasi	PB Bipatrit	Anjuran	Risalah
1	2020	79	29	3	38	1
2	2021	43	11	2	16	1
3	2022	38	16	0	22	0

Sumber: Data Laporan Kasus Mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar TA.2020 sampai 2022

Dapat dilihat pada tahun 2020 terdapat 79 kasus, penyelesaian secara anjuran atau surat yang dikeluarkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar karena tidak adanya kesepakatan antar pekerja dan perusahaan lebih tinggi yaitu sebesar 38 kasus, sedangkan tingkat penyelesaian yang dilakukan secara mediasi hanya 29 kasus. Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat 43 kasus, 11 kasus dapat diselesaikan secara mediasi, dan ada 16 kasus kasus tidak dapat diselesaikan secara mediasi, kemudian diberikan surat anjuran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Kemudian pada tahun 2022 terdapat 38 kasus, 16 di antaranya dapat diselesaikan secara damai melalui mediasi, kemudian penyelesaian secara anjuran dan sebanyak 22 yang berarti tidak adanya kesepakatan dalam perselisihan tersebut.

Selanjutnya dapat dilihat jumlah pengaduan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan PHK adalah perselisihan yang terjadi berkaitan dengan ketidaksesuaian paham dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh, baik persetujuan tentang PHK nya sendiri, proses PHK, maupun jumlah pesangon. (Oktav, 2011) Dapat dilihat pengaduan PHK pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan penyelesaiannya pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. 3 Jumlah Pengaduan Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tahun 2020 sampai 2022

No	Tahun	Jumlah Kasus PHK	Tingkat Penyelesaian				
			PB Mediasi	PB Bipatrit	Anjuran	Riasalah	Proses
1	2020	45	17	2	21	1	2
2	2021	8	2	2	3	0	0
3	2022	30	11	0	15	0	4

Sumber: Data Laporan Kasus Mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar TA.2020 sampai 2022

Diatas adalah jumlah kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari tahun 2020 sampai 2022, dapat dilihat pada tahun 2020 terdapat 45 pengaduan hanya 17 kasus yang dapat diselesaikan secara mediasi, dan terdapat 21 kasus yang dikeluarkan surat anjuran yang berarti tidak ada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat 8 pengaduan dan 3 kasus

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tidak adanya kesepakatan atau dikeluarkannya surat risalah, hanya 2 kasus yang dapat diselesaikan secara mediasi. Kemudian pada tahun 2022 terdapat 30 pengaduan, hanya 11 kasus yang dapat diselesaikan secara mediasi atau damai, terdapat 15 kasus yang tidak adanya kesepakatan dan kemudian diberikan surat anjuran oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Kemudian selanjutnya terdapat permasalahan perselisihan hak, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak seperti Pekerja cenderung menginginkan upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan hak-hak buruh, sementara pengusaha berfokus pada keuntungan perusahaan dan efisiensi operasional. Kemudian akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, seperti perbedaan pemahaman atau interpretasi yang berbeda antara pekerja dan pengusaha terkait dengan hak dan kewajiban masing-masing. (Iv, 2002) Pengaduan Perselisihan Hak antar pekerja dan perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1. 4 Jumlah Pengaduan Kasus Perselisihan Hak pada tahun 2020 sampai 2022

No	Tahun	Jumlah Kasus Perselisihan Hak	Tingkat Penyelesaian				
			PB Mediasi	PB Bipatrit	Anjuran	Risalah	Proses
1	2020	14	6	0	6	0	2
2	2021	28	7	0	10	1	8
3	2022	15	4	0	5	0	6

Sumber: Data Laporan Kasus Mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar TA.2020 sampai 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pengaduan kasus Perselisihan Hak yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar pada tahun 2020 terdapat 14 pengaduan, dari 14 pengaduan ada 6 kasus yang dapat diselesaikan secara mediasi atau damai, dan terdapat pula 6 kasus yang tidak ada kesepakatan kemudian dikeluarkan surat anjuran dan masih ada 2 kasus yang masih di proses hingga sekarang. Untuk tahun 2021 terdapat 28 pengaduan, 7 dapat diselesaikan secara mediasi dan terdapat 10 yang tidak dapat diselesaikan dan selanjutnya dikeluarkan surat anjuran. Kemudian tahun 2022 terdapat 15 kasus, 4 dapat diselesaikan secara mediasi dan ada 5 yang tidak dapat diselesaikan.

Selanjutnya terdapat pengaduan Perselisihan Kepentingan ialah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Utami, 2013). Perselisihan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini:

Tabel 1. 5 Jumlah Pengaduan Kasus Perselisihan kepentingan pada tahun 2020 sampai 2022

No	Tahun	Jumlah Kasus Perselisihan Kepentingan	Tingkat Penyelesaian				
			PB Mediasi	PB Bipatrit	Anjuran	Risalah	Proses
1	2020	20	6	1	10	0	3
2	2021	6	0	1	3	0	2
3	2022	5	0	0	2	0	3

Sumber: Data Laporan Kasus Mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar TA.2020 sampai 2022

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada tahun 2020 terdapat 20 pengaduan yang masuk ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, dari 20 pengaduan tersebut terdapat 6 kasus yang dapat diselesaikan secara mediasi atau damai dan terdapat 10 kasus yang tidak ada kesepakatan atau diberikan surat anjuran oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat 6 pengaduan, dari 6 pengaduan tersebut tercatat tidak ada yang dapat diselesaikan secara damai atau mediasi, kemudian pada tahun 2022 terdapat 5 kasus dan hingga saat ini tidak ada yang dapat terselesaikan.

Kemudian untuk perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu Perusahaan Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan. Perselisihan ini biasanya dapat terjadi pada perusahaan dimana serikat pekerja/serikat buruh yang berdiri atau terbentuk lebih dari satu. (Mangaraja Manurung, 2018) Tetapi hingga saat ini tidak ada pengaduan permasalahan ini ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Dari uraian tabel-tabel diatas dapat dilihat penanganan Permasalahan Hubungan Industrial oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar tidak selalu berjalan dengan lancar, terdapat beberapa kendala dalam penanganannya yang meliputi kurangnya tenaga ahli teknis yang dimiliki. Dalam penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial yaitu mediator yang hanya berjumlah 1 orang selain itu masih terdapat banyak pengaduan yang tidak dapat diselesaikan secara damai atau tidak adanya kesepakatan antar pekerja dan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan masalah tersebut, perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang telah di paparkan di atas maka penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang “PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL” penting nya penelitian ini adalah guna membantu mengevaluasi bagaimana pemerintah menjalankan tugasnya dalam penyelesaian perselisihan dan membantu memperbaiki proses yang ada. Ini juga dapat membantu menentukan bagaimana pemerintah dapat berkoordinasi dengan pihak-pihak lain untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi di lingkungan industri. Melalui penelitian ini, pemerintah dapat memastikan bahwa mereka memainkan peran yang adil dan efektif dalam penyelesaian perselisihan, memperkuat hak-hak buruh dan memastikan stabilitas industri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian yang penulis teliti adalah:

1. Bagaimana peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?
2. Apa faktor hambatan yang dihadapi oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa bagaimana peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Kampar.
2. Untuk menganalisa faktor penghambat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian secara keseluruhan seharusnya dapat memberikan manfaat dan keuntungan yang sebesar-besarnya baik bagi penulis sendiri maupun bagi orang lain. Dengan penelitian ini, manfaat yang diharapkan adalah:

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dalam menambah bahan kajian bagi orang-orang yang menggunakannya.
2. Secara praktis, Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran terkait isu dan juga masukan, khususnya bagi para pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam mengelola Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Pengembangan keilmuan, Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan analisis dan kritis peneliti. Dalam melakukan penelitian, peneliti harus mampu memilih dan mengumpulkan data yang relevan, menganalisis data dengan benar, dan menarik

kesimpulan yang berdasarkan pada fakta dan bukti yang ada. Kemudian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang tertentu. Temuan dan hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi dasar untuk melakukan penelitian lanjutan atau bahkan membuka pintu bagi pengembangan ilmu baru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan tentang, Latar belakang, identifikasi dan Kendala Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menambarkan tentang Kerangka berpikir atau berisi teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan tentang hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi, mediator dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang keadaan lokasi penelitian, jenis sumber penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang lokasi instansi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, struktur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan aktivitas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah penelitian berupa Peranan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar sebagai instansi penyelesaian sengketa hubungan industrial dan Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam sidang mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Peran

Menurut Soerjono Soekanto (2013;210) Peran merupakan aspek dinamis, apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Kedua hal ini tidak bisa dipisahkan karena saling keterantungan. Sedangkan status adalah beberapa hak dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang. Jika seseorang memenuhi hak dan tanggung jawab yang berhubungan dengan jabatannya, maka orang tersebut menjalankan suatu fungsi. Intinya, peran juga dapat dianggap sebagai seperangkat perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh jabatan tertentu. Pemimpin tingkat atas, menengah, dan bawah yang akan memainkan peran yang sama juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang dalam menjalankan peran tersebut. Peran adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang dengan status sosial yang tinggi.

Peranan yang ada pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang di kemasyarakatan yaitu (*social position*) merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat seseorang itu pada organisasi masyarakat. Peranan lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses jadi seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peran.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Adapun tiga hal penting yang mencakup peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu:

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Berdasarkan tiga cakupan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Peran dalam hal ini meliputi konsep-konsep yang dilakukan oleh seseorang dalam masyarakat sesuai dengan kedudukannya. Aspek penilaian perilaku seseorang dalam masyarakat terkait dengan kedudukannya, dan ketiga aspek perilaku seseorang yang penting bagi struktur sosial masyarakat. Berdasarkan tiga ruang lingkup di atas.

Miftha Thoha (2005:10) mendefinisikan peran sebagai rangkaian tindakan yang ditimbulkan oleh suatu posisi. Oleh karena itu, peran merupakan kumpulan kegiatan rutin yang ditimbulkan oleh suatu jabatan. Manusia cenderung hidup berkelompok karena mereka adalah makhluk sosial. Seorang anggota masyarakat akan berinteraksi dengan anggota masyarakat lainnya selama hidup berkelompok. Saling ketergantungan adalah perkembangan interaksi di antara mereka. Peran akan dibentuk sebagai hasil dari saling ketergantungan ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Bagong Suyanto dan J. Dwi Narwoko (2010: 160) fungsi peran dapat mengarahkan perilaku seseorang, karena fungsi peran adalah sebagai berikut;

1. Memberikan arah proses sosialisasi;
2. Pewarisan pengetahuan, kepercayaan, nilai, dan tradisi dan norma-norma
3. Dapat menyatukan komunitas atau kelompok
4. Mengaktifkan sistem control dan pengendalian. Untuk melindungi kehidupan orang lain.

Berbagai peran sosial yang ada dalam masyarakat dapat dikategorikan menurut sejumlah perspektif. Berdasarkan bagaimana peran sosial dilaksanakan, ada dua kategori yaitu:

1. Metode pelaksanaan peran yang diharapkan (*excepted roles*), yang lebih disukai sebagaimana ditentukan oleh penilaian masyarakat. Masyarakat mengharapakan peranan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dan peran tersebut tidak dapat diubah dan harus dijalankan dengan cara yang telah ditetapkan;
2. Peran aktual atau peranan yang disesuaikan, khususnya bagaimana peran tersebut dijalankan. Posisi ini memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih besar dan dapat disesuaikan dengan keadaan tertentu. Peran yang diadaptasi mungkin tidak sesuai untuk keadaan, tetapi masyarakat



menerima dan di anggap wajar terhadap kekurangan yang muncul.

Menurut Payaman J.Simanjuntak dalam buku Manajemen & Evaluasi Kerja tahun 2011, Hubungan industrial adalah hubungan antar semua pihak yang terkait atau berkepentingan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian Pembinaan Hubungan Industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.

Dari teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, yang lebih ditekankan oleh teori Soerjono Soekanto adalah Kedudukan seseorang yang menempatkan dirinya dalam keadaan yang memaksanya untuk bertindak sesuai dengan keinginan dan tanggung jawabnya sebagai individu dalam masyarakat. Selain itu, yang dimaksud dengan “peranan” dalam konteks ini lebih khusus merujuk pada tanggung jawab dan tugas utama setiap lembaga negara dan lembaga pemerintah dalam menjalankan perannya dalam masing-masing lembaga. Adapun lembaga negara yang dimaksud adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial.

Penulis berkesimpulan bahwa dalam kaitannya dengan peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, peran tidak hanya merupakan hak dan kewajiban individu tetapi juga merupakan tugas dan wewenang Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peran dalam menyelesaikan perselisihan yang ada dalam hubungan industrial. Kesimpulan ini didasarkan pada faktor-faktor di atas yang merupakan tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

2.2 Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial

Dalam Undang-Undang cipta kerja pasal 3, Indonesia telah menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja.

Dalam hubungan industrial, penyelesaian adalah apabila perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan diselesaikan semata-mata melalui mediasi oleh satu atau lebih mediator yang netral. Dalam Undang-undang 13 tahun 2003 dan UU 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berikut ini adalah poin-poin utama perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh:

1. Remunerasi/pengupahan;

Remunerasi atau pengupahan adalah sistem penggajian yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Remunerasi terdiri dari berbagai elemen, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya. Sistem remunerasi biasanya didasarkan pada beberapa faktor, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, tanggung jawab, dan kinerja karyawan. Pada umumnya, karyawan dengan keterampilan dan pengalaman



yang lebih tinggi akan menerima gaji yang lebih tinggi dari karyawan yang kurang berpengalaman. Beberapa jenis remunerasi yang diunakan adalah; gaji pokok atau gaji dasar yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya Tunjangan, tunjangan adalah uang tambahan yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok. Tunjangan bisa berupa tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan lain sebagainya. Kemudian bonus dan insentif, Bonus adalah pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian tertentu atau kinerja yang baik. Bonus bisa berupa bonus tahunan, bonus kinerja, atau bonus lainnya sedangkan Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai motivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Insentif bisa berupa komisi, hadiah, atau penghargaan lainnya. Dan yang terahir adalah Fasilitas, bisa berupa asuransi kesehatan, cuti tambahan, dan fasilitas lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket remunerasi.

2. Jaminan sosial;

Jaminan sosial adalah program yang diberikan oleh pemerintah atau lembaga swasta untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat dalam hal terjadinya risiko sosial ekonomi, seperti sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, cacat, dan pensiun. Jaminan sosial dapat membantu masyarakat untuk mengatasi beban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



finansial dalam situasi-situasi tersebut. Ada beberapa jenis jaminan sosial, yaitu Jaminan kesehatan yang berupa perorangan perlindungan dalam kesehatan seperti layanan medis, obat-obatan dan perawatan rumah sakit. Kemudian ada jaminan kecelakaan kerja dimana program ini memberikan perlindungan kepada pekerja dalam hal terjadinya kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Selanjutnya ada Jaminan kematian berupa perlindungan finansial kepada keluarga korban yang meninggal dunia, jaminan cacat berupa perlindungan finansial dan layanan kepada orang-orang yang mengalami cacat yang mengakibatkan kehilangan penghasilan atau kesulitan untuk bekerja, jaminan pensiun berupa pendapatan kepada pensiunan yang telah mencapai usia pensiun atau tidak lagi bekerja, dan jaminan pengangguran yang memberikan dukungan finansial kepada orang yang kehilangan pekerjaan.

3. Perilaku dalam penugasan yang terkadang dianggap kurang sesuai dengan kepribadian seseorang

Hal ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kelelahan, stres, atau masalah pribadi yang sedang dihadapi. Beberapa perilaku yang mungkin dianggap kurang sesuai dengan kepribadian seseorang dalam penugasan adalah prokrastinasi yaitu menunda-nunda tugas hingga mendekati deadline, yang dapat menyebabkan penyelesaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tugas yang buruk dan menimbulkan stres dan tekanan pada diri sendiri, Kurang fokus atau tidak dapat memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan atau teralihkan oleh hal-hal yang tidak terkait dengan tugas, sehingga menghambat kemajuan penyelesaian tugas, tidak bertanggung jawab atas kesalahan atau ketidakberhasilan dalam menyelesaikan tugas, sehingga membuat orang lain yang terlibat merasa tidak dihargai dan kecewa dan perilaku tidak sopan seperti bertindak dengan kasar, tidak sabar, atau menunjukkan perilaku yang tidak profesional kepada rekan kerja atau pelanggan, yang dapat mengurangi kredibilitas dan kepercayaan dari orang-orang yang terlibat.

4. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas untuk bekerja atau kemampuan yang dirasakan untuk bekerja

Pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas atau kemampuan seseorang dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti kinerja yang buruk, stres, kelelahan, kecacatan, atau bahkan cedera fisik. Beberapa contoh pekerjaan yang mungkin tidak sesuai dengan kapasitas atau kemampuan seseorang adalah pekerjaan yang terlalu berat yang memerlukan fisik yang lebih dari yang dapat dilakukan oleh seseorang, pekerjaan yang terlalu kompleks yang dapat menyebabkan stress ataupun kesalahan dalam pekerjaan, pekerjaan dengan jadwal kerja yang berlebihan dan pekerjaan dengan tekanan yang berlebihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5. Ada masalah individu.

Ada banyak masalah individu yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan di tempat kerja. Beberapa contoh masalah individu yang dapat terjadi adalah masalah kesehatan, masalah pribadi, kebiasaan buruk, masalah kurangnya motivasi dan ketidaksukaan terhadap pekerjaan.

Dalam situasi seperti ini, penting bagi individu untuk mengakui dan mengatasi masalah individu yang mereka hadapi dengan cara yang positif. Mereka dapat mencari dukungan dari rekan kerja, atasan, atau profesional terkait (seperti psikolog atau konselor) untuk membantu mengatasi masalah individu yang mereka hadapi. Mereka juga dapat mengadopsi kebiasaan yang lebih sehat dan membangun motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan kerja mereka secara keseluruhan.

Agar roda pembangunan nasional dapat berjalan dengan lancar dan sistematis, pemerintah berkewajiban melindungi negara dan warga negaranya. Oleh karena itu, Pemerintah maupun pekerja/buruh dan pengusaha tidak menginginkan terjadinya perselisihan atau konflik diantara mereka karena hal tersebut hanya akan mengakibatkan kerugian baik bagi pengusaha maupun pekerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi masyarakat secara keseluruhan.

Didukung dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang mengatur 4 jenis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, Ketentuan hubungan industrial yaitu Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (2) menyebutkan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan antara hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutus hubungan kerja dan perselisihan antar serikat kerja. Penyelesaian hubungan industrial ada beberapa proses yaitu dengan cara mediasi, bipatrit, arbitrase dan konsiliasi.

Pembahasan masalah ketenagakerjaan memang cukup kompleks, maka tidak mungkin melihat konflik antara pekerja dan pengusaha hanya secara hitam putih. Maka, pemerintah menerapkan kebijakan dalam bentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pekerja dan buruh memiliki kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan, yang dapat memberikan perlindungan hukum yang kuat kepada pihak-pihak yang berkonflik. Dimulai dengan penyelesaian, para pihak bekerja sama, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang netral dan sebagainya. (Al Hidayat, 2021)

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar memiliki peranan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi tidak hanya mediasi pemerintah juga harus mendukung proses penyelesaian arbitrase, konsiliasi dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bipartite. Proses tersebut juga berpengaruh besar terhadap penyelesaian suatu permasalahan hubungan industrial dan proses yang kerap di pakai untuk menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu mediasi. Kelancaran mediasi sangat berpengaruh besar terhadap peranan mediator. (Pradima, 2013)

Pernyataan diatas menandung makna yakni Melalui mediasi, konsiliasi, bipartit, dan arbitrase, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar berperan penting dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul akibat hubungan industrial. Peran mediator sangat berpengaruh terhadap kelancaran mediasi, yang merupakan proses yang sering digunakan untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial. Dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan produktif, pemerintah perlu mendukung mediasi dan cara penyelesaian perselisihan lainnya dalam hubungan industrial. Penting bagi pemerintah untuk memastikan dukungan terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan proses lainnya guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Tidak hanya mediasi, namun pemerintah juga harus mendukung proses penyelesaian perselisihan lainnya untuk memastikan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan produktif sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial.

2.3 Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan dalam industri yang diciptakan oleh sikap dan pendekatan yang beragam dan rumit baik dari manajeme maupun pekerja dalam hubungannya dengan manajemen industri. Sikap mengacu pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadaan mental seseorang. Individu mungkin tidak selalu sepenuhnya sadar akan sikapnya sendiri. Sikap harus disimpulkan dari nada ekspresi verbal atau mungkin dari perilaku terbuka individu. Sikap adalah ekspresi psikologis seseorang yang mengaturnya untuk mengambil pendekatan (eksternal) tertentu atau membuatnya berperilaku dengan cara tertentu. Sikap antara majikan dan karyawan saling mempengaruhi dan menentukan hubungan alami. (Rahadi et al., 2021)

Hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi banyak faktor. Kondisi internal perusahaan memainkan peran sangat penting untuk menentukan hubungan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Kondisi kerja (working condition), dan budaya di dalam perusahaan (corporate culture), juga kondisi eksternal perusahaan, yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem hubungan industrial baik pada tingkat mikro perusahaan. Asosiasi serikat pekerja dan organisasi yang memiliki kepentingan (*interest groups*) untuk memperjuangkan kelompoknya masing-masing.

Hubungan industrial baik pada tingkat mikro perusahaan, asosiasi serikat pekerja dan organisasi yang memiliki kepentingan (*interest groups*) untuk memperjuangkan kelompoknya masing-masing. Tujuan hubungan industrial pada akhirnya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja serta pengusaha, di mana tujuan ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Kurang baiknya pelaksanaan hubungan industrial dan jaminan sosial



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pekerja di suatu unit usaha serta lemahnya perlindungan pekerja baik oleh pengusaha maupun pemerintah akan berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi sebagai berikut: perselisihan hak, yaitu perselisihan yang muncul karena tidak dipenuhinya hak, dikarenakan adanya perbedaan pelaksanaan dan pemahaman terhadap peraturan perusahaan, peraturan perundang-undangan, dan perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Menurut buku Lalu Husni, jelas dari pengertian di atas bahwa perselisihan hak adalah perselisihan hukum yang timbul akibat pelanggaran para pihak yang telah mempunyai kesepakatan sebelumnya, termasuk hal-hal yang diatur dalam peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.4 Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, adalah perbedaan pendapat yang berakibat pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh, serikat kerja/serikat buruh karena adanya perbedaan atau perselisihan mengenai kepentingan, hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berikut penjelasan mengenai empat jenis perselisihan hubungan industrial:

2.4.1 Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang berkaitan dengan ketidaksesuaian paham tentang syarat-syarat kerja yang tidak diatur dalam perjanjian, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama. (Oktav, 2011) (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Adapun menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan adalah:

“Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations”.

2.4.2 Perselisihan Hak

Menurut pasal 1 angka 2 UUPPHI, perselisihan hak adalah perbedaan pendapat yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak, seperti perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Prof. S.H. Iman Soepomo, dalam Ugo (2011): 27, mengatakan bahwa perselisihan hak timbul ketika salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja lalai melaksanakan syarat-syarat perjanjian atau melanggar syarat-syarat hukum. Menurut definisi sebelumnya, Perselisihan hak merupakan perselisihan yang terjadi karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

peraturan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama. (Fikriyah, 2020) Akibatnya, jika timbul sengketa hak, pihak yang haknya dilanggar dapat menggugat pihak yang dirugikan.

2.4.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Menurut Djumaldji dan Wiwoho dalam (Rahadi et al., 2021) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah peristiwa yang tidak terduga. Khusus bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan berdampak psikologis dan finansial bagi pekerja dan keluarganya, karena:

- a. dengan pemutusan hubungan kerja, pekerja kehilangan mata pencaharian;
- b. untuk mencari pekerjaan baru untuk menggantikannya, membutuhkan biaya yang besar; dan
- c. kehilangan biaya hidup untuk dirinya dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan baru untuk menggantikannya (Asikin 2010: 174).

Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja

2.4.4 Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut UU PPHI).

2.5 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah sebagai salah satu pihak yang dibutuhkan untuk terlibat dalam suatu proses pembanguna perekonomian. Secara normatif, hubungan antara pekerja dan pengusaha termasuk didalamnya pemerintah dikenal dengan istilah hubungan industrial. Hubungan Industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam prosesi produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang di dasari oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Dermawan & Sarnawa, 2021)

Menurut UU 13 Tahun 2003 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mulyadi (2003:57), Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Simanjuntak (2001: 5) Tenaga Kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan masyarakat secara keseluruhan. (Simanjuntak, 2001: 5)

Sedangkan Menurut Thoah (1985:50) menjelaskan apabila dilihat dari ilmu yang dimiliki tenaga kerja, maka tenaga kerja dapat dibedakan menjadi:

- a. Tenaga kerja terdidik, yaitu orang yang telah menyelesaikan pendidikan formal, seperti pekerja yang lulusannya adalah lulusan sekolah kejuruan atau perguruan tinggi
- b. Tenaga kerja terlatih, yaitu pekerja yang memperoleh keahlian dan pengetahuan dalam jangka waktu yang lama, seperti tukang bangunan yang tidak mengenyam pendidikan formal tetapi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih yaitu mereka yang melakukan pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan dan latihan karena hanya mengandalkan tenaga kasarnya. Misalnya: Kuli, buruh tani, dan lain sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh karena itu, kesimpulan yang diambil dari perspektif Thoha sebelumnya mengenai tenaga kerja adalah bahwa tenaga kerja terdiri dari semua individu yang terlihat baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk mereka yang menghasilkan barang dan jasa melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, serta aktivitas lain yang berhubungan dengan berbagai jenis pekerjaan.

Kemudian Thoha (1985:67) mengatakan bahwa mengingat begitu besar peran tenaga kerja dalam hal produksi maka tenaga kerja yang baru perlu diberi latihan-latihan khusus sebelum mereka terjun kelapangan. Latihan tu hendaknya diberikan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan latihan yang diberikan kepada tenaga kerja bertujuan untuk menanamkan informasi serta sikap tertentu pada tenaga kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja adalah orang yang mampu secara produktif menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermanfaat bagi dirinya sendiri dan masyarakat lainnya.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

- a. Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.



- b. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, yang meliputi pekerja, karyawan, dan pegawai, dan tenaga kerja. Buruh adalah orang yang bekerja pada usaha perorangan dan menerima tunjangan setiap hari atau setiap jam sesuai dengan kesepakatan tertulis atau lisan di antara mereka, yang biasanya imbalan kerja tersebut biasanya diberikan secara harian. Karyawan adalah orang yang bekerja untuk bisnis swasta atau publik dan menerima tunjangan harian, mingguan, dan bulanan yang diamanatkan oleh undang-undang dan peraturan yang berlaku, yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Sedangkan menurut Sastrohardiwiryo (2005:27) pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ritonga & Yoga Firdaus (2007:2) Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.

Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga dapat diartikan bahwa pekerja adalah tenaga kerja, namun belum tentu tenaga kerja itu adalah pekerja.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.

Menurut Mulyadi (2003:57) Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 Tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dengan kata lain pengusaha dan karyawan bekerja sama untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan.

2.6 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia umumnya tata cara penyelesaian hubungan industrial telah diatur dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana dalam bab 1 pasal (1) sudah menjelaskan apa itu yang dimaksudkan dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh perusahaan memerlukan penanganan yang tepat dan hati-hati. Langkah utama yang harus diambil dalam menghadapi Perselisihan Hubungan industrial adalah mencari tahu keadaan atau duduk perkara sebenarnya dari kasus tersebut untuk membatasi perselisihan pekerjaan jangka panjang yang merugikan. Perusahaan harus mengklarifikasi alasan dan faktor penyebab Perselisihan sebelum memutuskan tindakan apa yang di ambil untuk penyelesaian. Langkah klarifikasi ini sangat penting untuk menghindari potensi dampak negatif terhadap bisnis, termasuk kerugian finansial dan kerugian baik bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Berikut mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan industrial:

2.6.1 Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial, selanjutnya bahwa Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melakukan perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004, undang- undang ini memberi peluang untuk penyelesaian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/kekeluargaan antara pekerja/ buruh dengan majikan/ pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya-tidaknya harus memuat antara lain mengenai; nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut. (Silalahi, 2019)

Setiap perundingan bipartite harus dibuat risalah, Jika perundingan bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang isinya mengikat para pihak. Perjanjian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian, jika salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

2.6.2 Mediasi oleh Mediator

Mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melibatkan pihak ke-3 sebagai penengah dalam menyelesaikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



perselisihan hubungan industrial dimana Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan yang kemudian akan menunjuk mediator.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri, untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pada dasarnya, jika instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tidak menyuruh para pihak yang berselisih untuk tidak memilih lembaga konsiliasi atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihannya, maka mediasi harus digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Setelah mediator melakukan mediasi dengan pekerja/buruh dengan pengusaha maka dilakukan mediator wajib memberikan tanggapan serta usulan ataupun saran kepada kedua belah pihak yang berselisih dan usulan tersebut disetujui atau tidak oleh kedua belah pihak yang berselisih. Apabila usulan mediator dapat dipenuhi maka segera dibuatkan perjanjian Bersama dan ditandatangani diatas materi oleh kedua belah pihak yang berselisih sehingga penyelesaian perselisihan dapat berjalan dengan baik Tetapi apabila tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, maka akan diteruskan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan diselesaikan secara hukum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.6.3 Konsiliasi / Anjuran

Forum konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, konsiliator/mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Perundingan secara Bipartite oleh pengusaha/pekerja/pihak yang dirugikan. Bila tidak tercapai kesepakatan, mediator juga mengeluarkan produk berupa anjuran. Anjuran merupakan surat yang dikeluarkan oleh dinas terkait karena tidak adanya kesepakatan antara pekerja dan perusahaan setelah melalui mekanisme hasil mediasi bersama panggilan tidak sepakat maka mediator HI akan melakukan pemanggilan I, jika hasil mediasi tetap tidak sepakat Mediator HI akan menerbitkan surat anjuran untuk kedua belah pihak.

2.6.4 Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi mekanisme arbitrase ini kurang dikenal mekanisme ini berupa anjuran dan mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung. Karena adanya kewajiban membayar arbiter.

2.7 Prinsip Hubungan Industrial

Prinsip hubungan industrial di dasarkan pada pemahaman bahwa semua pemangku kepentingan (stakeholders) mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Payaman J. Simanjuntak (2009 : 9) Dengan demikian prinsip hubungan industrial sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Stre Isam: University of Sultan Yarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah
- b. Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan
- c. Hubungan fungsional dan pembagian tugas
- d. Kekeluargaan
- e. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja
- f. Peningkatan produktivitas
- g. Peningkatan kesejahteraan bersama

2.8 Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian Kerja Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

2.9 Peraturan dan Tujuan Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah ketentuan yang di buat secara tertulis oleh perusahaan, memuat hak dan kewajiban pekerja, kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta syarat kerja dan ketentuan pokok mengenai tata tertib



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Tujuan peraturan ini adalah:

1. Menjamin keseimbangan hak dan kewajiban pekerja
2. Menjamin keseimbangan kewenangan dan kewajiban pengusaha
3. Sebagai pedoman bagi pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman, dinamis antara pekerja dan pengusaha .
5. Memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan.
6. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga

2.10 Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Penerapan hubungan industrial dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar perusahaan. Untuk menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial di perusahaan, diperlukan beberapa sarana dan lembaga yaitu: Payaman J. Simanjuntak (2009:12)

- a. Serikat Pekerja/Buruh
- b. Organisasi Pengusaha
- c. Lembaga Kerjasama bipartit (LKS Bipartit)
- d. Lembaga Kerjasama tripartit (LKS Tripartit)
- e. Peraturan Perusahaan
- f. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Kontrak Kerja

Kontrak kerja bisa menimbulkan tuntutan jika salah satu pihak melanggar ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak tersebut. Ketika suatu perselisihan terjadi antara pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak kerja, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan hukum untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Beberapa contoh pelanggaran yang mungkin memicu tuntutan dalam kontrak kerja meliputi:

1. Pelanggaran pembayaran: Jika pemberi kerja tidak membayar gaji atau tunjangan yang telah disepakati dalam kontrak, pekerja dapat mengajukan tuntutan untuk mendapatkan hak-haknya.
2. Pelanggaran klausul kontrak: Jika salah satu pihak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak kerja, seperti durasi kontrak, tugas-tugas pekerjaan, atau perlindungan terhadap informasi rahasia, pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan.
3. Diskriminasi atau pelecehan: Jika pekerja mengalami diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja, mereka dapat mengajukan tuntutan berdasarkan undang-undang yang berlaku untuk melindungi hak-hak mereka.

Dalam kasus seperti itu, biasanya disarankan agar pihak yang merasa dirugikan untuk berkonsultasi dengan pengacara atau otoritas hukum terkait untuk memahami hak-hak mereka dan prosedur hukum yang harus diikuti dalam mengajukan tuntutan.



2.12 Pandangan Islam Terkait Perselisihan

Beberapa prinsip penyelesaian sengketa baik dalam lingkup peradilan (litigasi) maupun di luar pengadilan (non litigasi) telah digariskan dalam Al-Quran dan Sunnah Rasulullah. Menurut Umar bin Khattab ra, semangat Islam menyatakan bahwa perselisihan harus diselesaikan di luar ruang sidang, seperti dijelaskan Umar bin Khattab ra:

“kembalikanlah penyelesaian perkara kepada sanak keluarga sehingga mereka dapat mengadakan perdamaian karena sesungguhnya penyelesaian pengadilan itu dapat menimbulkan rasa tidak enak”.

Berikut ayat Al-Quran tentang landasan dan dasar hukum dari penyelesaian perselisihan yaitu :

وَإِنْ طَائِفَتَيْنِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأْصَلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ
 إِحْدَهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ
 فَاءَتْ فَأْصَلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya: *“Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperseng hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali kepada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil: sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang Berlaku adil”* (surat Al-Hujurat ayat 9).

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأْصَلِحُوا بَيْنَ أَخْوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ
 تُرْحَمُونَ

Artinya: *“Orang-orang beriman itu, sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua bersaudaramu itu*

dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat” (Al-Hujurat ayat 10).

Surah Al-Hujurat ayat 9 dan 10 adalah dua ayat yang saling berkaitan dan berbicara tentang pentingnya menjaga hubungan sosial yang baik dalam masyarakat, ayat- ayat diatas menunjukkan bahwa jika terjadi konflik antara kelompok-kelompok dalam masyarakat, maka orang-orang yang beriman harus berusaha menyelesaikan konflik tersebut dengan cara yang damai dan melalui musyawarah mufakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.13 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Analisis Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Menangani Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kota Pekanbaru.	Luchy Febriani 2017	Pelaksanaan dalam menangani masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih terdapat kendala dan hambatan sehingga dalam penanganannya belum cukup baik.
2	Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam Menangani Masalah PHK Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan Mediasi.	Yunita Putri Nursani, Rahayu Subekti 2021	Pelaksanaan mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah sesuai dengan pelaksanaan mediasi sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun untuk pelaksanaan pembinaan hubungan industrial masih belum ada peraturan yang secara khusus mengatur.
3	Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis	Anisa Putri 2018	Untuk sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis belum berperan dengan baik karena saat penyelesaian kasus terkadang masih terdapat kendala sebab kurangnya mediator dan tidak seimbang dengan banyaknya kasus yang masuk.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (studi kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera tara)	Lia lestari, 2019	kendala-kendala Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat lagi di selesaikan oleh mediator merupakan kendala bagi seorang mediator kendala ini terjadi disebabkan kedua pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja/buruh tidak ingin menyelesaikan perselisihan di tingkat Mediator, kendala lain nya yaitu tidak adanya Dana opresional untuk pejabat fungsional untuk melakukan tugas ke lapangan ketika kasus perselisihan berada di luar Kabupaten.
5	Pola Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Keteneagakerjaan Kota Makassar	Madina Almunawara.B.N, 2021	Hasil akhir dari mediasi itu sendiri mencakup 2 hal yakni Perjanjian Bersama atau Anjuran. Dan dalam prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Keteneagakerjaan Kota Makassar telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur peraturan perundang-undangan namun dalam penyelesaian yang seharusnya terselesaikan 30 hari kerja sesuai peraturan terselesaikan di Dinas Keteneagakerjaan lebih dari 30 hari kerja yang tergantung kesepakatan bersama hal tersebut terjadi karena dalam proses penyelesaian masih tingginya ego masing-masing pihak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.14 Definisi Konsep

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Peran adalah apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Serangkaian perilaku tertentu yang didorong oleh posisi tertentu juga dikenal sebagai peran
2. Tenaga kerja adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
3. Hubungan Industrial adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

4. Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 1 angka (1) Undang Undang nomor : 2 Tahun 2004 adalah:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai Hak, perselisihan Kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan”.

2.15 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah menurut Singaribumbun (2006:46) merupakan unsur yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, sehingga



dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut. Adapun konsep operasional pada penelitian ni sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Konsep Operasional

Referensi	Indikator	Sub Indikator
Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1. Menerima pengaduan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultasi permasalahan hubungan industrial 2. Memberikan arahan dalam menyelesaikan perselisihan 3. Memberikan petunjuk berupa rancangan penyelesaian perselisihan 4. Menetapkan langkah langkah perencanaan penyelesaian perselisihan
	2. Pemanggilan para pihak (Pekerja, Pengusaha, dan atau serikat Pekerja)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan penyuluhan terhadap pihak yang berselisih 2. Memberikan bimbingan kepada pekerja, pengusaha atau serikat pekerja 3. Memberikan saran berupa penyelesaian perselisihan
	3. Pemeriksaan / mendengar keterangan para pihak (Pekerja, Pengusaha, dan atau serikat Pekerja)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan mediasi untuk mengevaluasi permasalahan; 2. Memberikan alternatif-alternatif penyelesaian mengenai perselisihan; 3. Mengevaluasi permasalahan penyelesaian perselisihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

		ketenagakerjaan.
	4. Penambilan keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengambil keputusan terbaik untuk mencapai kesepakatan 2. Memilih alternative terbaik dalam menetapkan keputusan; 3. Tegas dalam menetapkan keputusan untuk menciptakan hubungan yang harmonis.

Sumber: Peraturan Bupati Kampar Nomor 90 Tahun 2021 tentang tugas dan fungsi, serta kerja Dinas Perindustri dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

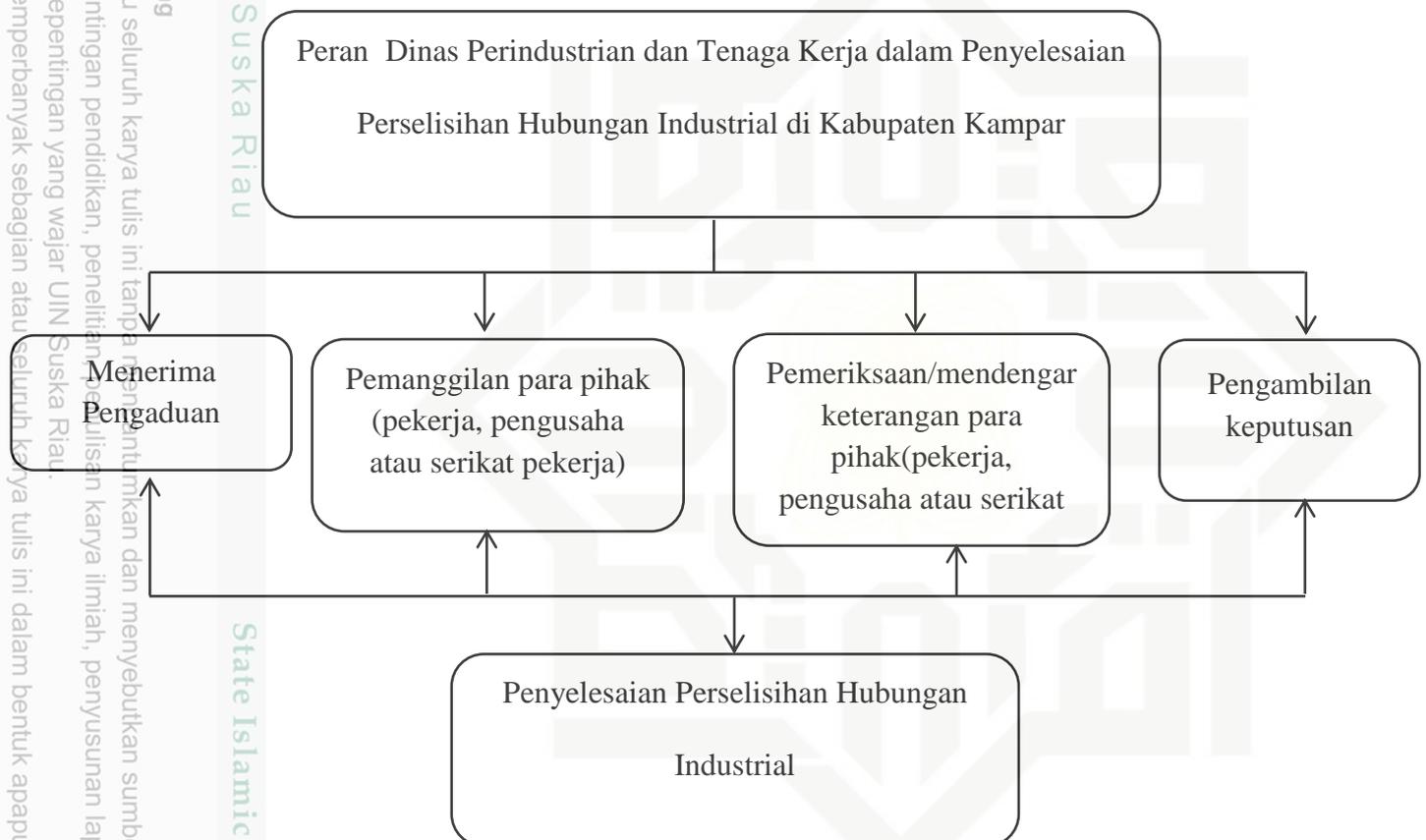
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.16 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap indikator-indikator dan variabel penelitian. Adapun kerangka berfikir dapat dilihat di skema berikut ini:

Tabel 2. 3 Kerangka Berpikir



Sumber: Peraturan Bupati Kampar Nomor 90 Tahun 2021 tentang tugas dan fungsi, serta kerja Dinas Perindustri dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian ini di mulai pada tanggal 30 bulan November 2022, lokasi penelitian yang menjadi penelitian adalah pada kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Yang beralamat di Jalan Prof M.Yamin SH No. 278 Bangkinang kota – Kampar. Adapun penelitian ini dilakukan sampai dengan tanggal 13 Maret 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian pada penelitian ini meninakan metode deskriptif kualitatif, dimana dapat disimpulkan sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan dilapangan secara sistematis dengan fakta-fakta interpretasi yang tepat dan data yang saling berhubungan, serta bukan hanya untuk mencari kebenaran mutlak tetapi pada hakekatnya mencari pemahaman observasi.

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari observasi, naskah wawancara, catatan dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empiris dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan informan dan melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang terdiri dari penelitian kepustakaan, yang diperoleh dari laporan-laporan, dokumen dokumen, buku teks, yang ada baik pada instansi Pemerintah, maupun pada perpustakaan yang berhubungan dengan masalah penelitian yang dibahas.

3.3 Informan Penelitian

Pertimbangan peneliti dan persyaratan analisis dalam penelitian yang melibatkan informan kunci dan informan pelengkap atau pendukung menjadi pertimbangan ketika memilih informan dalam penelitian ini. Sekelompok orang yang dikenal sebagai informan kunci memiliki pemahaman menyeluruh tentang bidang subjek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Jumlah
1	Aulia Fajri, S.Sos	Kabid Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja	1 Orang
2	Efrinawati,S.E.,M.M.	Kasi Perselisihan Hubungan Industrial	1 Orang
3	Efrinawati,S.E.,M.M.	Mediator Perselisihan Hubungan Industrial	1 Orang
4	Ibu Helena	Human Resource Development PT. Peputra Masterindo	1 Orang
5	Bapak Allan	Anggota SPSI Kabupaten Kampar	1 Orang
6	Novriyannur Furqon	Pihak Pekerja	1 Orang
7	Wanto Sinaga	Sekretaris Sarbani KSBSI	1 Orang
Total			7 Orang

Sumber: Data olahan Tahun 2023

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai landasan dalam penelitian ini maka penulis melakukan pengumpulan data dari lapangan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi adalah suatu proses pengamatan langsung ke objek yang akan diteliti untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dilapangan, sehingga penulis dapat melihat dari dekat keadaan yang ada dilapangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang penulis gunakan untuk memperoleh informasi langsung dari pihak-pihak terkait.
3. Dokumentasi yaitu metode ini merupakan berupa dokumentasi berupa data, jumlah pegawai, profil dan struktur organisasi serta data-data lainnya dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh penelitian, analisis data sangat penting. Metode kualitatif digunakan dalam analisis data penelitian ini. Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi mengenai fenomena atau realitas sosial yang unik dan kompleks. Ada pola atau keteraturan tertentu di dalamnya, tetapi juga penuh dengan variasi (keanekaragaman).

Menurut Miles dan Huberman (Sugiono, 2005), terdapat tiga teknik analisa data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Tahapan analisis data sebagai berikut :

1. Reduksi data adalah proses pemilihan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan.
2. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa

teks naratif (bentuk catatan lapangan), metriks, grafis, jaringan dan bagan.

3. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Penarikan kesimpulan ini juga dilakukan selama penelitian berlangsung. Sejak awal kelapangan serta dalam proses pengumpulan data peneliti harus berusaha melakukan analisa dan mencari makna yang telah terkumpulkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN SEJARAH LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Kampar merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di wilayah provinsi Riau. Ibu kota Kampar yaitu Bangkinang. Luas wilayah Kabupaten Kampar adalah sekitar 27.908,32 km merupakan daerah yang terletak antara 1 00'40'' Lintang Utara sampai 0 27'00'' Lintang Selatan dan 100 28'30'' Bujur Timur. Batas-batas daerah Kabupaten Kampar antara lain meliputi:

1. Di sebelah utara Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis
2. Di sebelah selatan Kabupaten Kuantan Singingi
3. Di sebelah barat Kabupaten Lima Puluh Kota (Provinsi Sumatera Barat)
4. Di sebelah timur Kota Pekanbaru, Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan

Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar merupakan bagian perangkat daerah yang berperan membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Perindustrian Dan Tenaga Kerja. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, yang terdiri dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; Sub Bagian Program dan Perencanaan; Sub Bagian Keuangan dan Aset.



3. Bidang Pengembangan Potensi Industri terdiri dari Seksi Pendataan Potensi dan Pelaporan Industri; Seksi Perizinan dan Pengawasan Industri; Bidang Pembinaan dan Pengembangan Industri Kecil Menengah.
4. Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari Seksi Pelatihan Tenaga Kerja; Seksi Informasi; Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari Seksi Pembinaan Hubungan Industrial; Seksi Perselisihan Hubungan Industrial; Seksi Pengawasan Perlindungan dan Perizinan Tenaga Kerja (Perbup Kampar, 2021).

4.2 Sejarah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Sejak Proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia terwujud, wewenang pembinaan dan pengembangan sektor industri maupun perdagangan, mengalami perubahan-perubahan, seiring perkembangan politik dalam negeri dan tatanan pemerintahan serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditempuh oleh kabinet yang bersangkutan. Dengan terbentuknya kabinet Republik Indonesia I yang menganut sistem presidensial pada tanggal 19 Agustus 1945, wewenang dan tanggung jawab pembinaan sektor industri dan sektor perdagangan berada pada satu atap yaitu Kementerian Kemakmuran yang dipimpin oleh Ir. Surachman Tjokroadisurjo hingga berakhirnya tugas kabinet ini pada tanggal 14 November 1945.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Waktu terus bergulir kemudian terbentuklah Kabinet Sjahrir I sampai III dimana wewenang dan pembinaan serta tanggung jawab sektor industri dan sektor perdagangan kembali pada Kementerian Kemakmuran yang dipimpin oleh Dr. A.K Gani. Kabinet Halim (R.I Yogyakarta) berjalan sejak tanggal 21 Januari 1950 sampai dengan tanggal 6 September, sektor perdagangan dan sektor industri menjadi satu kementerian perdagangan dan perindustrian dan di pimpin oleh Mr.Tandiono Manu.

Kabinet Hatta kembali memimpin kabinet dengan sistem parlementer, sektor Industri dan sektor perdagangan masuk dalam wewenang dan tanggung jawab Kementerian Kemakmuran yang dipimpin oleh Ir. Djuanda, pada masa pemerintahan Republik Indonesia Serikat.

Pada tanggal 6 Desember 1950, terbentuklah Kabinet Natsir, Kementerian Perdagangan dan Perindustrian pada waktu dipercayakan kepada Dr. Sumitro Djojohadikusumo. Masa Kementerian Perekonomian berlangsung selama 5 Tahun,yaitu sampai Kabinet Ali Sastroamijoyo II berakhir tanggal 9 April 1957. Ketika terbentuk Kabinet Karya yang dipimpin oleh Ir. Djuanda, sektor industri dan sektor Perdagangan dipisahkan dalam Kementerian tersendiri, yaitu sektor perdagangan masuk kedalam Kementerian Perdagangan yang dipimpin oleh Prof. Drs. Sumardjo dan sektor industri dibina oleh Menteri Perindustrian yang dijabat Ir. F.J Inkiriwang yang berakhir pada tanggal 22 Juli 1959.

Pada suasana Orde Baru, Kabinet Ampera berlangsung sampai dengan 17 Oktober 1967, dimana Brig.Jen M. Yusuf ditetapkan sebagai Menteri Perindustrian Dasar, Ringan, dan Tenaga, Sedangkan sebagai Menteri

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perindustrian Tekstil dan Kerajinan Rakyat adalah Ir. H.M Sanusi dan sebagai Menteri Perdagangan masih dijabat oleh May.Jen Ashari Danudirdjo.

Kabinet Pembangunan I-V dengan sistem Presidensiil dibentuk pada tanggal 6 Juni 1968 sampai 19 Maret 1993. Sementara pada Kabinet Pembangunan V terdapat Menteri Muda Perindustrian yang dijabat oleh Ir. T. Ariwibowo, sedangkan jabatan Menteri Perdagangan dijabat oleh Dr. Arifin Siregar dan sebagai Menteri Muda Perdagangan ditetapkan Dr. J Soedrajat Djiwandono. Memasuki Kabinet Pembangunan VI yang masa baktinya dimulai tanggal 19 Maret 1993 sampai dengan 19 Maret 1998, Ir. T. Ariwibowo ditetapkan sebagai Menteri Perindustrian menggantikan Ir. Hartarto yang diangkat sebagai Menko Prodis.

Pada Orde Reformasi, Kabinet Pembangunan berlangsung sampai dengan 19 Maret 1998, Departemen Perindustrian dan Perdagangan mengalami beberapa kali perubahan kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan situasi politik pemerintahan yang mengacu pada era keterbukaan. Pada tahun 1999 mulai dicetuskanlah mengenai otonomi daerah dimana pengelolaan instansi Pemerintahan diserahkan sepenuhnya kepada daerah dengan tetap dibawah koordinasi pemerintahan pusat. Namun Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan yang dulunya dinamakan Kantor Wilayah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar, berubah menjadi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar (Disperinaker Kampar, 2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

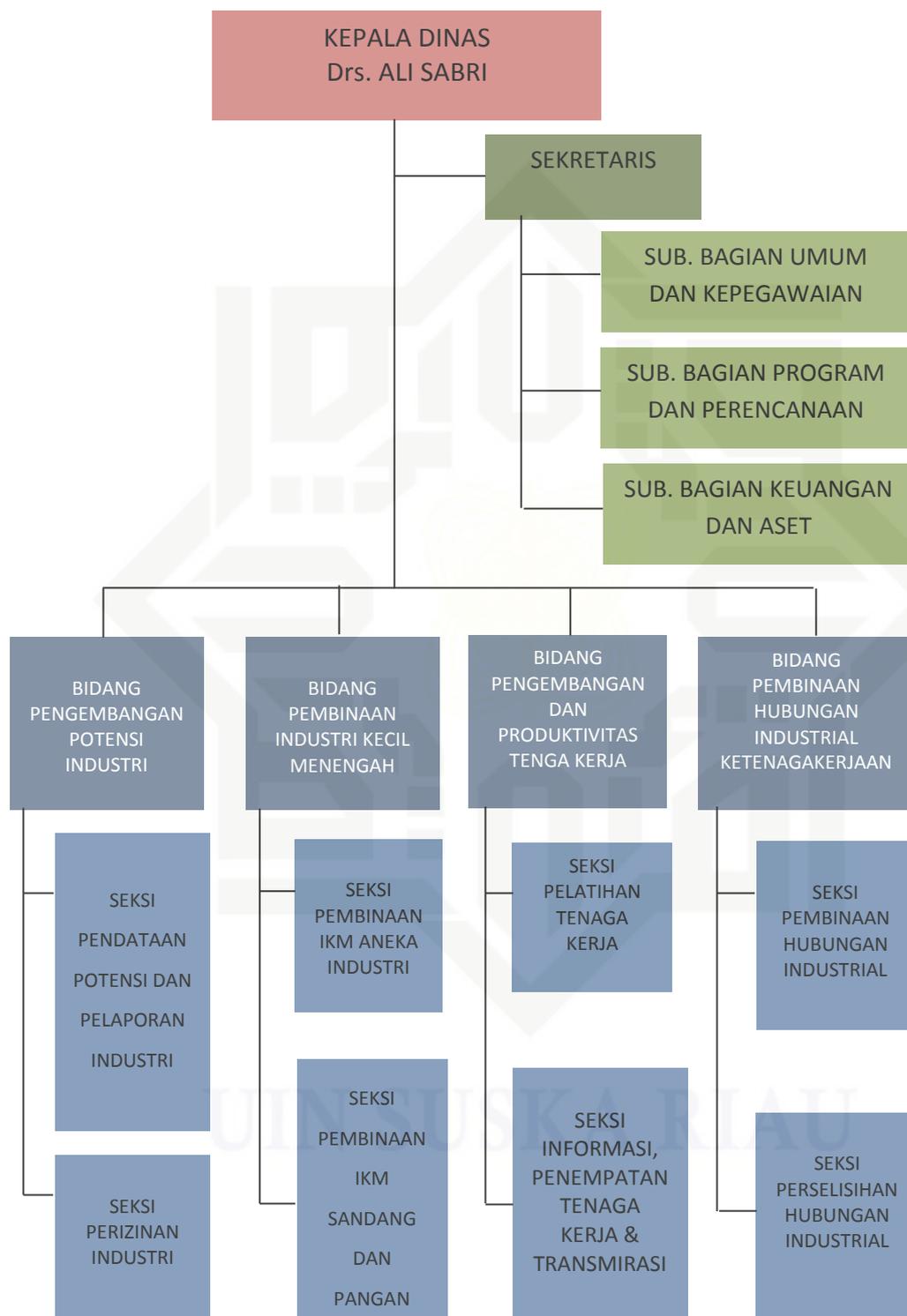
Visi

“Terwujudnya Industri yang tangguh dan Tenaga Kerja Terampil dan Profesional Serta Berdaya Saing tahun 2021”

Misi

1. Mewujudkan pelayanan prima di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.
2. Mendorong tumbuhnya wirausaha baru IKM dan bursa tenaga.
3. Meningkatkan perkembangan usaha IKM dengan pembinaan, penyuluhan dan promosi melalui sentra-sentra IKM dan pengurangan pengangguran melalui peningkatan tenaga kerja yang terampil.
4. Mewujudkan pertumbuhan dan perkembangan kawasan industri Kampar yang kondusif dan berdaya saing melalui peningkatan keterampilan sarana dan prasarana teknologi.
5. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang berdaya saing.
6. Peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui balai pelatihan kerja yang madani dan profesional.

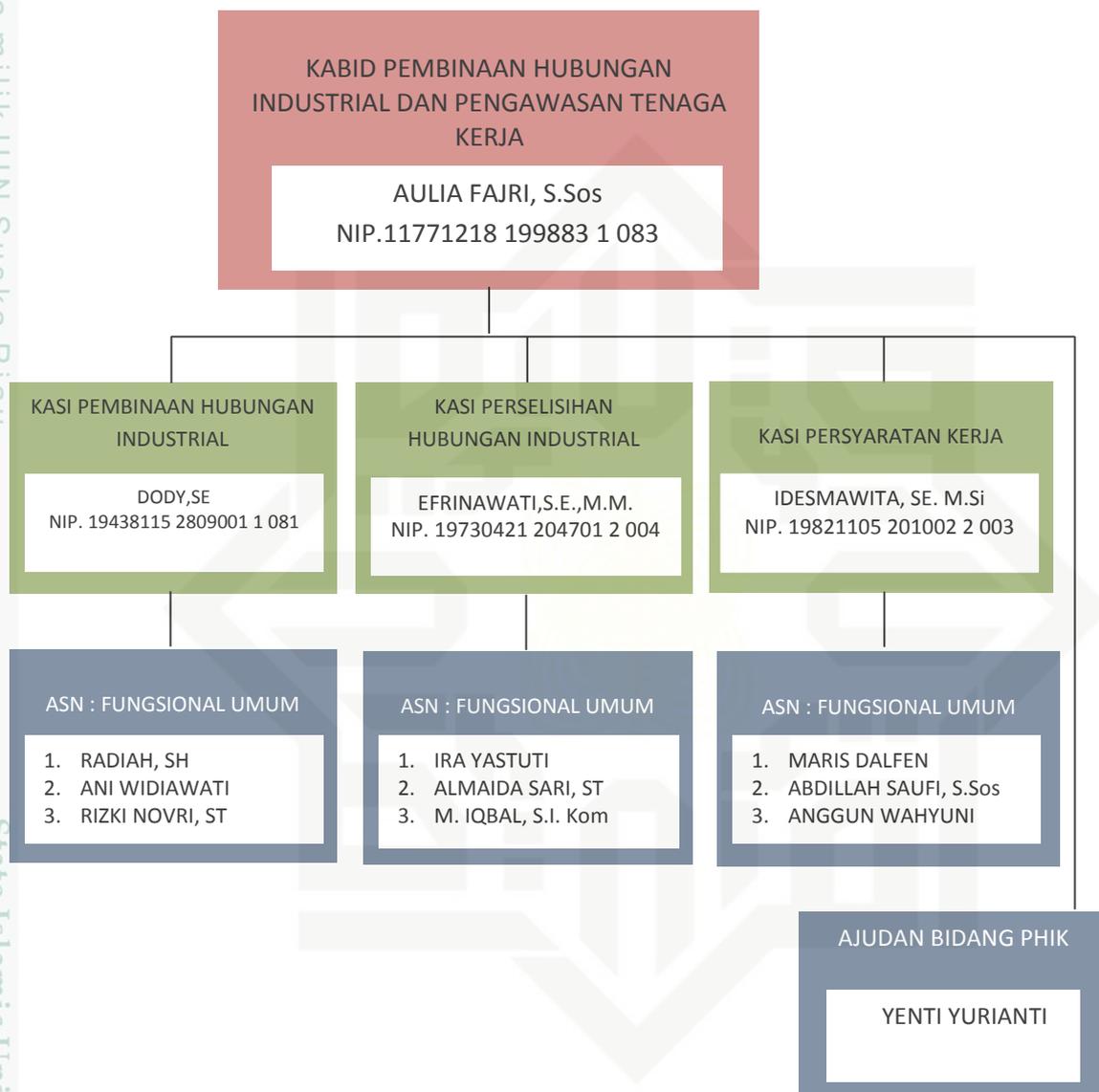
4.4 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar



Sumber: Peraturan Bupati Kampar Nomor 90 Tahun 2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Struktur Bidang PHIK (Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan)



Sumber: Berdasarkan Peraturan Bupati Kampar Nomor 22 Tahun 2017

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4.6 Aktivitas Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kabupaten Kampar

Aktivitas yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar ialah sebagai berikut:

1. Program Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

Merupakan proses perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan kebutuhan tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. RTK biasanya dibuat dalam rangkaian perencanaan strategis perusahaan, dimana RTK ini dapat dijadikan sebagai panduan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan. Berikut adalah tahapan dalam penyusunan RTK:

- a. Analisis kebutuhan tenaga kerja: Tahap awal dalam penyusunan RTK adalah menganalisis kebutuhan tenaga kerja. Analisis ini meliputi pengidentifikasian jenis pekerjaan yang dibutuhkan, kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap jenis pekerjaan, serta jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi setiap posisi. Analisis kebutuhan tenaga kerja ini harus berdasarkan pada analisis kebutuhan perusahaan dalam jangka pendek, menengah dan panjang.
- b. Perencanaan rekrutmen dan seleksi: Setelah analisis kebutuhan tenaga kerja dilakukan, langkah berikutnya adalah perencanaan rekrutmen dan seleksi. Pada tahap ini, ditentukan bagaimana cara merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui sumber daya internal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



maupun eksternal, seperti pengumuman di media sosial, surat kabar, dan pameran kerja.

- c. Pengembangan dan pelatihan karyawan: Setelah tenaga kerja direkrut, langkah selanjutnya adalah pengembangan dan pelatihan karyawan. Pelatihan dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- d. Evaluasi kinerja karyawan: Evaluasi kinerja karyawan adalah langkah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi kinerja dapat dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian karyawan dan memberikan umpan balik mengenai kinerja mereka. Hasil evaluasi kinerja ini dapat dijadikan dasar untuk menentukan apakah karyawan layak dinaikkan gaji, di promosikan, atau diberhentikan dari pekerjaannya.
- e. Pengembangan karir dan manajemen talenta: Pengembangan karir dan manajemen talenta merupakan salah satu aspek penting dalam penyusunan RTK. Dalam hal ini, perusahaan perlu menyediakan kesempatan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan dan mempertahankan karyawan yang berpotensi. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang handal dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas tenaga kerja. Program ini dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan pasar yang semakin kompleks dan kompetitif. Berikut adalah beberapa poin penting dalam Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja:

- a. Analisis kebutuhan pelatihan: Analisis kebutuhan pelatihan perlu dilakukan untuk mengetahui jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja perusahaan. Analisis kebutuhan pelatihan dapat dilakukan melalui wawancara dengan karyawan, observasi langsung di lapangan, atau dengan menganalisis hasil evaluasi kinerja.
- b. Penyusunan program pelatihan: Setelah analisis kebutuhan pelatihan dilakukan, tahap selanjutnya adalah menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerjanya. Program pelatihan dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan manajemen, pelatihan bahasa asing, atau pelatihan yang bersifat umum seperti kepemimpinan, keterampilan interpersonal, atau kreativitas.
- c. Pelaksanaan program pelatihan: Pelaksanaan program pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti pelatihan di kelas,



pelatihan online, pelatihan on the job, pelatihan coaching, atau pelatihan mentoring. Pelaksanaan program pelatihan perlu dilakukan secara teratur dan terukur, sehingga dapat memastikan efektivitas dari program pelatihan tersebut.

- d. Evaluasi hasil pelatihan: Evaluasi hasil pelatihan perlu dilakukan untuk mengetahui apakah program pelatihan telah berhasil meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas tenaga kerja. Evaluasi hasil pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis perubahan kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan, wawancara, atau dengan mengirimkan survey ke karyawan.
- e. Pengembangan karir: Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dapat membantu meningkatkan peluang pengembangan karir bagi karyawan. Dengan meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas tenaga kerja, karyawan dapat lebih mudah untuk mendapatkan promosi atau kenaikan gaji, dan dapat membuka peluang pengembangan karir yang lebih luas.

Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dapat membantu meningkatkan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Program pelatihan dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kualitas tenaga kerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelayanan dan memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan Dinas Peindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten kampar.

3. Program Penempatan Tenaga Kerja

a. Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota

Pelayanan antar kerja (PAK) di daerah Kabupaten/Kota adalah suatu layanan yang disediakan oleh pemerintah Kabupaten/Kota dalam rangka memfasilitasi para pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka. PAK dapat berupa pengumpulan informasi lowongan kerja, pemberian bimbingan dan pelatihan kerja, serta penyediaan akses ke pasar tenaga kerja. Beberapa poin penting terkait dengan PAK di daerah Kabupaten/Kota adalah; informasi lowongan kerja, bimbingan dan pelatihan kerja, pemberian akses ke pasar tenaga kerja dan melibatkan masyarakat dalam penyediaan informasi lowongan kerja.

b. Pengelolaan informasi pasar kerja

Pengelolaan informasi pasar kerja adalah proses pengumpulan, analisis, dan penyajian informasi tentang pasar tenaga kerja yang berguna bagi para pencari kerja, pengusaha, dan instansi pemerintah terkait. Informasi pasar kerja mencakup berbagai aspek, seperti tingkat pengangguran, kebutuhan tenaga kerja, persyaratan kualifikasi dan pengalaman, gaji yang ditawarkan, serta tren dan prospek karir di berbagai sektor industri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengelolaan informasi pasar kerja memiliki peran penting dalam membantu para pencari kerja, pengusaha, dan instansi pemerintah terkait dalam mengambil keputusan yang lebih baik terkait dengan pasar tenaga kerja. Dengan tersedianya informasi yang akurat dan up-to-date, diharapkan dapat tercipta pasar tenaga kerja yang lebih efektif, efisien, dan dinamis. Pengelolaan informasi pasar kerja dapat dilakukan oleh beberapa pihak, yaitu pemerintah, perusahaan dan penyedia jasa tenaga kerja.

4. Program Hubungan Industrial

- a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota. Tujuan dari pengesahan ini adalah agar peraturan-peraturan tersebut menjadi resmi dan berlaku secara hukum. Untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, proses pendaftaran PKB dilakukan dengan cara mengajukan permohonan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Dalam permohonan tersebut, perusahaan harus menyertakan dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti naskah akta pendirian perusahaan, surat izin usaha, serta draft PKB yang telah disetujui oleh perusahaan dan serikat pekerja.



Setelah permohonan diterima, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan melakukan pemeriksaan dan verifikasi terhadap dokumen-dokumen yang telah diserahkan. Jika semua dokumen telah lengkap dan memenuhi syarat, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menerbitkan surat tanda terdaftar (STT) yang menunjukkan bahwa PKB perusahaan tersebut telah terdaftar dan sah secara hukum.

- b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota. Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang adil dan transparan dalam hal rekrutmen, penggajian, promosi, dan perlakuan terhadap karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk pekerja, seperti lingkungan kerja yang sehat, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak-hak lainnya seperti cuti, asuransi kesehatan, dan tunjangan lainnya. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencoba menyelesaikan secara musyawarah dan mufakat. Pengusaha dan serikat pekerja bisa melakukan mediasi atau pembicaraan untuk mencari solusi terbaik yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Kemudian jika terjadi mogok kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



oleh serikat pekerja, langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan mediasi atau pembicaraan antara pengusaha dan serikat pekerja untuk mencari solusi yang tepat. Jika upaya mediasi tidak berhasil, pengusaha dapat mengajukan permohonan ke PHI untuk menyelesaikan sengketa.

5. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

- a. Perencanaan penunjang dan evaluasi kinerja perangkat daerah
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- d. Administrasi Umum Perangkat Daerah
- e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

6. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri

- a. Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota merupakan proses yang kompleks yang melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah daerah, pelaku industri, akademisi, masyarakat, dan lain-lain. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan industri di wilayah Kabupaten/Kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang bersangkutan, serta untuk memastikan bahwa pembangunan industri tersebut berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Proses penyusunan rencana pembangunan industri di Kabupaten/Kota dapat melibatkan beberapa tahapan, di antaranya; identifikasi potensi industri, penetapan visi, misi dan tujuan pembangunan industri, pembuatan rencana induk atau gambaran umum tentang strategi dan penyusunan program dan kegiatan.

Setelah rencana pembangunan industri di Kabupaten/Kota telah dilaksanakan, maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengevaluasi kinerja rencana tersebut. Evaluasi ini dapat melibatkan dua tahapan, yaitu evaluasi hasil dan evaluasi proses

7. Program Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota

- a. Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), diperlukan bagi perusahaan yang bergerak di bidang industri untuk dapat memulai dan menjalankan usahanya. Izin ini mencakup izin untuk membangun pabrik atau fasilitas industri, dan izin operasional setelah pabrik atau fasilitas industri tersebut selesai dibangun.
- b. Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), PUI diperlukan bagi perusahaan yang sudah memiliki IUI dan ingin melakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perluasan usaha, baik itu melalui penambahan fasilitas produksi maupun ekspansi area usaha.

- c. Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI), IUKI diperlukan bagi perusahaan yang ingin berlokasi di kawasan industri yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Izin ini mencakup izin untuk membangun pabrik atau fasilitas industri, dan izin operasional setelah pabrik atau fasilitas industri tersebut selesai dibangun.
 - d. Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota, IPKI diperlukan bagi perusahaan yang sudah berlokasi di kawasan industri yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan ingin melakukan perluasan usaha, baik itu melalui penambahan fasilitas produksi maupun ekspansi area usaha.
8. Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional
- a. Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota. Berikut adalah beberapa contoh informasi industri yang dapat disediakan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota untuk memfasilitasi penerbitan izin tersebut:
 - Informasi tentang persyaratan administratif dan teknis untuk penerbitan izin industri, termasuk dokumen-dokumen yang harus dipenuhi oleh



pelaku usaha, seperti izin lingkungan, sertifikat laik operasi, dan lain sebagainya.

- Informasi tentang peraturan perundang-undangan terkait penerbitan izin industri, termasuk peraturan daerah, peraturan pemerintah, dan peraturan-peraturan terkait lainnya.
- Informasi tentang kebijakan dan program pemerintah yang berhubungan dengan industri, seperti program pengembangan kawasan industri, fasilitas pendukung, dan insentif bagi pelaku usaha.
- Informasi tentang kondisi pasar dan potensi investasi di wilayah Kabupaten/Kota, seperti data produksi, permintaan, dan harga barang dan jasa yang dihasilkan oleh industri yang telah beroperasi di wilayah tersebut.
- Informasi tentang ketersediaan tenaga kerja lokal dan fasilitas pendukung lainnya, seperti infrastruktur transportasi dan telekomunikasi yang dapat memfasilitasi kegiatan industri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN & SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap tanggapan bab diatas dapat di simpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Berperan menjadi Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan penyelesaian perselisihan sesuai dengan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. maka pada bagian ini penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan dari penelitian di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan sebagai berikut:

1. Perselisihan hubungan industrial disebabkan oleh perbedaan pendapat antara karyawan dengan perusahaan. Peranan Mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja aktif dalam Melakukan pembinaan tentang hubungan industrial, Melakukan Pengembangan hubungan industrial di perusahaan. pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber dan bersifat sebagai orang ketiga dan yang memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi, membantu para pihak membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan, membuat anjuran tertulis, membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Kendala-kendala Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat



lagi di selesaikan oleh mediator merupakan kendala bagi seorang mediator kendala ini terjadi disebabkan kedua pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau buruh tidak ingin menyelesaikan perselisihan di tingkat Mediator, kendala lain adalah tidak adanya Dana operasional untuk pejabat fungsional untuk melakukan tugas ke lapangan ketika kasus perselisihan berada di luar Kabupaten dan mediator yang hanya berjumlah satu orang dimana hal ini tidak seimbang dengan banyaknya pengaduan yang masuk pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Kemudian mediator terkadang masih memihak kepada salah satu pihak yang berselisih dimana hal ini berakibat tidak adanya keadilan dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut

3. Cara penyelesaian di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dengan Perjanjian Bersama atau Anjuran. Alat yang digunakan untuk penyelesaian yakni Mediasi yang terlebih dahulu pihak berselisih melakukan penyelesaian melalui Bipartit. Penyelesaian melalui Konsiliasi dan Arbitrase di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar belum tersedia. Penyelesaian perselisihan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar selama 3 tahun terakhir dengan mediasi mulai 2020-2022 dapat menyelesaikan pengaduan perselisihan, dengan paling banyak mengeluarkan Anjuran dibandingkan Perjanjian Bersama. Namun dalam proses penyelesaian melalui mediasi di Dinas Perindustrian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar memiliki beberapa hambatan seperti sulitnya mendapatkan kesepakatan antara kedua belah pihak karena bertahan pada ego masing-masing, adanya pengunduran sidang mediasi karena kesibukan masing-masing sehingga perlu dibuatkan jadwal baru untuk sidang mediasi, dan kurangnya Mediator di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

6.2 Saran

Setelah membahas hasil dari penelitian penulis yang telah dijelaskan sebelumnya, sebagai penutup dari pembahasan, maka saran yang akan dapat penulis berikan Kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sebagai pejabat fungsional yaitu mediator dengan cara pendidikan dan latihan di bidang hubungan industrial, agar terdapat keseriusan, komitmen dan kemauan dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. serta memperhatikan ruang sidang mediasi lebih diperhatikan lagi kenyamanannya pada saat sidang berlangsung.
2. Menambah pejabat fungsional yaitu mediator agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial berjalan lebih efektif dan efisien.
3. Kepada pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar harus tegas dan serius dalam melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Soekanto, Soerjono (2015). *sosiologi suatu pengantar*
- Oktav, Z. (2011). *Hubungan Industrial. In Pedoman Hubungan Industrial.*
- Thoha, Miftha. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia.* Jakarta: Prenada Media Group
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori* (Issue September).
- Suyanto, Bagong dan J. Dwi Narwoko. 2010. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan Edisi Ketiga.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan.*Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Jurnal

- Al Hidayat, N. (2021). Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 4(Desember),66–77. <http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admngr/index>
- Charda, U., Kunci, K., & Perselisihan, P. (2017). Model of Industrial Relations Disputes Settlement in Employment Law After Birth of Law Number 2 of 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1–23. <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyuridika>
- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272–287. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>
- Fikriyah, K. (2020). PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(3), 1–4.
- Heriyanti. (2019). ANALISIS PERAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA OLEH DINAS SOSIAL , TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA Analisis o f Mediator ' s

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulthan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Role on Industrial Dispute Between Labour and Employer by Social , La. *Jurnal Ilmu Komunikasi Kareba*, 8(1), 195–203.

Iv, B. A. B. (2002). *etika bab iv penutup 4.1. 08*, 1–4.b

Mangaraja Manurung. (2018). Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. *Pionir LPPM Universitas Asahan*, 20(3–2), 1–

Martin Rumende, C., Pulmonologi, B., & Rumende, C. M. (2018). Tajuk Rencana. *Acta Med Indones-Indones J Intern Med* •, 50, 2023.

Nurmasari, Y. A. M. (2019). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kecamatan Tembilahan. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 181–189.

Nuryanti, Dewa Ayu Febryana Putra. Sumertayasa, P. G. A. (2016). Peran Dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial. *Kertha Semaya*, Vol 6(No8).

Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(17). <https://doi.org/10.30996/dih.v9i17.251>

Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro, G. de N. J., Palmeira, G., Riet-Correa, F., Moojen, V., Roehle, P. M., Weiblen, R., Batista, J. S., Bezerra, F. S. B., Lira, R. A., Carvalho, J. R. G., Neto, A. M. R., Petri, A. A., Teixeira, M. M. G., Molossi, F. A., de Cecco, B. S., Henker, L. C., Vargas, T. P., Lorenzetti, M. P., Bianchi, M. V., Alfieri, A. A. (2021).pdf

Santoso, S. (2018). Karakteristik Penyelesaian Hubungan Industrial. *Mimbar Yustisia*, 2(1), 87–111.

Silalahi, R. (2019). Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1000. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.276>

Utami, K. T. (2013). Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 28(1), 675–686. <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/63/45>

Putri, Anisa. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, 2018

Undang- Undang

Indonesia, R. (2020). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Peraturan.Bpk.Go.Id*, 052692, 1–1187. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020>



Presiden Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Presiden Republik Indonesia, 1, 1–103.*
<https://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/2.pdf>

KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan, 1.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Kepala Dinas Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

1. Bagaimana Dinas memahami peran mereka dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
2. Apakah Dinas memiliki program atau kebijakan untuk membantu mengatasi perselisihan hubungan industrial?
3. Bagaimana Dinas bekerja sama dengan pihak-pihak terkait seperti pemerintah, perusahaan, dan buruh untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial?
4. Bagaimana Dinas memastikan bahwa hak-hak buruh diproteksi selama proses penyelesaian perselisihan?
5. Apakah Dinas memiliki sistem atau mekanisme untuk mengukur efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
6. Bagaimana Dinas berencana untuk memperkuat dan meningkatkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam masa depan?
7. Apakah Dinas memiliki saran atau rekomendasi untuk memastikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan adil dan efektif?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Kepala seksi Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

1. Apa saja bentuk/kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja?
2. Apa saja penyebab terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja?
3. Bagaimana alur dalam proses pengaduan perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja?

C. Mediator Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

1. Bagaimana alur dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja ?
2. Apa saja hambatan dalam melakukan penyelesaian perselisihan?
3. Upaya apa yang dilakukan agar perselisihan dapat diselesaikan dengan mediasi?
4. Bagaimana Anda membantu pihak-pihak dalam memahami perspektif masing-masing dan mengatasi perbedaan pendapat?
5. Bagaimana Anda memastikan bahwa solusi yang dicapai dalam perselisihan hubungan industrial adalah adil dan memuaskan bagi semua pihak?
6. Apa yang menjadi kunci kesuksesan Anda dalam proses mediasi perselisihan hubungan industrial?
7. Bagaimana Anda memastikan bahwa solusi yang dicapai dalam perselisihan hubungan industrial dapat diimplementasikan dengan efektif dan berkelanjutan?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Pihak Perusahaan

1. Bagaimana perselisihan ini bisa terjadi dan apa yang memicu terjadinya?
2. Bagaimana perusahaan mencoba mengatasi perselisihan ini sebelumnya?
3. Apakah ada komunikasi yang terbuka antara pihak perusahaan dan buruh selama proses penyelesaian perselisihan?
4. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa hak-hak buruh tetap diproteksi selama proses penyelesaian perselisihan?
5. Bagaimana perusahaan berencana untuk mencegah perselisihan serupa dalam masa depan?
6. Apakah perusahaan siap untuk bekerja sama dengan pihak-pihak terkait untuk menemukan solusi yang adil bagi semua pihak?

E. Pihak Pekerja

1. Kasus apa yang Bapak adukan?
2. Sudah berapa lama Bapak melakukan mediasi?
3. Apa penyebab proses mediasi yang Bapak lakukan berlangsung lama untuk terselesaikan?
4. Apa faktor penghambat yang Bapak rasakan selama menyelesaikan perselisihan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja?
5. Bagaimana tanggapan Bapak mengenai Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan penyelesaian perselisihan?
6. Apa tindakan yang Anda harapkan dari perusahaan atau pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja ambil untuk memperbaiki situasi?
7. Bagaimana masalah ini mempengaruhi Anda secara pribadi dan profesional?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Pihak Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)

1. Bagaimana KSPI membantu pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?
2. Apa yang menjadi faktor utama dalam menentukan tindakan KSPI dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?
3. Bagaimana KSPI bekerja sama dengan pemerintah dan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial?
4. Bagaimana KSPI memastikan hak pekerja dalam perselisihan hubungan industrial terpenuhi?
5. Apakah KSPI memiliki mekanisme untuk mengambil tindakan tegas terhadap perusahaan yang melanggar hak pekerja?
6. Bagaimana KSPI membantu pekerja dalam memahami hak dan kewajiban mereka dalam perselisihan hubungan industrial?
7. Apakah KSPI memiliki program untuk membantu pekerja meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tentang hak dan kewajiban dalam perselisihan hubungan industrial?

Pekanbaru, 2 Februari 2023

LAMPIRAN DOKUMENTASI

Wawancara dengan Bapak Aulia Fajri S.Sos selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar pada tanggal 16 Februari 2023



Wawancara dengan Ibu Efrinawati, S.E., M.M. selaku Kepala Seksi Bidang Hubungan Industrial dan Mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar pada tanggal 16 Februari 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wawancara dengan Ibu Helena selaku Human Resource Development (HRD) PT.Peputra Masterindo pada tanggal 16 Februari 2023



Mediasi dengan Bapak Allan selaku pihak pekerja yang tergabung dalam KSPI Kabupaten Kampar pada tanggal 16 Februari 2023



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Surat Pemanggilan Mediasi I (satu)



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
 Jl. Prof. M. Yamin, SH Nomor 278 Bangkinang Kota (28412) Riau
 Telepon : (0762) 20127

Bangkinang Kota, 12 Januari 2023

Nomor	: 567/Perinaker-PHIK/23	Kepada	
Sifat	: Penting	Yth.	1. Sdr. PT. Riau Abdi Sentosa
Lampiran	: -		2. Sdr. Pekerja Novriyannur Furqon
Hal	: Panggilan Klarifikasi dan Mediasi I (Satu)	Di -	Tempat

Menindaklanjuti surat pengaduan dari Saudara Novriyannur Furqon tanggal 5 Januari 2023 yang Kami terima tanggal 9 Januari 2023. Perihal Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) dan sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, dengan ini diminta kehadiran Saudara pada :

H a r i : Selasa, 17 Januari 2023
 Pukul : 09.00 WIB
 Tempat : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Jl. Prof. M. Yamin, SH NO.278 Bangkinang Kota Telp. (0762) 20127

Agar : Membawa *PP/PKB dan Perjanjian Kerja* atau peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja

Bertemu : Mediator Hubungan Industrial (Efrinawati, SE, MM)
 Demikian disampaikan atas kehadiran Saudara tepat waktu diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR

3/ Drs. ALI SABRI
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19630813 198703 1 013

Tembusan Kepada Yth :

1. Bapak Bupati Kampar di Bangkinang.
2. Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prop. Riau di Pekanbaru.
3. Sdr. Ketua PPHI Prop. Riau di Pekanbaru
4. Arsip.

NB : - Setiap Mediasi Pihak Perusahaan Wajib Membawa Stempel
 - Setiap Mediasi Serikat Buruh/Serikat Pekerja Wajib Membawa Stempel PUK
 - Setiap Pemohon Wajib Membawa Materai 10.000

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Surat Pemanggilan Mediasi II (dua)



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
 Jl. Prof. M. Yamin, SH Nomor 278 Bangkinang Kota (28412) Riau
 Telepon : (0762) 20127

Bangkinang Kota, 24 Januari 2023

Kepada

Yth. 1. Sdr. Pimpinan PT. Riau Abdi
 Sentosa

2. Sdr. Pekerja Novriyannur Furqon

di-

Tempat

Nomor : 567/Perinaker-PHIK/ /c/ }
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Hal : Panggilan Mediasi II (dua)

Sehubungan dengan surat panggilan Klarifikasi dan Mediasi I (satu) nomor 567/Perinaker-PHIK/55 tanggal 12 Januari 2023. Perihal Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) dan sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, dengan ini diminta kehadiran Saudara pada :

Hari : Rabu, 1 Februari 2023

Pukul : 09.00 WIB

Tempat : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Jl. Prof. M. Yamin, SH NO.278 Bangkinang Kota Telp. (0762) 20127

Agar : Membawa *PP/PKB dan Perjanjian Kerja* atau peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja

Bertemu : Mediator Hubungan Industrial (Efrinawati, SE, MM)

Demikian disampaikan atas kehadiran Saudara tepat waktu diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN
 DAN TENAGA KERJA KABUPATEN
 KAMPAR

3/2
 Drs. ALI SABRI
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19630813 198703 1 013

Tembusan Kepada Yth :

1. Bapak Bupati Kampar di Bangkinang.
2. Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prop. Riau di Pekanbaru.
3. Sdr. Ketua PPHI Prop. Riau di Pekanbaru
4. Arsip.

NB : - Setiap Mediasi Pihak Perusahaan Wajib Membawa Stempel
 - Setiap Mediasi Serikat Buruh/Serikat Pekerja Wajib Membawa Stempel PUK
 - Setiap Pemohon Wajib Membawa Materai 10.000

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Surat Pemanggilan Mediasi III (tiga)



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

Jl. Prof. M. Yamin, SH Nomor 278 Bangkinang Kota (28412) Riau
Telepon : (0762) 20127

Bangkinang Kota, 08 Februari 2023

Nomor	: 567/Perinaker-PHIK/103	Kepada	Yth. 1. Sdr. Pimpinan PT. Riau Abdi
Sifat	: Penting		Sentosa
Lampiran	: -		2. Sdr. Pekerja Novriyannur Furqon
Hal	: Panggilan Mediasi III (Tiga)	di-	Tempat

Sehubungan dengan surat panggilan Mediasi II (dua) nomor 567/Perinaker-PHIK/07 tanggal 24 Januari 2023. Perihal Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) dan sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, dengan ini diminta kehadiran Saudara pada :

H a r i : Rabu, 15 Februari 2023
Pukul : 09.00 WIB
Tempat : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Jl. Prof. M. Yamin, SH NO.278 Bangkinang Kota Telp. (0762) 20127
Agar : Membawa *PP/PKB dan Perjanjian Kerja* atau peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja pekerja
Bertemu : Mediator Hubungan Industrial (Efrinawati, SE, MM)
Demikian disampaikan atas kehadiran Saudara tepat waktu diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN TENAGA KERJA KABUPATEN
KAMPAR

Ali Sabri
Drs. ALI SABRI
Pembina Utama Muda
NIP. 19530813 198703 1 013

Tembusan Kepada Yth :

1. Bapak Bupati Kampar di Bangkinang.
2. Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prop. Riau di Pekanbaru.
3. Sdr. Ketua PPHI Prop. Riau di Pekanbaru
4. Arsip.

NB : - Setiap Mediasi Pihak Perusahaan Wajib Membawa Stempel
- Setiap Mediasi Serikat Buruh/Serikat Pekerja Wajib Membawa Stempel PUK
- Setiap Pemohon Wajib Membawa Materai 10.000

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Daftar Hadir Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

DAFTAR HADIR MEDIASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL					
HARI/TANGGAL	: Selasa, 17/01/2023				
PUKUL	: Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar				
TEMPAT	: Pangqilan Klantikasi dan Mediasi I				
ACARA	: PT. RIAU ABDI SENTOSA				
PERMASALAHAN					
PERUSAHAAN					
NO	NAMA	ALAMAT	PERUSAHAAN/ PEKERJA/ BURUH/SP/SB	NO HP	TANDA TANGAN
1	NOORRIYANUR FURQAN	Jl. Lingkar/PIDAN	PT. RIAU ABDI SENTOSA	0827547674	
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Notulensi Pertemuan Mediasi



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
 Jalan. Prof. M. Yamin, SH Nomor 278 Bangkinang Kota (28412) Riau
 Telepon : (0762) 20125

NOTULEN PERTEMUAN MEDIASI

Pada hari ini Selasa tanggal tujuh belas bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga telah diadakan pertemuan panggilan klarifikasi dan mediasi I (satu) antara pekerja Novriyannur Furqon dengan PT. Riau Abdi Sentosa pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Dari pertemuan panggilan klarifikasi dan mediasi I (satu) tersebut di dapat hal-hal sebagai berikut:

- Pendapat Pekerja :**
 - Bahwa pekerja Novriyannur Furqon bekerja di PT. Riau Abdi Sentosa sejak 20 Desember 2020 sebagai sales dengan menerima upah Rp. 2.700.000.
 - Bahwa Saudara Novriyannur Furqon mengundurkan diri terhitung tanggal 20 September 2022.
 - Bahwa Saudara Novriyannur Furqon meminta di bayarkan gaji bulan September, uang makan dan servis
 - Bahwa Saudara Novriyannur Furqon di janjikan oleh perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa sebulan setelah pengunduran diri tetapi tidak ada tindak lanjut dari perusahaan.
- Pendapat Perusahaan :**
 Bahwa pihak PT. Riau Abdi Sentosa Tidak hadir pada pertemuan panggilan klarifikasi dan mediasi I (satu).
- Pendapat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar :**
 Bahwa pada pertemuan panggilan klarifikasi dan mediasi I (satu), kedua belah pihak belum ada kesepakatan karena belum didapat keterangan dari PT. Riau Abdi Sentosa maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar akan melanjutkan pada panggilan selanjutnya.

Demikian notulen pertemuan panggilan klarifikasi dan mediasi I (satu) untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

Bangkinang Kota, 17 Januari 2023

<p style="text-align: center;">PIHAK PEKERJA/ KUASA PEKERJA</p> <p>1. NOVRIYANUR FURQON Pekerja</p> <p style="text-align: center;">..... <i>[Signature]</i></p>	<p style="text-align: center;">PIHAK PERUSAHAAN PT. RIAU ABDI SENTOSA</p> <p>1. TIDAK HADIR</p>
--	--

PETUGAS MEDIASI :

<p>1. AULIA FAJRI, S.Sos Ketua</p> <p>2. EFRINAWATI, SE Mediator</p> <p>3. DODY, SE Admin</p>	<p>4. RADIAH, SH Admin</p> <p>5. ANI WIDIWATI Admin</p> <p>6. MUHAMMAD IQBAL, S.I.Kom Admin</p>
---	---



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-0028/Un.04/F.VII.I/PP.00.9/28/2023 Pekanbaru, 4 Januari 2023 M
 Sifat : Biasa 11 Jumadil Akhir 1444 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Afrinaldiy Rustam, S. IP, M. Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Nadya Anastasya Wiyanto
 NIM : 11970523506
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 CNP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-0027/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 4 Januari 2023 M
11 Jumadil Akhir 1444 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nadya Anastasya Wiyanto
NIM. : 11970523506
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/52595
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-0027/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023 Tanggal 4 Januari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

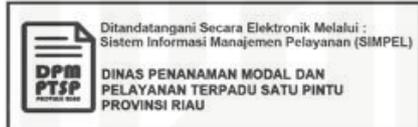
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | NADYA ANASTASYA WIYANTO |
| 2. NIM / KTP | : | 11970523506 |
| 3. Program Studi | : | ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL |
| 7. Lokasi Penelitian | : | DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 10 Januari 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
 Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN H. R SOEBRANTAS NOMOR..... TELP. (0762) 20146
BANGKINANG

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 071/BKBP/2023/100

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : **B-0027/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023** Tanggal **4 Januari 2023**, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

- | | | |
|---------------------|---|--|
| 1. Nama | : | NADYA ANASTASYA WIYANTO |
| 2. NIM | : | 11970523506 |
| 3. Universitas | : | UTN SUSKA RIAU |
| 4. Program Studi | : | ADMINISTRASI NEGARA |
| 5. Jenjang | : | SI |
| 6. Alamat | : | PEKANBARU |
| 7. Judul Penelitian | : | PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL |
| 8. Lokasi | : | DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pr riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
 pada tanggal 15 Februari 2023

a.n. **KEPALA BADAN KESBANGPOL KAB. KAMPAR**
 Kepala Bidang Ideologi, wawasan kebangsaan
 dan karakter Bangsa

ONNITA SE
 Pembina (IV/a)
 NIP. 196810091988032003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru.
3. Yang Bersangkutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
 JL. PROF. M. YAMIN, SH NO. 278 TELEPON : (0762) 20125
 BANGKINANG

Kode Pos 28412

SURAT KETERANGAN
SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN
 NOMOR : 800/Perinaker-Sekr/229

Yang Bertanda Tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. ALI SABRI**
 NIP : 19630813 198703 1 013
 Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda/IVc

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **NADYA ANASTASYA WIYANTO**
 NIM : 11970523506
 Program Studi : ADMINISTRASI NEGARA
 Universitas : U I N SUSKA Riau

Telah selesai melaksanakan kegiatan Penelitian di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dengan Judul Penelitian " Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial".

Demikian Surat ini disampaikan untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.

Di keluarkan di : Bangkinang
 Pada Tanggal : 20 Februari 2023

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
 Kabupaten Kampar



Drs. ALI SABRI
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19630813 198703 1 013

RIWAYAT HIDUP PENULIS



NADYA ANASTASYA WIYANTO, lahir di Bangkinang pada tanggal 20 November 2001 merupakan anak pertama (1) dari dua (2) bersaudara dari pasangan Ayahanda Edi Wiyanto dan Ibunda Rina Maspaliati. Penulis memulai pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar di SDN 011 Bagan Batu lulus pada tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 8 Bagan Sinembah dan lulus pada tahun 2016. kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya penulis meneruskan Pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Dalam masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama 2 bulan di Pengadilan Agama Pekanbaru. Selain itu penulis juga pernah melaksanakan KKN di Desa Bakti Makmur, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir selama 60 hari. Atas berkat rahmat Allah Subhanahu wata'ala serta do'a dan dukungan orang-orang tercinta, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”** dibawah bimbingan Bapak Afrinaldy Rustam, S.Ip, M.Si. Berdasarkan hasil sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Kamis tanggal 25 Mei 2023, penulis dinyatakan LULUS serta berhak menyangand gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.