

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa melepaskan diri dari pengaruh manusia lain sama halnya dalam dunia industri yang terdiri dari pengusaha dan pekerja yang saling mempengaruhi proses produksi setiap harinya. Dalam kehidupan manusia memiliki tujuan dan potensi untuk mengembangkan untuk mendapatkan penghidupan yang layak berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak mendapat pekerja yang layak.

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah<sup>1</sup>. Pengusaha menurut UU No 2 Tahun 2004 pasal 1 ayat 6 :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan milik.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Indonesia yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Hubungan satu sama lain antara pekerja dan pengusaha menghasilkan suatu barang atau jasa. Keadaan seperti itu yang dibutuhkan agar terciptanya kondisi yang baik antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja yang harmonis sangat

---

<sup>1</sup> Budiono, Abdul, R. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Indeks, 2011, hlm 8

dibutuhkan, apabila terjadi ketegangan antara para pihak dampak yang ditimbulkan sangat besar bagi pengusaha dan pekerja.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang didalamnya terdapat upah, gaji dan pekerjaan. Hubungan tersebut tidak selamanya berjalan baik, misalkan perbedaan pendapat antar pihak pengusaha dengan pihak pekerja yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan serta cara pandang yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Menyelesaikan perselisihan tersebut harus terlebih dahulu melakukan perundingan bipartid antara pengusaha dan pekerja, jika dalam proses tersebut tidak menghasilkan suatu kesepakatan maka para pihak bisa melakukan proses tripartid. Pihak ketiga dalam proses penyelesaian mediasi memiliki sifat netral dan tidak memiliki kewenangan untuk mengambil suatu keputusan dalam perselisihan hingga tercapainya suatu kesepakatan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan kegiatan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang yang banyak membidangi berbagai latar belakang perbedaan pendapat atau pandangan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja serta perselisihan hubungan industrial yang lain seperti perselisihan hak, kepentingan, PHK dan SP/SB. Perselisihan memiliki sifat tidak hanya perdata melainkan pidana. Perselisihan memiliki dampak negatif yang dapat mengganggu stabilitas nasional untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial tersebut maka upaya yang harus dilakukan pengusaha dan pekerja yaitu

bipartid, mediasi, konsiliasi, serta arbitrase dan pengadilan hubungan industrial industrial pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di Ibu Kota Provinsi.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 ayat 1 :

*“perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan ”<sup>2</sup>.*

Dalam dunia kerja memiliki banyak jenis perselisihan antara pengusaha dan pekerja diantaranya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>3</sup>. Berikut penjelasannya :

- a) Perselisihan hak  
Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b) Perselisihan kepentingan  
Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan hubungan kerja.
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja  
Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.
- d) Perselisihan antar serikat/pekerja buruh dalam satu perusahaan  
Perselisihan antar serikat/pekerja dalam satu perusahaan adalah Perselisihan antar serikat/pekerja dengan Perselisihan antar serikat/pekerja lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham

---

<sup>2</sup> Dijen PHI dan Jamsos Kementerian Tenaga Kerja Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

<sup>3</sup>Ibid., Psl 2

mengenai keanggotaan, pelaksana hak dan kewajiban keserikatan perkerja.<sup>4</sup>

Macam–macam perselisihan tersebut sering terjadi dalam suatu perusahaan, sehingga pemerintah membuat wadah hukum untuk menyelesaikan perselisihan. UU No 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang mengatur pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan buruh berhubungan dengan tidak adanya kesesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat–syarat kerja dan atau keadaan perburuhan<sup>5</sup>. Seiring perkembangan dunia industri, semakin banyak macam-macam perselisihan sehingga pemerintah merevisi UU lama dan lahir UU baru yang mengatur cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu UU No 2 Tahun 2004.

Upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan UU No 2 Tahun 2004 dimana perselisihan hubungan industrial melalui (*litigasi*) dan diluar pengadilan (*non litigasi*) untuk non litigasi para pihak bisa bebas menentukan cara alternatif untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Masyarakat saat ini mulai memahami cara untuk Penyelesaian perselisihan terlebih penyelesaian diluar pengadilan yang biasa disebut dengan Alternative Dispute Resolution (ADR). Penyelesaian perselisihan menggunakan ADR sangat efektif dan efisien karena produk ini menekan pada win–win solution atau menang–menang dan mengutamakan keadilan. Dalam ADR tersebut

---

<sup>4</sup> Abd Latip, Lu'lu'aly, Ainiyah *Mediasi sebagai penyelesaian permasalahan tenaga kerja di Kabupaten Bangkalan*, universitas Trunojoyo Madura. Kompetensi, Vol 12, No 2 Oktober 2018. hlm. 2

<sup>5</sup> Ibid., hlm. 3

memiliki beberapa metode untuk menyelesaikan perselisihan yaitu : negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Menurut UU No 2 Tahun 2004 tentang mediasi, konsiliasi dan arbitrase :

a. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral

b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang netral.

c. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat/pekerja buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kesepakatan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final<sup>6</sup>.

Selanjutnya penyelesaian yang melalui pengadilan diatur dalam Perma (Peraturan Mahkamah Agung) No 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan dimana cara tersebut menggunakan proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak yang dibantu oleh pihak ketiga atau mediator. Penyelesaian dalam pengadilan tersebut memiliki kelemahan yang sering dirasakan oleh masyarakat karena terlalu lama dan biaya yang di keluarkan tidak sedikit, untuk putusan oleh hakim sangat lemah terlebih kata adil bagi pihak pekerja sehingga dirasa sangat menguntungkan bagi para pengusaha karena mereka mempunyai kemampuan finansial yang cukup dan bukan lagi penghambat. Di sisi lain penyelesaian tersebut menimbulkan penderitaan bagi pihak pencari keadilan seperti waktu yang lama, kata adil yang tidak sesuai

---

<sup>6</sup> Dijen PHI dan jamsos kementerian tenaga kerja undang-undang No.2 thun 2004 *tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial*. Psl 1

dengan fakta tersebut. Kelemahan yang ada pada penyelesaian melalui pengadilan membuat masyarakat lebih memilih menggunakan penyelesaian diluar pengadilan.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut UU No 2 Tahun 2004 yang dilakukan oleh mediator sebagai pihak ketiga dari para pihak. Mediator diangkat oleh Menteri sebagai pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Warga negara indonesia
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
4. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).
7. Syarat lain ditetapkan oleh Menteri<sup>7</sup>.

Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam satu perusahaan dapat di selesaikan melalui tahap mediasi terlebih dahulu, jika tidak menemukan kesepakatan para pihak bisa menggunakan cara alternatif lain seperti konsiliasi dan arbitrase. Syarat menjadi konsiliator yang dimaksud dalam UU ;

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Warga negara Indonesia.
3. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun .
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
5. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela.
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).
8. Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Ibid., Psl 8

<sup>8</sup> Ibid., Psl 19

Syarat di atas sama dengan syarat menjadi seorang konsiliasi yang memiliki wilayah kerja di seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Dalam penulisan skripsi ini penulis memilih mediasi sebagai kajian objek penelitian. Penulis juga tertarik bagaimana proses awal pencatat perselisihan dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang hingga tercapainya kesepakatan antar para pihak. Penulis ingin mengetahui selain proses penyelesaian apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses mediasi. Kemudian penulis membahas mengenai penerapan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena perselisihan tersebut memiliki dampak yang luas bagi pekerja, pengusaha dan perekonomian negara.

Dalam penelitian skripsi ini, Penulis ingin meneliti bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Bagaimana peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang ?
2. Apakah faktor penghambat dan pendukung dalam tingkat keberhasilan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk penerapan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam tingkat keberhasilan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Secara teoritis**

1. Secara teoritis peneliti diharapkan dapat memberikan informasi tentang proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, serta peran mediator dalam proses mediasi untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Dengan adanya penelitian dapat memberikan referensi baru tentang penyelesaian hubungan industrial untuk masyarakat Kabupaten Malang.

##### **1.4.2 Secara Praktek**

Secara praktik, peneliti diharapkan dapat memberi manfaat melalui analisis tersebut untuk para pekerja yang bersengketa agar lebih memahami perjanjian yang sudah dibuat antar pihak pengusaha. Melalui kajian ini mediator dapat memberikan solusi kepada para pihak tentang kasus yang mereka hadapi.

#### **1.5 Metode Penelitian**

##### **1.5.1 Jenis Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian Yuridis Sosiologis yaitu penelitian yang menitik beratkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitanya dalam hukum<sup>9</sup>. Metode yuridis sosiologis bisa mendeskripsikan gambaran yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam hal

---

<sup>9</sup> Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2009 hlm 87

melakukan mediasi dengan tujuan menyelesaikan hubungan industrial, sehingga peneliti mampu memahami sesuatu hal yang terjadi di masyarakat secara langsung.

### **1.5.2 Metode Pendekatan**

Yuridis Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dalam penelitian tersebut digunakan metode empiris karena ada judul mengacu kepada bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Metode penelitian menggunakan cara yaitu dengan mengumpulkan data sesuai dengan standar agar data yang diperoleh maksimal.

### **1.5.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jl. Trunojoyo No.Kav. 3, Ngadiluwih, Kedungpedaringan, Kec. Kepanjen, Malang, Jawa Timur 65163. Penentuan lokasi di dasarkan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merupakan bagian instansi pemerintah yang mempunyai tujuan untuk terwujudnya tenaga kerja yang terampil/kompeten untuk meningkatkan produktivitas kerja dan perluasan kesempatan kerja dan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan kondusif dan perbaikan syarat kerja.

Alasan peneliti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang karena beberapa alasan yaitu : lebih dekat dengan tempat tinggal, mudah di jangkau dan dikelilingi dengan kawasan industri yang sering terjadi perselisihan antar pengusaha dan pekerja. Peneliti melakukan ini kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Malang yang memiliki tugas sebagai mediator dalam Penyelesaian Hubungan Industrial.

#### **1.5.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif yang menggunakan sampel yang digunakan sebagai data primer dan sekunder. Sumber data primer dan sumber hukum sekunder, sumber data primer digunakan sebagai acuan dasar dari penelitian, dalam data primer permasalahan dasar yang akan dibahas adalah mengenai data yang diperoleh dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian secara langsung pada instansi tersebut. Untuk bahan hukum sekunder, menggunakan referensi-referensi yang dapat digunakan untuk mendukung jalannya penelitian tersebut.

##### **1.5.4.1 Data Primer**

Data primer yang digunakan peneliti tidak hanya kasus perselisihan hubungan industrial dari sudut hukum positif, melainkan melihat dari aspek sosiologis yang berada di masyarakat. Teori hukum yang mengarah pada deskripsi, pengertian penjelasan dan mengarah kepada prediksi mengenai variasi dalam hukum<sup>10</sup>. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian dengan melakukan wawancara secara langsung kepada para pihak yang bersangkutan yaitu pegawai yang memiliki tugas dan wewenang menjadi mediator dalam Penyelesaian Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

##### **1.5.4.2 Data Sekunder**

Peneliti tidak hanya menggunakan data primer melainkan juga menggunakan data sekunder. Bahan hukum sekunder menurut Jhonny Ibrahim ialah bahan

---

<sup>10</sup> Bambang Sunggono, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Rajawali, Jakarta, 2006, hlm

hukum yang digunakan untuk menguatkan data primer. Bahan hukum sekunder dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Studi pustaka adalah bahan hukum yang terdiri atas buku–buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal–jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus–kasus hukum, yurisprudensi
2. Studi dokumentasi adalah bahan hukum yang terdiri dari data yang berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang

### **1.5.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1.5.5.1 Observasi**

Observasi yang digunakan peneliti dengan menggunakan metode pendekatan kasus yang menjadi suatu objek yang banyak terjadi di masyarakat, sehingga mendapat gambaran secara nyata dan dapat memperkuat kajian teori yang ingin digunakan peneliti bersifat objektif. Observasi sangat diperlukan oleh peneliti karena dapat mendeskripsikan yang terdapat di objek kajian.

Beberapa tujuan untuk mendeskripsikan setting, kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat di kegiatan, waktu kegiatan, dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang amati tentang peristiwa yang bersangkutan. Dengan observasi dapat mempermudah peneliti untuk mengetahui permasalahan di lapangan.

#### **1.5.5.2 Wawancara**

Metode wawancara digunakan oleh peneliti untuk mengetahui informasi lebih lanjut tentang objek pengamatan, dalam objek penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang maka peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak

yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang tersebut yang telah berpengalaman dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **1.5.5.3 Studi Pustaka**

Wawancara yang akan penulis gunakan dalam penelitian bisa melalui percakapan informal (*interview biasa*) hal ini dikarenakan di dalam percakapan informal peneliti bisa dengan mudah mendapatkan suatu data yang dibutuhkan dengan cara yang relatif lebih luas dan fleksibel di dalam wawancara yang dilakukan kepada narasumber.

Jenis-jenis pertanyaan yang akan dilakukan akan sangat menentukan hasil dari suatu penelitian oleh karena itu pemilihan jenis pertanyaan sangat diperlukan dalam metode *interview* ini.

1. Pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku atau pengalaman informan. Hal ini diperlukan agar peneliti dapat memperoleh hasil yang konkret mengenai pokok-pokok permasalahan.
2. Pertanyaan yang berkaitan dengan perasaan atau situasi emosi informan. Pertanyaan ini sangat diperlukan, karena dalam upaya mediasi yang dilakukan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dibutuhkan suatu kemampuan dalam mempengaruhi emosional para pihak serta mempertimbangkan perasaan yang dialami oleh pihak-pihak yang berselisih. Hal ini digunakan karena dengan penguasaan emosional tersebut, maka jalanya proses mediasi bisa berjalan dengan baik.
3. Pertanyaan yang berkaitan dengan urutan kegiatan. Hal ini sangat diperlukan dalam melakukan penelitian mengenai mediasi yang dilakukan pada Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Malang, karena dalam mediasi terdapat proses serta prosedur yang harus dijalani oleh kedua belah pihak sebelum melakukan mediasi termasuk jangka Pengumpulan data.

### **1.5.6 Analisis Data**

Data yang didapat di lapangan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk upaya yang dilakukan berupa implementasi mediasi di dalam penyelesaian hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Proses analisis data itu sebenarnya merupakan pekerjaan untuk menemukan tema-tema dan merumuskan hipotesa, meskipun sebenarnya tidak ada formula yang pasti untuk dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis. Hanya saja pada analisis data, tema, dan hipotesis lebih diperkaya dengan diperdalam dengan cara menggabungkannya dengan sumber data yang ada.<sup>11</sup>

Langkah – langkah yang digunakan oleh peneliti dalam penulisan skripsi yaitu :

#### **1.5.6.1 Pengumpulan Data**

Menurut Soejono Soekanto, penelitian dikenal tiga jenis alat pengumpulan, yaitu studi dokumentasi atau bahan pustaka pengamatan atau obsevasi data yang telah dikumpulkan oleh penulis berkaitan dengan data permasalahan dilapangan yang diperoleh dari membahas yang akan dilakukan dengan mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang masuk dalam dalam tiga tahun terakhir.

---

<sup>11</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, 2004 hlm 66.

### **1.5.6.2 Penyajian Data**

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan Penulis memperoleh data yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai acuan dasar yang digunakan sebagai awal poses penelitian. Data yang diperoleh penulis berisi tentang jumlah aduan akan kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dan cara pendaftaran perkara di Disnaker, hasil yang didapat dari diskusi yang dilakukan penulis dengan mediator di Disnaker.

### **1.5.6.3 Menarik Kesimpulan (*verifikasi*)**

Penarikan kesimpulan adalah kegiatan mencari arti, mencatat keteraturan, pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin alur sebab akibat, dan proposisi. Proses untuk menyajikan data dan menarik kesimpulan (*verifikasi*) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh peneliti setelah proses pengumpulan data langsung.

Tahapan sebelum penulis harus melakukan beberapa persiapan yaitu :

1. Menyusun rancangan penelitian
2. Mempertimbangan kemungkinan yang mungkin terjadi di lapangan
3. Melakukan observasi awal pada instansi terkait dalam hal Dinaker Kabupaten Malang.
4. Membuat surat izin penelitian
5. Mempersiapkan kelengkapan penelitian

Pelaksanaan yang ada di lapangan yaitu

1. Melakukan diskusi dengan mediator Disnaker, dalam hal ini penulis menanyakan berkaitan tentang permasalahan yang sering terjadi dalam penyelesaian hubungan industrial yang memicu terjadi perselisihan tersebut.
2. Melakukan wawancara dengan bagian informasi di Disnaker

3. Meminta berkas–berkas perselisihan hubungan industrial yang masuk pada Disnaker serta dokumen pendukung lainnya.
4. Setelah dokumentasi–dokumentasi yang telah dibutuhkan oleh peneliti terkumpul, tahap selanjutan melakukan penyajian dan menarik kesimpulan.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang, latar belakang, Identifikasi dan Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang Kerangka pemikiran atau berisi teori–teori yang berkaitan dengan pokok bahasan mengenai hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi, mediator dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang

### **BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini penulis membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai :

1. Perananan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kabupaten Malang sebagai instansi penyelesaian sengketa hubungan industrial
2. Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam sidang mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

### **BAB IV PENUTUP**

Kesimpulan dan saran.

Kesimpulan berisi penyimpulan Penulis berdasarkan atau menjawab permasalahan yang diajukan dalam skripsi. Saran berisi solusi yuridis yang diusulkan penulis untuk menyelesaikan permasalahan Skripsi. Bagian ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang diuraikan diatas dan saran yang diberikan peneliti terhadap hasil penelitian hubungan industri

