

ABSTRAK

Semakin berkembang pesatnya pembangunan dan pertumbuhan dibidang industrial maka banyak perusahaan melakukan perekrutan tenaga kerja baik secara langsung maupun melalui pihak ke tiga yang sering disebut (outsourcing). Dalam pelaksanaannya selalu terdapat dan terjadi sebuah gap atau konflik dan sengketa yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja. Sengketa antara perusahaan dan pekerja akan diselesaikan secara internal terlebih dahulu, apabila tidak dapat diselesaikan secara internal maka dibutuhkan pihak ketiga diluar perusahaan sebagai mediator yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Jika sengketa ini masih tidak menemukan jalan keluar maka permasalahan ini bisa dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sengketa hubungan industrial ini berkaitan dengan manajemen perusahaan dengan sumber daya manusia didalamnya (pekerja).

Penelitian ini dilakukan secara yuridis empiris untuk mendalami efektifitas secara kuantitatif tentang pelaporan pengaduan hubungan industrial ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam memediasi perselisihan hubungan industrial tersebut.

Dari hasil data penelitian kami menunjukan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan efektif dengan memiliki website pendukung dengan nama “Siduta” yang bisa mengefesienkan waktu, tenaga dan materi bagi para pelapor. Serta meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melaporkan setiap sengketa yang berkaitan dengan tenaga kerja yang ada di Kota Medan.

Kendala Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian sengketa ada pada pihak yang bersengketa itu sendiri namun Dinas Ketenagakerjaan dan tindakan yang dilakukan yaitu selalu melakukan follow up agar sengketa tersebut tidak berlarut.

Kata Kunci : Efektivitas, Sengketa Hubungan Industrial, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

ABSTRACT

With the rapid development and growth in the industrial sector, many companies recruit workers either directly or through third parties which is often called (outsourcing). In its implementation, there is always a gap or conflict and dispute that occurs between the company and workers. Disputes between companies and workers will be resolved internally first, if they cannot be resolved internally, a third party outside the company is needed as a mediator, namely the Medan City Manpower Office. If this dispute still does not find a solution then this matter can be taken to the Industrial Relations Court. This industrial relations dispute is related to the company's management with human resources in it (workers). This research was conducted in an empirical juridical manner to explore the effectiveness of quantitatively reporting industrial relations complaints to the Medan City Manpower Office in mediating the industrial relations dispute.

From the results of our research data, we show that the Medan City Manpower Office is effective by having a supporting website with the name "Siduta" that can save time, energy and materials for reporters. As well as increasing public awareness to report any disputes related to labor in Medan City. The obstacle of the Manpower Office in resolving disputes lies with the parties to the dispute themselves, but the Manpower Office and what it does is always follow up so that the dispute does not drag on.

Keywords: Effectiveness, Industrial Relations Dispute, Medan City Manpower Office

