

**OPTIMALISASI MEDIASI DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG MELALUI
PENYUSUNAN GUIDELINE OBSERVASI**



Disusun Oleh :

Nama : Dini Luthfi Nurbaiti
NIM : 122123110052
Kelas : Reguler Pagi

**PRODI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA MEMBANGUN**

2026

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Laporan : Optimalisasi Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Melalui Penyusunan Guideline Observasi

Nama : Dini Luthfi Nurbaiti

NIM : 122123110052

Program Studi : Psikologi

Bandung, 9 Juli 2026

Menyetujui dan Mengesahkan

Dosen Pembimbing Lapangan



PRINSKA DAMARA SASTRI, S.Psi., M.Psi, Psikolog., CPCE

Pembimbing Mitra

Ketua Program Studi



Merry Andreany Amir, S.E



Kartika Nuradina, S.Psi., M.Psi,
Psikolog., CIPP

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik.

Laporan magang ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban akademik atas pelaksanaan kegiatan magang yang telah dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, khususnya pada Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek). Kegiatan magang ini merupakan salah satu bentuk implementasi pembelajaran yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja secara langsung serta mengembangkan kompetensi mahasiswa sesuai dengan bidang keilmuannya.

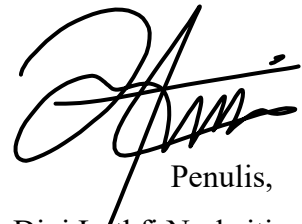
Selama pelaksanaan magang, penulis memperoleh kesempatan untuk memahami pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, seperti pengelolaan administrasi ketenagakerjaan, pendataan laporan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta mengamati proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengalaman tersebut memberikan wawasan mengenai pentingnya komunikasi, penyelesaian konflik, serta peran pemerintah dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, penulis juga dapat mengaitkan pengalaman tersebut dengan ilmu psikologi, khususnya dalam aspek komunikasi interpersonal. Manajemen konflik, dan penyelesaian masalah.

Dalam proses penyusunan laporan magang ini, penulis menyadari bahwa laporan ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mohammad Mukti Ali, S.T., M.M selaku Rektor Universitas Indonesia Membangun (INABA).
2. Ibu Dr. Erna Herlinawati, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor Universitas Indonesia Membangun (INABA).
3. Ibu Kartika Nuradina, S.Psi., M.Psi, Psikolog., CIPP selaku Ketua Prodi Psikologi.

4. Bapak Rifqi Farisan Akbar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Wali penulis.
5. Ibu Prinska Damara Sastri, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing penulis.
6. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar dilingkungan Universitas INABA yang telah banyak memberikan ilmunya sewaktu penulis mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh rekan kerja yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama proses magang berlangsung.

Bandung, 9 Juli 2026



Penulis,
Dini Luthfi Nurbaiti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	1
KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI	4
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Tujuan Kegiatan	9
1.3 Manfaat Kegiatan	9
BAB II PROFIL MITRA DAN AKTIVITAS MAGANG	11
2.1 Profil Mitra.....	11
2.2 Aktivitas Kegiatan.....	12
BAB III IMPLEMENTASI DAN DAMPAK	15
3.1 Implementasi Kegiatan.....	15
3.2 Bukti Dampak	17
BAB IV PENGALAMAN DAN PEMBELAJARAN SELAMA MAGANG	22
4.1 Pengalaman dan Keterampilan yang Diperoleh.....	22
4.2 Pembelajaran Selama Magang	24
4.3 Refleksi Diri	25
BAB V PENUTUP.....	27
5.1 Kesimpulan	27
5.2 Saran.....	28
DAFTAR PUSTAKA	29
LAMPIRAN	30
LAMPIRAN PERNYATAAN DAMPAK MITRA	34

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Aktivitas Magang	12
Tabel 3. 1 Implementasi Kegiatan	16
Tabel 3. 2 Bukti Dampak.....	20
Tabel 4. 1 Pengalaman dan Keterampilan yang Diperoleh	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Alur Pelaksanaan Program Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung	18
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam pelaksanaan proses kerja yang didasarkan pada hak dan kewajiban masing – masing pihak. Dalam praktiknya, hubungan industrial tidak selalu berjalan secara harmonis. Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dapat menimbulkan perselisihan, baik yang berkaitan dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (OHK), maupun perselisihan antarserikat pekerja. Apabila perselisihan tersebut tidak diselesaikan dengan baik, maka dapat berdampak pada terganggunya hubungan kerja, menurunnya produktivitas, serta berpotensi menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak.

Menurut Luthans (2021), konflik adalah ketidaksepakatan atau pertentangan antara dua pihak atau lebih. Luthans menyoroti bahwa konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika organisasi yang bersumber dari perbedaan tujuan, nilai pribadi, atau masalah peran. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat efektivitas hubungan kerja, sedangkan konflik yang dikelola secara tepat dapat menghasilkan penyelesaian yang konstruktif. Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme penyelesaian konflik yang mampu mengakomodasi kepentingan para pihak secara adil.

Salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui mediasi. Berdasarkan undang – undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh seorang mediator dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Melalui mediasi, pekerja dan pengusaha difasilitasi untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah tanpa harus menempuh proses penyelesaian di pengadilan.

Proses mediasi hubungan industrial merupakan salah satu bentuk penyelesaian konflik kerja yang dilakukan dengan mempertemukan pihak

pekerja dan perusahaan untuk mencari titik temu terhadap permasalahan yang terjadi. Dalam penyelesaiannya, pada awalnya dilakukan melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja dan pihak perusahaan untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah. Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme tripartit dengan melibatkan pemerintah yaitu, Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak ketiga melalui mediator hubungan industrial.

Pada tahap tersebut, mediator melakukan klarifikasi kepada para pihak untuk memahami pokok permasalahan sebagai dasar pelaksanaan proses mediasi. Mediasi dapat dilakukan lebih dari satu kali sesuai dengan perkembangan proses penyelesaian perselisihan. Apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka para pihak dapat melanjutkan penyelesaian sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selama melaksanakan kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan kota Bandung, penulis ditempatkan pada Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek). Selain melaksanakan tugas seperti pendataan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan laporan keluar kerja, penulis juga memperoleh kesempatan untuk mengikuti proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengalaman tersebut memberikan pemahaman bahwa keberhasilan mediasi tidak hanya dipengaruhi oleh aspek hukum, tetapi juga oleh kemampuan mediator dalam membangun komunikasi, mengelola konflik, serta membantu para pihak mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengaji lebih lanjut mengenai **“Peran Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung”** sebagai fokus pembahasan dalam laporan magang ini.

1.2 Tujuan Kegiatan

1. Memperoleh pengalaman kerja secara langsung di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, khususnya pada Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek)
2. Memahami tugas dan fungsi Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek) dalam memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan
3. Mengetahui proses pelaksanaan mediasi sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
4. Mengidentifikasi peran mediator dalam memfasilitasi komunikasi dan membantu penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha.
5. Menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang psikologi, ke dalam dunia kerja, terutama yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, manajemen konflik, dan penyelesaian masalah.
6. Mengembangkan keterampilan profesional, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, beradaptasi, serta memahami etika kerja di lingkungan instansi pemerintah.

1.3 Manfaat Kegiatan

- a. Bagi Mahasiswa
 - Menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai dunia kerja, khususnya di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
 - Memahami pelaksanaan mediasi sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - Menerapkan ilmu psikologi yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam aspek komunikasi interpersonal, manajemen konflik, dan penyelesaian masalah.
 - Mengembangkan kemampuan profesional, seperti komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, disiplin, dan kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja.

b. Bagi Program Studi Psikologi

- Menjalin hubungan kerja sama antara Program Studi Psikologi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagai mitra dalam pelaksanaan kegiatan magang.
- Menjadi bahan evaluasi bagi program studi dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
- Memberikan gambaran mengenai penerapan ilmu psikologi dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

- Membantu pelaksanaan tugas administrasi selama kegiatan magang berlangsung.
- Mendukung pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat melalui keterlibatan mahasiswa dalam berbagai kegiatan di lingkungan kerja.
- Mempererat hubungan kerja sama antara Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dengan perguruan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

BAB II

PROFIL MITRA DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Mitra

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Bandung yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Sebagai instansi pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan, memberikan pelayanan publik, melakukan pembinaan, pengawasan, serta evaluasi terhadap berbagai program dan kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Kota Bandung. Tugas dan fungsi tersebut dilaksanakan berdasarkan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 55 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memberikan perlindungan kepada pekerja dan pengusaha, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga berperan dalam mendukung pembangunan daerah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung mencakup berbagai bidang ketenagakerjaan, mulai dari pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, penyediaan informasi pasar kerja, pelayanan bagi pencari kerja, pembinaan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan, hingga pelayanan terkait pekerja migran Indonesia. Berbagai pelayanan tersebut dilaksanakan untuk mewujudkan pelayanan ketenagakerjaan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung memiliki struktur organisasi yang terdiri atas Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja,

Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), serta kelompok jabatan fungsional. Setiap unsur organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling mendukung dalam penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Sebagai perangkat daerah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel. Melalui berbagai program dan pelayanan yang diselenggarakan, instansi ini berupaya mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, terlindungi, serta terciptanya hubungan industrial yang kondusif guna mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Kota Bandung.

2.2 Aktivitas Kegiatan

Selama pelaksanaan kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, penulis terlibat dalam berbagai aktivitas administrasi ketenagakerjaan serta memperoleh kesempatan untuk mengamati secara langsung proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui kegiatan tersebut penulis memperoleh pengalaman mengenai penerapan komunikasi interpersonal, penyelesaian konflik, serta pelayanan public dalam lingkungan kerja pemerintahan.

Tabel 2.1 berikut merupakan aktivitas yang dilakukan penulis selama pelaksanaan kegiatan magang.

Tabel 2. 1 Aktivitas Magang

No.	Aktivitas	Keterangan
1.	Pendataan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Membantu mencatat dan mengelola data laporan PHK sebagai bagian dari administrasi ketenagakerjaan
2.	Pendataan Laporan Keluar Kerja	Melakukan pencatatan dan pengelolaan data pekerja yang mengundurkan diri atau berhenti bekerja berdasarkan dokumen yang diterima.

3.	Pengarsipan Dokumen	Menyusun dan mengarsipkan dokumen ketenagakerjaan agar tersimpan secara rapi dan mudah ditemukan kembali.
4.	Pembuatan Nomor Surat Keluar	Membantu memberikan nomor pada surat keluar sesuai dengan tata naskah dinas yang berlaku
5.	Scan dan Fotokopi Dokumen	Membantu bendahara melakukan pemindaian (scan) dan penggandaan (fotokopi) dokumen sebagai kebutuhan administrasi.
6.	Rekapitulasi Data	Membantu Menyusun dan memperbarui data administrasi menggunakan Microsoft Excel
7.	Observasi Proses Mediasi	Mengikuti dan mengamati proses mediasi antara pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memahami tahapan mediasi serta peran mediator.
8.	Membantu Pelaksanaan Kegiatan Bidang	Membantu pelaksanaan kegiatan Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diselenggarakan di hotel, termasuk menerima tamu dan membantu kelancaran acara.
9.	Administrasi Perkantoran	Membantu berbagai pekerjaan administrasi sesuai kebutuhan bidang selama pelaksanaan magang.

Kegiatan magang ini memberikan pengalaman yang bermakna bagi penulis dalam memahami dunia kerja di instansi pemerintah, khususnya pada bidang ketenagakerjaan. Selama pelaksanaan magang, penulis memperoleh kesempatan untuk mempelajari proses administrasi ketenagakerjaan, mulai dari pendataan

pemutusan hubungan kerja (PHK), pengelolaan laporan keluar kerja, hingga pengarsipan dokumen sebagai bagian dari pelayanan kepada masyarakat.

Selain kegiatan administrasi, penulis juga memperoleh kesempatan untuk mengikuti proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengalaman tersebut memberikan Gambaran mengenai pentingnya komunikasi yang efektif, kemampuan mendengarkan, negosiasi, serta pengelolaan konflik dalam membantu para pihak mencapai penyelesaian yang disepakati Bersama.

Melalui pengalaman tersebut, penulis dapat mengembangkan keterampilan komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, disiplin, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja professional. Selain itu, kegiatan magang ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu psikologi, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, manajemen konflik, dan perlakuan individu dalam organisasi.

BAB III

IMPLEMENTASI DAN DAMPAK

3.1 Implementasi Kegiatan

Selama pelaksanaan kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, penulis memperoleh kesempatan untuk melakukan observasi terhadap pelaksanaan program mediasi yang difasilitasi oleh Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek). Program mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang bertujuan membantu pekerja dan pengusaha mencapai penyelesaian secara musyawarah dengan bantuan mediator yang bersifat netral.

Observasi dilakukan dengan mengikuti jalannya proses mediasi serta mengamati peran mediator dalam memfasilitasi komunikasi antara para pihak. Selama pelaksanaan mediasi, mediator memberikan kesempatan kepada pekerja dan pengusaha untuk menyampaikan pokok permasalahan yang dihadapi, melakukan klarifikasi terhadap informasi yang disampaikan, serta membantu kedua belah pihak dalam mencari alternatif penyelesaian yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain mengamati jalannya mediasi, penulis juga memahami pentingnya administrasi mediasi sebagai bagian yang mendukung kelancaran pelaksanaan program, seperti penyusunan daftar hadir, pencatatan notulensi, dokumentasi kegiatan, dan pengelolaan dokumen administrasi mediasi.

Berdasarkan hasil observasi, pelaksanaan program mediasi tidak hanya berfokus pada penyelesaian perselisihan, tetapi juga mengedepankan komunikasi yang efektif, sikap netral mediator, dan musyawarah sebagai dasar dalam mencapai kesepakatan. Proses tersebut menunjukkan bahwa mediasi menjadi salah satu mekanisme yang berperan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Tabel 3.1 merupakan implementasi kegiatan yang dilakukan selama program magang berlangsung :

Tabel 3. 1 Implementasi Kegiatan

Permasalahan	Solusi	Luaran	Dampak
Penataan daftar hadir peserta mediasi perlu dioptimalkan agar lebih sistematis dan mudah diakses.	Menyusun dan mengarsipkan daftar hadir sesuai urutan pelaksanaan mediasi.	Daftar hadir tersusun secara rapi dan terdokumentasi.	Memudahkan proses administrasi, verifikasi kehadiran, dan penelusuran dokumen mediasi.
Pencatatan notulensi mediasi perlu disesuaikan agar memuat informasi hasil pembahasan secara lengkap dan sistematis.	Menyusun notulensi berdasarkan jalannya mediasi dan melakukan pengecekan kembali sebelum diarsipkan.	Notulensi mediasi tersusun secara lengkap dan sesuai dengan hasil pembahasan.	Memudahkan dokumentasi hasil mediasi serta menjadi acuan dalam tindak lanjut penyelesaian perselisihan.
Dokumentasi kegiatan mediasi belum dilakukan secara konsisten pada setiap pelaksanaan mediasi.	Melakukan dokumentasi kegiatan mediasi sesuai ketentuan dan mengarsipkannya bersama dokumen administrasi lainnya.	Dokumentasi kegiatan mediasi terdokumentasi dengan baik.	Mendukung kelengkapan administrasi serta menjadi bukti pelaksanaan program media
Pengelolaan dokumen administrasi	Melakukan pengarsipan dokumen mediasi	Dokumen administrasi mediasi tersusun	Meningkatkan efisiensi pengelolaan arsip

mediasi perlu dilakukan secara lebih terstruktur.	berdasarkan jenis dan waktu pelaksanaan.	rapit dan mudah ditemukan.	serta mendukung pelayanan mediasi
---	--	----------------------------	-----------------------------------

Implementasi program mediasi menunjukkan bahwa kelengkapan administrasi, seperti daftar hadir, notulensi, dokumentasi kegiatan, dan pengelolaan dokumen, menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan mediasi. Administrasi yang tersusun dengan baik tidak hanya mempermudah proses pengarsipan, tetapi juga menjadi bukti pelaksanaan mediasi serta mendukung proses tindak lanjut apabila masih diperlukan penyelesaian lebih lanjut.

Selain aspek administrasi, pelaksanaan mediasi juga memperlihatkan pentingnya kemampuan mediator dalam menjaga komunikasi yang kondusif, memahami kepentingan masing-masing pihak, serta mengarahkan proses musyawarah agar berjalan secara efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi tidak hanya dipengaruhi oleh aspek hukum, tetapi juga oleh kemampuan komunikasi dan pengelolaan konflik.

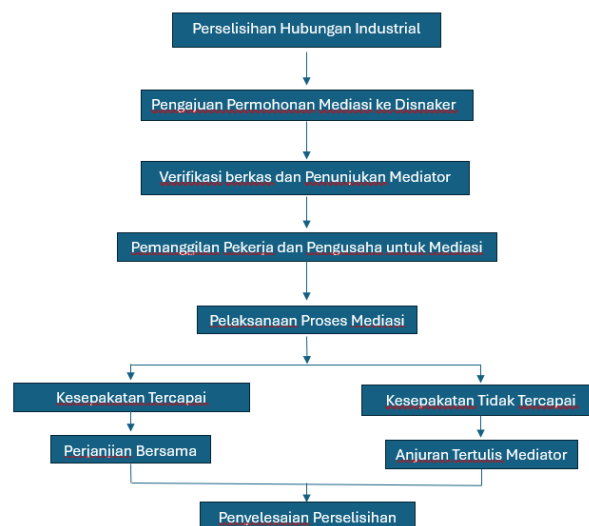
3.2 Bukti Dampak

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan kegiatan magang, program mediasi memberikan dampak positif terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui mediasi, pekerja dan pengusaha memperoleh ruang untuk menyampaikan pendapat secara terbuka dengan difasilitasi oleh mediator yang bersikap netral. Proses tersebut membantu menciptakan komunikasi yang lebih baik sehingga setiap pihak memiliki kesempatan untuk memahami sudut pandang masing-masing serta mencari alternatif penyelesaian secara musyawarah.

Selain memberikan dampak terhadap proses penyelesaian perselisihan, pelaksanaan program mediasi juga didukung oleh administrasi yang tertib. Penyusunan daftar hadir, notulensi, dokumentasi kegiatan, dan pengelolaan dokumen administrasi menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan mediasi. Administrasi yang terdokumentasi dengan baik memudahkan proses pengarsipan, penelusuran dokumen, serta menjadi bukti pelaksanaan mediasi apabila diperlukan sebagai tindak lanjut penyelesaian perselisihan.

Bagi penulis, kegiatan observasi terhadap program mediasi memberikan pengalaman yang memperluas pemahaman mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penulis memperoleh gambaran secara langsung mengenai peran mediator dalam membangun komunikasi, menjaga netralitas, serta membantu para pihak mencapai penyelesaian melalui musyawarah. Pengalaman tersebut juga memperlihatkan bagaimana penerapan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik menjadi bagian penting dalam pelaksanaan mediasi.

Gambar 3. 1 Alur Pelaksanaan Program Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung



Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, proses mediasi hubungan industrial merupakan salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang mengutamakan musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Pelaksanaan mediasi diawali ketika terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan.

Tahap pertama yang dilakukan adalah perundingan bipartit, yaitu perundingan secara langsung antara pekerja dan pihak perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah. Apabila pada tahap bipartit para pihak berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama sebagai bukti penyelesaian perselisihan. Namun, apabila perundingan bipartit tidak

menghasilkan kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan permohonan mediasi kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Setelah permohonan diterima, Dinas Ketenagakerjaan melakukan verifikasi berkas untuk memastikan kelengkapan persyaratan administrasi sebelum menunjuk Mediator Hubungan Industrial yang akan menangani perkara tersebut. Selanjutnya, mediator menjadwalkan serta melakukan pemanggilan kepada pekerja dan pengusaha untuk mengikuti proses mediasi.

Pada tahap pelaksanaan mediasi, mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral dengan memfasilitasi komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Mediator memberikan kesempatan kepada masing-masing pihak untuk menyampaikan pokok permasalahan, melakukan klarifikasi terhadap informasi yang disampaikan, serta membantu para pihak mencari alternatif penyelesaian melalui musyawarah. Apabila diperlukan, proses mediasi dapat dilaksanakan kurang dari tiga kali sesuai dengan perkembangan penyelesaian perselisihan.

Hasil akhir dari proses mediasi terdiri atas dua kemungkinan. Pertama, apabila para pihak berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama sebagai bentuk penyelesaian perselisihan yang disepakati oleh kedua belah pihak. Kedua, apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, mediator akan menerbitkan Anjuran Tertulis sebagai rekomendasi penyelesaian berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila anjuran tertulis tersebut tetap tidak dapat diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, program mediasi berperan sebagai salah satu upaya penyelesaian sengketa secara damai sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui jalur litigasi.

Tabel 3.2 merupakan gambaran kondisi sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan magang.

Tabel 3. 2 Bukti Dampak

Indikator	Sebelum	Sesudah
Daftar hadir peserta mediasi	Daftar hadir belum tersusun secara sistematis sehingga pencarian data membutuhkan waktu.	Daftar hadir tersusun rapi dan terdokumentasi sehingga memudahkan pencarian serta verifikasi kehadiran peserta mediasi.
Notulensi hasil mediasi	Pencatatan notulensi belum disusun secara sistematis sehingga informasi hasil mediasi kurang terdokumentasi dengan baik.	Notulensi tersusun secara lebih lengkap dan sistematis sehingga memudahkan dokumentasi serta tindak lanjut hasil mediasi.
Dokumentasi kegiatan mediasi	Dokumentasi kegiatan mediasi belum dilakukan secara konsisten pada setiap pelaksanaan mediasi.	Dokumentasi kegiatan mediasi tersimpan secara lebih lengkap dan terarsip dengan baik sebagai bukti pelaksanaan mediasi.
Pengelolaan dokumen administrasi mediasi	Dokumen administrasi mediasi belum dikelola secara terstruktur sehingga proses pengarsipan dan pencarian dokumen kurang efisien.	Dokumen administrasi mediasi dikelola dan diarsipkan secara lebih terstruktur sehingga memudahkan penyimpanan, pencarian, dan pengelolaan dokumen.

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang, pengelolaan administrasi dalam pelaksanaan program mediasi menjadi lebih tertata melalui

penyusunan daftar hadir, notulensi, dokumentasi kegiatan, serta pengarsipan dokumen yang lebih sistematis. Kelengkapan administrasi tersebut mendukung kelancaran pelaksanaan program mediasi, memudahkan proses pencarian dokumen, dan menjadi bukti administrasi yang dapat digunakan sebagai referensi dalam tindak lanjut penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bukti pelaksanaan kegiatan magang dapat didukung dengan :

1. Daftar hadir peserta mediasi.
2. Logbook harian kegiatan magang.
3. Guideline Observasi Proses Mediasi Hubungan Industrial Berdasarkan Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi.

BAB IV

PENGALAMAN DAN PEMBELAJARAN SELAMA MAGANG

4.1 Pengalaman dan Keterampilan yang Diperoleh

Selama pelaksanaan kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, penulis memperoleh pengalaman dan keterampilan yang berkaitan dengan pelayanan di bidang ketenagakerjaan, khususnya melalui observasi terhadap program mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kesempatan tersebut memberikan pengalaman nyata kepada penulis untuk memahami bagaimana proses penyelesaian perselisihan dilakukan melalui komunikasi dan musyawarah dengan difasilitasi oleh mediator yang bersikap netral.

Melalui observasi terhadap program mediasi, penulis memahami tahapan pelaksanaan mediasi, mulai dari pembukaan, penyampaian permasalahan oleh para pihak, proses klarifikasi, hingga upaya mencapai kesepakatan bersama. Selain itu, penulis juga mengamati bagaimana mediator menjalankan perannya dalam menjaga komunikasi agar tetap kondusif, memberikan kesempatan yang seimbang kepada masing-masing pihak untuk menyampaikan pendapat, serta membantu mengarahkan proses diskusi menuju penyelesaian yang dapat diterima bersama.

Selain memperoleh pengalaman melalui observasi program mediasi, penulis juga terlibat dalam berbagai kegiatan administrasi pada Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek), seperti pendataan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pendataan laporan keluar kerja, pengarsipan dokumen, pembuatan nomor surat keluar, serta membantu kegiatan administrasi lainnya. Kegiatan tersebut memberikan pemahaman mengenai pentingnya administrasi yang tertib dalam mendukung pelayanan ketenagakerjaan.

Pengalaman tersebut membantu penulis mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, seperti kemampuan komunikasi interpersonal, kemampuan observasi, ketelitian, kerja sama, serta kemampuan memahami penyelesaian konflik di lingkungan kerja. Sebagai mahasiswa Program Studi Psikologi, pengalaman ini juga memberikan gambaran mengenai penerapan ilmu psikologi dalam komunikasi, manajemen konflik, dan hubungan industrial.

Tabel 4.1 berikut menunjukkan pengalaman dan keterampilan yang diperoleh selama kegiatan magang.

Tabel 4. 1 Pengalaman dan Keterampilan yang Diperoleh

Keterampilan	Implementasi
Komunikasi interpersonal	Mengamati cara mediator membangun komunikasi yang efektif antara pekerja dan pengusaha selama proses mediasi.
Kemampuan observasi	Mengamati tahapan pelaksanaan program mediasi dan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
Manajemen konflik	Memahami proses penyelesaian konflik melalui musyawarah dengan bantuan mediator yang netral.
Kemampuan analisis	Mengidentifikasi permasalahan serta alternatif penyelesaian yang dibahas dalam proses mediasi.
Kerja sama	Berkoordinasi dengan pegawai selama pelaksanaan kegiatan magang dan mendukung kegiatan administrasi bidang Pejastek.
Ketelitian	Membantu pendataan PHK, laporan keluar kerja, pengarsipan dokumen, serta penomoran surat sesuai prosedur.

Melalui pengalaman tersebut, penulis memperoleh pemahaman bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya memerlukan pemahaman terhadap peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga kemampuan komunikasi, empati, objektivitas, dan kerja sama. Kegiatan magang ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk melihat secara langsung penerapan ilmu psikologi dalam proses mediasi sehingga menjadi bekal dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

4.2 Pembelajaran Selama Magang

Selama pelaksanaan kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, penulis memperoleh berbagai pembelajaran yang berkaitan dengan pelaksanaan program mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui kesempatan untuk melakukan observasi terhadap program mediasi, penulis memperoleh pemahaman bahwa penyelesaian suatu perselisihan tidak hanya bergantung pada penerapan peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi, sikap netral, dan kerja sama antara para pihak yang berselisih.

Program mediasi memberikan pembelajaran kepada penulis mengenai pentingnya peran mediator dalam memfasilitasi proses komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Penulis mengamati bahwa mediator tidak bertindak sebagai pihak yang memutuskan perkara, melainkan membantu kedua belah pihak untuk menyampaikan pendapat, mengidentifikasi pokok permasalahan, serta mencari alternatif penyelesaian yang dapat diterima bersama melalui musyawarah.

Sebagai mahasiswa Program Studi Psikologi, pengalaman tersebut memberikan pemahaman mengenai penerapan ilmu psikologi dalam dunia kerja, khususnya pada aspek komunikasi interpersonal, kemampuan mendengarkan secara aktif (*active listening*), empati, negosiasi, serta manajemen konflik. Penulis menyadari bahwa keterampilan tersebut memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang harmonis serta membantu proses penyelesaian konflik secara konstruktif.

Selain memperoleh pembelajaran dari observasi program mediasi, penulis juga memahami pentingnya administrasi yang tertib dalam mendukung pelayanan ketenagakerjaan. Kegiatan seperti pendataan PHK, pengarsipan dokumen, dan penomoran surat menunjukkan bahwa proses administrasi yang baik menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pelayanan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Kegiatan magang memberikan pengalaman belajar yang tidak hanya memperluas wawasan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

tetapi juga meningkatkan kesiapan penulis untuk menghadapi dunia kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan akademik dan pengalaman praktik di lapangan.

4.3 Refleksi Diri

Pelaksanaan kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung memberikan pengalaman yang bermakna bagi penulis, baik dari aspek akademik maupun pengembangan diri. Melalui kegiatan ini, penulis tidak hanya memperoleh pengalaman bekerja di lingkungan instansi pemerintah, tetapi juga memiliki kesempatan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan program mediasi sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pada awal pelaksanaan magang, penulis memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, memahami alur pelayanan, serta mengenal tugas dan tanggung jawab pada Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek). Seiring berjalannya waktu, penulis mulai mampu beradaptasi dengan budaya kerja, bekerja sama dengan pegawai, serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan lebih percaya diri.

Pengalaman melakukan observasi terhadap program mediasi menjadi salah satu pengalaman yang paling berkesan selama kegiatan magang. Penulis menyadari bahwa penyelesaian suatu konflik memerlukan kemampuan mendengarkan secara objektif, memahami sudut pandang masing-masing pihak, serta membangun komunikasi yang baik agar proses musyawarah dapat berjalan secara efektif. Pengalaman tersebut memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana ilmu psikologi dapat diterapkan dalam membantu menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Selain itu, kegiatan magang juga membantu penulis mengembangkan sikap profesional, seperti disiplin, tanggung jawab, ketelitian, serta kemampuan berkomunikasi di lingkungan kerja. Penulis menyadari bahwa kemampuan teknis perlu diimbangi dengan keterampilan interpersonal agar mampu bekerja secara efektif dalam sebuah organisasi.

Kegiatan magang memberikan pengalaman yang sangat berharga dalam mempersiapkan penulis memasuki dunia kerja. Pengalaman tersebut memperkuat

pemahaman bahwa seorang sarjana psikologi tidak hanya berperan dalam memahami perilaku manusia, tetapi juga dapat memberikan kontribusi dalam membangun komunikasi yang efektif, membantu pengelolaan konflik, serta mendukung terciptanya hubungan kerja yang sehat dan harmonis.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pelaksanaan kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, khususnya pada Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pejastek), memberikan pengalaman dan pembelajaran yang berharga bagi penulis. Selama kegiatan magang, penulis tidak hanya terlibat dalam berbagai kegiatan administrasi ketenagakerjaan, tetapi juga memperoleh kesempatan untuk melakukan observasi terhadap program mediasi sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil observasi, program mediasi memiliki peran penting dalam membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan musyawarah yang difasilitasi oleh mediator sebagai pihak yang netral. Mediator berperan dalam membangun komunikasi yang efektif, memberikan kesempatan kepada masing-masing pihak untuk menyampaikan pendapat, serta membantu mencari alternatif penyelesaian yang dapat diterima bersama. Pelaksanaan program mediasi menunjukkan bahwa komunikasi yang baik, sikap objektif, dan kemampuan mengelola konflik merupakan faktor penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Melalui kegiatan magang ini, penulis juga memperoleh pemahaman mengenai penerapan ilmu psikologi, khususnya pada aspek komunikasi interpersonal, kemampuan mendengarkan secara aktif (*active listening*), empati, dan manajemen konflik dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, keterlibatan dalam kegiatan administrasi memberikan pengalaman mengenai pentingnya ketelitian, tanggung jawab, serta koordinasi dalam mendukung pelayanan ketenagakerjaan.

Kegiatan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung memberikan manfaat yang besar bagi penulis dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan menghadapi dunia kerja. Pengalaman yang diperoleh diharapkan dapat menjadi bekal dalam mengembangkan kompetensi sebagai calon sarjana

psikologi yang mampu berkontribusi dalam bidang ketenagakerjaan maupun penyelesaian konflik di lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan magang yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu :

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelaksanaan program mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara efektif, objektif, dan berorientasi pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis.
2. ☐ Pelaksanaan program mediasi diharapkan tetap mengedepankan komunikasi yang terbuka, netralitas mediator, serta pemberian kesempatan yang seimbang kepada setiap pihak agar proses penyelesaian perselisihan dapat berlangsung secara optimal.
3. ☐ Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung diharapkan terus memberikan kesempatan kepada mahasiswa magang untuk melakukan observasi terhadap program mediasi sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengalaman praktis mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.
4. ☐ Mahasiswa yang akan melaksanakan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung diharapkan mempersiapkan diri dengan pengetahuan mengenai hubungan industrial, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik agar dapat mengikuti kegiatan magang secara optimal serta memperoleh pengalaman belajar yang lebih bermakna.

DAFTAR PUSTAKA

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* fourteenth edition. IAP.

DeVito, J. A. (2022). *The interpersonal communication book* (16th ed.). Pearson.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

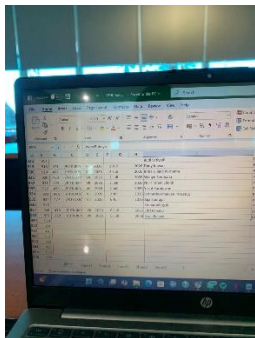
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

LAMPIRAN

1. Foto Lokasi



2. Dokumentasi Kegiatan



3. Logbook Kegiatan

Logbook/Kegiatan Program Magang Mandiri Minggu Ke-1 Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

No.	Hari/Tanggal	Kegiatan/Aktivitas	Dokumentasi
1	Senin, 06 April 2026	Menyusun data-data identitas pelatihan dan memberi angka sesuai dengan SI	
2	Selasa, 07 April 2026	Menuliskan nomor surat, Menyusun identitas pelatihan dan memberi angka sesuai SI serta memasukkan file ke binder	
3	Rabu, 08 April 2026	Memberi cap logo, photocopy dan menyusun data-data pelatihan untuk di tanda tangan	
4	Kamis, 09 April 2026	Menyusun data-data pelatihan dan memberi tanda dengan post it untuk di tanda tangan	

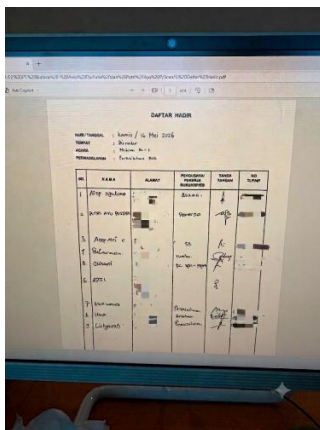
4. Foto Kegiatan Bimbingan dengan DPL



5. Foto Kegiatan Bimbingan dengan Pembimbing Perusahaan



6. Daftar Hadir Peserta Mediasi



7. Template Guideline Observasi Proses Mediasi Hubungan Industrial Berdasarkan Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi

GUIDELINE OBSERVASI

Proses Mediasi Hubungan Industrial Berdasarkan Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi

A. Latar Belakang

Proses mediasi hubungan industrial merupakan salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan perusahaan yang tidak hanya melibatkan aspek hukum ketenagakerjaan, tetapi juga aspek psikologis. Selama proses mediasi berlangsung terdapat berbagai dinamika yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, pengelolaan konflik, negosiasi, objektivitas mediator, hubungan kerja, serta etika profesional. Oleh karena itu diperlukan suatu pedoman observasi yang dapat membantu mahasiswa Psikologi melakukan pengamatan secara sistematis terhadap aspek-aspek tersebut.

Guideline ini disusun sebagai bentuk implementasi kompetensi Psikologi Industri dan Organisasi selama pelaksanaan magang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

B. Tujuan

Guideline observasi ini bertujuan untuk:

1. Membantu mahasiswa melakukan observasi secara sistematis selama proses mediasi hubungan industrial.
2. Mengidentifikasi aspek-aspek psikologis yang muncul selama proses mediasi.
3. Menjadi bentuk implementasi kompetensi Psikologi Industri dan Organisasi dalam kegiatan magang.

C. Petunjuk Penggunaan

1. Observer mengamati jalannya proses mediasi tanpa melakukan intervensi terhadap para pihak.
2. Observasi dilakukan berdasarkan perilaku yang tampak selama proses mediasi berlangsung.
3. Observer mencatat hasil pengamatan secara objektif sesuai fakta yang terjadi.
4. Observer menjaga kerahasiaan seluruh informasi yang diperoleh selama proses mediasi.

D. Guideline Observasi

No	Aspek yang Diamati	Indikator Observasi	Hasil Observasi
1	Komunikasi Interpersonal	Mengamati cara pekerja dan perusahaan menyampaikan pendapat, memberikan tanggapan, mendengarkan lawan bicara, serta membangun komunikasi selama proses mediasi.	
2	Pengelolaan Konflik	Mengamati strategi mediator dalam menjaga situasi tetap kondusif, mengurangi ketegangan, dan mengarahkan pembicaraan menuju penyelesaian masalah.	
3	Negosiasi	Mengamati proses penyampaian alternatif solusi, kompromi, serta upaya mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak.	
4	Objektivitas Mediator	Mengamati sikap, peran mediator, pemberian kesempatan berbicara secara seimbang, serta penyampaian informasi berdasarkan fakta.	
5	Hubungan Kerja	Mengamati upaya mediator dalam menjaga hubungan kerja tetap profesional serta mendorong terciptanya hubungan.	

		industrial yang harmonis.	
6	Etika Profesional	Mengamati penerapan kerahasiaan informasi, penghormatan terhadap pendapat para pihak, serta kepatuhan terhadap tata tertib mediasi.	

E. Kesimpulan Hasil Observasi

F. Refleksi Mahasiswa

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses mediasi hubungan industrial, penulis memperoleh pemahaman bahwa keberhasilan penyelesaian perselisihan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek hukum ketenagakerjaan, tetapi juga oleh komunikasi interpersonal yang efektif, pengelolaan konflik yang tepat, proses negosiasi yang konstruktif, objektivitas mediator, serta etika profesional dalam menjaga hubungan kerja. Penyusunan guideline observasi ini menjadi salah satu bentuk implementasi kompetensi Psikologi Industri dan Organisasi yang diperoleh penulis selama pelaksanaan magang.

LAMPIRAN
PERNYATAAN DAMPAK MITRA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mitra : Merry Andreany Amir, S.E
Jabatan : Subkoordinator Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Nama Perusahaan : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Menyatakan bahwa kegiatan MAGANG yang dilakukan oleh mahasiswa :

Nama : Dini Luthfi Nurbaiti
NIM : 122123110052

Telah memberikan kontribusi dan dampak positif terhadap operasional perusahaan.
Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung 9 Juli 2026



Merry Andreany Amir, S.E