



Jasiora : Vol 4 No 3 Desember 2021

JASIORA

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admnggr/index>)



Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(Studi pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin)

Nanang Al Hidayat¹, Asra'i Maros²

¹STIA Setih Setio Muara Bungo Nananghidayat108@yahoo.co.id

²STIA Setih Setio Muara Bungo Marosbae93@gmail.com

Info Artikel

Masuk : 5 Nopember 2021

Diterima: 5 Nopember 2021

Terbit : 15 Desember 2021

Keywords:

Local Government, settlement, industrial relations disputes

Kata kunci:

Pemerintah Daerah, penyelesaian, perselisihan hubungan industrial

Corresponding Author:

Nanang Al Hidayat, E-mail:

Nananghidayat108@yahoo.co.id

DOI :

<https://doi.org/10.56957/jsr.v4i3.182>

Abstract

The research was conducted through a descriptive qualitative approach with primary and secondary data, where each data was obtained from library research and in the field. Data analysis is described in the form of sentence descriptions which then based on specific facts can be drawn conclusions. The results of the study show that in order to avoid disputes both employers and workers must carry out their obligations and rights based on the applicable laws and Work Agreements, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. In the implementation of the industrial relations settlement process, mediation can be carried out by prioritizing peace by deliberation and consensus and providing advice in the form of recommendations and minutes. Some of the driving factors in this settlement are the good faith of the parties to resolve the dispute, while the inhibiting factor is that both parties still prioritize their emotions.

Abstrak

Penelitian dilakukan melalui pendekatan Kualitatif deskriptif dengan data primer dan sekunder, dimana masing-masing data diperoleh dari penelitian kepustakaan dan di lapangan. Analisis data dideskripsikan dalam bentuk uraian kalimat yang kemudian berdasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus dapat ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan guna menghindari perselisihan baik pengusaha maupun pekerja harus menjalankan kewajiban dan haknya berdasarkan undang-undang dan Perjanjian Kerja yang berlaku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam pelaksanaan proses penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara mediasi dengan mengutamakan perdamaian secara musyawarah dan mufakat serta memberikan saran berupa anjuran dan risalah. Beberapa faktor pendorong dalam penyelesaian ini adalah adanya itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihan, sedangkan faktor penghambatnya adalah kedua pihak yang masih mengedepankan emosinya.

1. Pendahuluan

Salah satu bidang di dalam pembangunan adalah di bidang industri. Industri merupakan salah satu sarana yang memegang peranan penting dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia. Pelaku di bidang industri adalah pengusaha dan pekerja. Dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, dimana kadang kala pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi akibat adanya perbedaan yang mengakibatkan pertentangan, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang dalam berinteraksi memiliki persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun cara pandang, sehingga sangat dimungkinkan terjadinya perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi berkaitan dengan hak yang telah ditetapkan atau berkaitan dengan keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian hubungan industrial, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai dasar hukum penyelesaian hubungan industrial.

Konsep atau pengertian perjanjian kerja merupakan landasan dalam hukum perburuhan Indonesia untuk menentukan cakupan legalitas dalam perburuhan. Perlindungan diberikan kepada mereka (buruh) yang menerima dan melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja. Untuk alasan ini pula, maka kita perlu mempelajari seksama pengertian perjanjian kerja dan apa pula yang terkait dengan perjanjian kerja.

Asas pokok cara penyelesaian-penyelesaian perselisihan hubungan industrial ialah berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat. Asas tersebut juga berlaku bagi lembaga – lembaga bipartit sesuai dengan undang – undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 4 ayat 1 “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.¹

Dalam melaksanakan hubungan industrial setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat, dan harga diri serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja;
2. organisasi pengusaha;
3. lembaga kerjasama bipartit;
4. lembaga kerjasama tripartit;
5. peraturan perusahaan;
6. kesepakatan kerja bersama;
7. penyelesaian perselisihan industrial; dan
8. penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial;

Terjadinya perselisihan antar manusia, terkhusus dalam bidang ketenagakerjaan merupakan masalah lumrah yang akan dialami oleh para pengusaha dengan para buruh. Hal tersebut timbul dikarenakan adanya perasaan-perasaan kurang puas dari masing-masing pihak. Pengusaha mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan pasti akan diterima oleh para pekerja/buruh, namun karena para pekerja/ buruh juga memiliki pertimbangan yang berbeda-beda, maka buruh yang merasa puas dengan kebijakan para pengusaha akan menunjukkan semangat kerjanya dengan baik sedangkan buruh yang merasa tidak puas akan menunjukkan semangat kerja

¹ Danang Sunyoto, *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Yogyakarta Pustaka Yustisia, 2014, hal 87

yang menurun dan buruk.

Penyelesaian dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengah oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umumnya berkisar pada masalah-masalah :

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian;
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
5. Adanya masalah pribadi;

Pemerintah berkewajiban untuk melindungi negara dan warga negara agar roda-roda pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik dan tertib. Oleh karena itu, Pemerintah bahkan para pekerja/buruh serta pengusaha, tidak menghendaki adanya konflik atau perselisihan di antara mereka karena hanya akan menimbulkan kerugian baik kerugian bagi pengusaha maupun bagi para pekerja itu sendiri yang pada akhirnya juga dapat menimbulkan kerugian bagi masyarakat luas.

Mencermati konflik antara para pekerja/buruh dengan pengusaha tidak dapat dilihat secara hitam putih semata, sebab berbicara mengenai masalah ketenagakerjaan memang cukup kompleks. Oleh karena itu, Pemerintah menerbitkan suatu kebijakan berupa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan didukung dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini tentu saja membuat pekerja/buruh mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi dan penyelesaian perselisihan yang demikian dapat memberikan perlindungan hukum yang kuat terhadap para pihak yang sedang dilanda konflik. Mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral dan sebagainya, namun, apabila para pihak yang berkonflik tidak mencapai titik temu dalam penyelesaian sengketa yang dihadapi, baru kemudian dapat menempuh jalur pengadilan.

Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan sebagai berikut :²

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
3. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara pekerja atau perusahaan;

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.

Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator selaku wakil pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin khususnya tidak berwenang untuk memutuskan sengketa, mediator hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya. Pada umumnya dalam suatu perselisihan ada salah satu pihak yang lebih kuat dan cenderung menunjukkan kekuasaannya, maka pihak ketiga memegang peranan penting untuk menyetarakannya.

Kesepakatan dapat tercapai dengan mediasi karena pihak yang bersengketa berhasil mencapai saling pengertian dan bersama-sama merumuskan penyelesaian sengketa dengan arahan konkrit dari pihak ketiga. Hal inilah yang akhirnya membuat atau menimbulkan keingintahuan bagaimana sebenarnya peranan mediator, sebagai pihak ketiga di antara para pihak yang bersengketa sehingga

² *Ibid*

berhasil menyelesaikan perselisihan tanpa harus melalui pengadilan di dalam prakteknya di lapangan.³

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis, buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja. Akibatnya tenaga buruh sering kali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat dilakukan penelitian peran Pemerintah Kabupaten Merangin dalam hal ini Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah cukup baik, tetapi kurangnya petugas yang melakukan pengawasan kerja dan petugas mediator belum cukup memadai, sehingga pada saat adanya pengaduan masalah perselisihan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara maksimal.

Persoalan yang utama terjadinya khususnya di Kabupaten Merangin terhadap perselisihan hubungan industrial adalah masalah upah minimum yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada, karena pada dasarnya pengupahan tersebut berpegangan kepada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ataupun Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan juga masalah hak pekerja seperti hak berpendapat, hak berorganisasi, hak kesehatan, hak mendapatkan perlindungan hukum yang sering diabaikan oleh pengusaha/perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin pada saat penelitian, pada awal bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2020 terdapat 147 kasus yang seluruhnya merupakan kasus perselisihan Hubungan industrial, Sehingga berdasarkan data pada tahun 2020 dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan jenis kasus yang sering terjadi di Kabupaten Merangin.⁴

Seluruh perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin diselesaikan melalui Mediasi. Dari 147 kasus ini, ada 10 kasus di antaranya berupa perjanjian yang berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan 3 kasus berupa anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator berupa perjanjian kerja atau kontrak kerja, sedangkan 3 kasus lainnya masih dalam proses penyelesaian oleh mediator, yang berkemungkinan berakhir di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (*ad hock*).

Di antara kasus yang diterima oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin pada tahun yang bersamaan terdapat 15 (lima belas) kasus kembali disidangkan perihal perselisihan hubungan industrial, kasus tersebut merupakan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja atau PHK, sehingga dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang dominan terjadi.⁵

Seluruh perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin diselesaikan melalui Mediasi. Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang di antaranya berupa:

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 yang mengatur tugas dan fungsi Mediator terhadap perselisihan Industrial

⁴ Data diperoleh dari hasil penelitian di Dinas Sosnakertrans di Kab. Merangin, 2021

⁵ Data diperoleh dari hasil penelitian di Dinas Sosnakertrans di Kab. Merangin, 2021

Berdasarkan hal di atas permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*Studi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin*)?

2. Metodologi Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan Kualitatif dimana penelitian kualitatif lebih mengedepankan pada kondisi yang ilmiah sebagai kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara Trigulasi (gabungan), analisis data bersifat deduktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

2.2 Populasi dan sampel

2.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua yang Bersangkutan dengan Penyelesaian Hubungan industrial meliputi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin dan juga buruh, pelaku usaha.

2.2.2 Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampling, untuk menentukan sampling diperlukan penelitian. Sampel diambil dengan mewawancarai :

1. Kepala Dinas Sosnakertrans Kabupaten Merangin
2. Kabid Hubinsyaker dan Pengawasan
3. 2 orang petugas Pengawas ketenagakerjaan
4. 1 orang mediator ketenagakerjaan
5. 2 orang pengusaha/Perusahaan yaitu PT SAL dan Melati Swalayan
6. 4 orang buruh/pekerja

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah penulis dalam mengolah data yang akan digunakan nantinya dalam karya ilmiah ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara studi pustaka, studi lapangan, observasi dan wawancara.

2.4 Sumber data

2.4.1 Data Primer

Kata-kata atau tindakan yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama atau primer. Sumber data ini dicatat tertulis yang dilakukan melalui wawancara yang diperoleh peneliti.

2.4.2 Data Sekunder

Data sekunder sebagai pelengkap untuk melengkapi dan menyelesaikan data Primer. Dilihat dari segi sumber data bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan manalah ilmiah, sumber data arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Data sekunder atau data yang tertulis yang digunakan dalam penelitian.

3. Pembahasan

Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Merangin.

Keberhasilan penerapan suatu kebijakan dalam penyelenggaraan suatu pemerintahan serta pelayanan publik kepada masyarakat adalah sangat penting demi tercapainya keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu kebijakan yang cukup penting diterapkan adalah kebijakan pemerintah tentang pelayanan di bidang ketenagakerjaan. Pelayanan ketenagakerjaan ini merupakan kegiatan pemerintahan yang cukup penting dalam rangka mengatasi atau

menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara buruh atau karyawan atau serikat pekerja dengan majikan atau perusahaan.

Kegiatan pelayanan ketenagakerjaan adalah salah satu kegiatan pemerintah yang antara lain adalah penanggulangan masalah perselisihan hubungan industrial. Adapun perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi adalah tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), pembayaran gaji di bawah UMK, PHK sepihak dan sebagainya. Di antara pemutusan hubungan kerja maupun sepihak dan pembayaran di bawah upah minimum kabupaten sehingga yang terjadi seringkali mengakibatkan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja. Penyebab terjadi perselisihan ini kemungkinan adalah karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai prosedur kerja. Ketidaksesuaian pendapat inilah pihak pekerja tidak dapat menerima alasan dari pihak perusahaan.

Oleh sebab itu, pihak pemerintah dituntut berperan aktif untuk mengatasi masalah ini. Salah satu peran yang telah dilakukan pemerintah adalah menetapkan kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, agar hubungan industrial antara pihak pekerja dan pihak pengusaha serta pemerintah dapat terjalin dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut pemerintah melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi menganjurkan kepada para pihak yang bersengketa untuk berunding secara bipartit terlebih dahulu. Jika kedua belah pihak, buruh atau karyawan dan serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan belum dapat mencapai kesepakatan, maka upaya selanjutnya melalui perundingan mediasi.

Seperti halnya pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, sebagai perangkat daerah yang mana salah satu tugasnya adalah melindungi hak-hak pekerja/buruh terhadap perusahaan/pengusaha yang sewenang-wenang, termasuk pembinaan ketenagakerjaan, pelatihan ketenagakerjaan, serikat pekerja.

Jika terjadinya perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat sebagai penengah dalam penyelesaian melalui perundingan, Upaya perundingan bisa berupa perundingan bipartit, konsolidasi ataupun mediasi antara pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pengusaha/perusahaan, perundingan-perundingan sangat dianjurkan, karena ini lebih sederhana dan penyelesaian dan dapat diselesaikan melalui musyawarah antara kedua belah pihak yang bersengketa antara pekerja/buruh, serikat pekerja dan perusahaan/pengusaha. Hasil data yang diperoleh di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, terdaftar 147 perusahaan bersekala besar, menengah, sedang, dan kecil yang tersebar di sebagian kecamatan-kecamatan, dengan banyaknya perusahaan tersebut sangat rentan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh⁶.

Adapun pembagian perusahaan-perusahaan tersebut berdasarkan klasifikasi tingkatan perusahaannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Perusahaan berdasarkan kualifikasi Jumlah Karyawan
per Januari 2019 s/d Mei 2020

Klasifikasi/ Jumlah karyawan	Jumlah	WNI		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
Besar TK > dari 100	8	2,236	531	2,767
Sedang TK 50 > 99	7	477	141	618
Menengah TK 15 - 49	23	383	179	562
Kecil TK 1-14	109	376	872	1,248
Jumlah	147	3,472	1,723	5,195

⁶Data Dinas Sosnakertrans, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan pengawasan tenaga kerja Tahun Januari 2019 - Mei 2020, data jumlah perusahaan yang aktif di Kabupaten Merangin.

Sumber : Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin

Pada tabel tersebut, selain menunjukkan banyaknya perusahaan yang rentan mengalami perselisihan industrial, dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan pada wilayah Kabupaten Merangin mencapai 5,195 yang terdiri dari 3,472 laki-laki dan 1,723 perempuan. Dengan jumlah tenaga kerja yang banyak tersebut tentunya dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial. Potensi perselisihan hubungan industrial tersebut akan terus berkembang apabila tidak terciptanya hubungan harmonis antara perusahaan dengan pekerjanya. Hal itu tentu saja berdampak pada jumlah kasus yang terus bertambah di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang diakibatkan oleh hubungan industrial yang tidak harmonis atau tidak dapat terjalin dengan baik. Di sinilah peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mewakili Pemerintah Daerah untuk menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Merangin.

Dari data yang diperoleh peneliti, tercatat sepanjang Januari tahun 2019 sampai akhir Mei 2020 tercatat ada 148 kasus perselisihan hubungan industrial yang terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin. Pembagian jenis perselisihan dan penyelesaiannya seperti tabel di bawah ini :

Tabel 2
Perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Januari 2019 – Mei 2020)

No	Jenis Perselisihan	Jumlah kasus	Penyelesaiannya tahun Januari 2019 s/d Mei 2020			
			bipartit	mediasi	konsiliasi	arbitrase
1	Perselisihan hak	102	102	98	-	-
2	Perselisihan kepentingan	3	3	3	-	-
3	Perselisihan PHK	15	15	13	-	-
4	Anjuran	3	3	2	-	-

Sumber : Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin

Dari tabel di atas perselisihan hubungan industrial lebih didominasi oleh perselisihan kepentingan hak pekerja berupa 102 kasus yang dimulai dengan perundingan secara bipartit dikarenakan tidak ditemui kesepakatan maka dilanjutkan ke proses mediasi dan berakhir PHK dan perusahaan berkewajiban membayar hak-hak pekerja sesuai dengan hasil kesepakatan dimeja perundingan mediasi, kemudian kasus perselisihan kepentingan 3 kasus, peninjauan kembali terhadap hak pekerja dan perusahaan membuat perjanjian kerja baru terhadap pekerja tersebut, perselisihan Hubungan industrial terhadap 25 pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan PT SAL Jelatang di Pamenang melalui bipartit tidak ditemukannya kesepakatan dan dilanjutkan dengan meja perundingan mediasi, kasus tersebut ada sebagian yang selesai dan juga ada yang gagal dilanjutkan ke Pengadilan ketenagakerjaan, sampai saat ini penulis belum menerima hasil yang diberikan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, kasus yang terakhir adalah Anjuran dari Mediator terhadap pekerja dan perusahaan.

Hal ini tentunya menggambarkan hampir keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi. Sebelum sampai kepada proses penyelesaian melalui mediasi, kedua belah pihak yang berselisih haruslah terlebih dahulu mengadakan perundingan bersama secara musyawarah mufakat yang disebut perundingan bipartit.

Perundingan bipartit penyelesaian hanya dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa ikut campur pihak lain. Apabila dalam perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka pihak yang berselisih dapat menempuh alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dapat dilaksanakan apabila salah satu dari pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin. Menurut Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

dan pengembangan kelembagaan⁷, yang perlu dilakukan dinas setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur-prosedur sebagai berikut:

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak ke dalam buku register perselisihan hubungan industrial oleh petugas administrasi teknis.
2. Pencatatan perselisihan yang belum memiliki atau dilampiri bukti-bukti penyelesaian secara bipartit, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan bipartit sulit untuk dilakukan pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha tempat bekerja.
3. Kepala dinas atau pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
4. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter.
5. Dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator ataupun arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator.

Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin membenarkan hal tersebut. Beliau mengatakan :“Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah instansi yang berfungsi melayani masyarakat karena kami adalah abdi masyarakat dan negara, untuk masalah pekerja yang belum melaksanakan bipartit kami memberikan kebijakan ini sebagai fasilitator saja, dalam arti menyediakan sarana untuk kedua belah pihak dapat bertemu melakukan perundingan bipartit yang diharapkan dapat mencapai perjanjian bersama. Kalau hanya mengikuti prosedur sesuai undang-undang yang menyatakan pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengembalikan berkas pendaftaran pengaduan perselisihan apabila belum dilakukan perundingan bipartit, ini tentunya akan semakin mengabaikan nasib pekerja. Banyak terjadi di lapangan perundingan bipartit sendiri sulit dilakukan karena faktor-faktor seperti pihak pengusaha yang sulit untuk ditemui dan cenderung menghiraukan niat baik si pekerja atau serikat pekerja untuk melakukan perundingan bipartit.”⁸

“Menurut Petugas Pengawasan ketenagakerjaan, hanya dapat mengawasi masalah K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) dan tidak berhak memutuskan jika terjadi perselisihan hubungan industrial”⁹. “Ditambahkan lagi oleh petugas pengawas ketenagakerjaan bahwa setiap bulannya kami Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin mewajibkan wajib lapor kepada setiap perusahaan supaya jika terjadi perselisihan antara pekerja/buru dengan Perusahaan/pengusaha dapat diselesaikan secepatnya, dan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memproses sesuai dengan prosedur yang berlaku”.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin banyak menerima kasus pengaduan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat buruh/pekerja. Dari kasus-kasus pengaduan tersebut banyak kasus-kasus yang didaftarkan tidak memenuhi persyaratan yang lengkap sesuai dengan undang-undang. Dokumen–dokumen yang diperlukan untuk sampai pada tahap mediasi seperti risalah perundingan bipartit, bahkan perundingan bipartit itu sendiri yang belum pernah dilakukan antara kedua belah pihak sebelumnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 ayat 1 dan 2, apabila dokumen tersebut tidak dilengkapi maka pengaduan perselisihan hubungan industrial dikembalikan. Hal ini mendapat perhatian dari Dinas Sosial

⁷ Hasil wawancara dengan Sardi Kepala Seksi Hubungan industrial dan Pengembangan kelembagaan.

⁸ Wawancara dengan Hambali selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, pada tanggal 22 April 2021

⁹ Wawancara dengan Dedy Eka Putra selaku Petugas Pengawas ketenagakerjaan.Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada Tanggal 23 April 2021

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin yaitu dengan memberikan kebijakan kepada pihak yang berselisih. Pihak pengusaha dan pekerja yang belum pernah melakukan perundingan bipartit difasilitasi oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin untuk dapat melakukan perundingan bipartit.

Pemanggilan para pihak oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin yang mempertemukan kedua belah pihak agar melakukan perundingan bipartit yang tentunya lebih menguntungkan karena hanya diselesaikan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak lain. Kebijakan tersebut memberi dampak yang positif bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri, beberapa kasus yang akhirnya dapat selesai melalui bipartit sebelum sampai ke tahap mediasi.

Perundingan bipartit yang terkadang sulit dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tidak lagi menjadi hambatan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin memberikan pelayanan fasilitas yang memang diperlukan pihak yang berselisih. "Saya memilih mendaftarkan kasus perselisihan saya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena dulu pernah saya coba menemui perusahaan tempat saya dulu bekerja untuk membicarakan uang pesangon saya namun, mereka selalu sulit ditemui dengan berbagai alasan. Sehingga saya berpikir jika saya mendaftarkan kasus ini di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, pihak dinas akan membantu saya, pihak perusahaan pasti akan takut dan lebih menghargai namanya panggilan dinas dari pada saya orang kecil yang ingin bertemu dengan mereka, walaupun tidak bisa melalui bipartit, mediator akan membantu saya sebagai pihak yang netral menengahi kami".¹⁰

"Lebih baik saya mengundurkan diri sebagai sopir di tempat saya bekerja PT SAL, karena pihak perusahaan mulai membuat alasan –alasan dan mencari kesalahan-kesalahan yang tidak saya perbuat, saya sudah mengabdikan di perusahaan ini bukan 1 tahun atau 2 tahun tetapi hampir 9 tahun, memang usia saya sekarang sudah 51 tahun tetapi tidak seperti itu caranya mereka mau semena-mena kepada saya dan sekarang saya sedang melaporkan masalah saya kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, supaya saya tau apa yang harus saya perbuat ke depannya, dan bagaimana tanggapan perusahaan jika masalah saya ini berlanjut ke meja mediasi".¹¹

Sebelum sampai kepada tahap mediasi, kedua pihak yang berselisih mengisi pendaftaran pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk selanjutnya ditangani oleh satu mediator atau lebih yang dicantumkan dalam lembar disposisi. Dalam lembar disposisi terdapat dalam lampiran Kepala bidang PHI dan Kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial menugaskan/menunjuk siapa mediator yang bertugas menangani kasus tersebut biasanya sehari setelah pengaduan perselisihan hubungan industrial.

Lembar disposisi adalah surat tugas yang diberikan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diketahui oleh Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan menunjuk/menugaskan siapa mediator yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan kasus tersebut.

"Memang, tidak dibuat surat tugas khusus dalam penugasan kami sebagai mediator dalam menangani sebuah kasus, ini disebabkan agar proses penyelesaiannya sendiri dapat berlangsung cepat, tanpa proses yang berbelit-belit. Contohnya saja apabila dibuat surat tugas khusus yang memakai tanda tangan kepala dinas apa tidak merepotkan, sementara kasus yang masuk setiap hari bertambah. Kami tidak ingin pengaduan semakin menumpuk hanya karena surat tugas dan juga karena keterbatasan petugas mediator yang tersedia saat ini tetapi kami mencoba bekerja semaksimal mungkin dan segera memecahkan kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama yang nantinya tertuang dalam perjanjian bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan yang berselisih, Mediator yang namanya tercantum dalam lembar disposisi akan segera membuat panggilan kepada para pihak untuk dimintai keterangannya/klarifikasi berkaitan dengan surat pengaduan yang didaftarkan dan langsung ditandatangani oleh kepala dinas".¹²

¹⁰ Wawancara dengan Agus Hermawan selaku mantan pekerja di PT. SAL Jelatang Pamenang, pada tanggal 24 April 2021

¹¹ Wawancara bersama Rusladi karyawan PT SAL pada tanggal 22 April 2021

¹² Wawancara dengan Zahril Afis selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 22 April 2021

Dengan kehadiran kedua pihak yang berselisih, mediator akan berperan untuk mendengar, mengumpulkan informasi dan, menggali keterangan dari masing-masing pihak tentang apa pokok-pokok perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sehingga pihak yang berselisih dapat mengungkapkan apa sebenarnya yang menjadi kepentingan yang diinginkan pihak tersebut diterima oleh pihak lawannya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Hubungan Industrial yang juga merangkap sebagai Mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin bahwa belum pernah ada kasus yang ditangani oleh konsiliator atau arbiter, sebelum ke proses mediasi yang diselesaikan oleh mediator. “kita selalu menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi memang mungkin pengaruh faktor kepercayaan masyarakat yang sudah tinggi terhadap mediator, secara tidak langsung dapat dilihat hampir seluruh pihak yang pernah atau sedang berselisih mempercayakan penyelesaian kasusnya melalui mediasi yang ditangani oleh mediator, yang bertindak sebagai mediator adalah pegawai yang bertanggung jawab di bagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah memiliki legitimasi mediator dari menteri. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri hanya memiliki 1 mediator yang juga merangkap sebagai kepala seksi PHI hal ini menyebabkan tidak maksimalnya pelaksanaan Mediasi kasus Hubungan industrial”.¹³

“Mediator adalah pegawai fungsional di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetapi tidak semua pegawai menjadi mediator hanya yang memiliki legitimasi bisa menjadi mediator untuk melayani dan menjembatani perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.”¹⁴

Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin adalah sebagai berikut :

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin dapat berperan dalam dua hal yang pertama yaitu preventif, yang berperan melakukan penyuluhan-penyuluhan untuk mengurangi rentan perselisihan hubungan industrial.
2. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin berperan dalam tindakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

“Penyuluhan yang dilakukan harus dilakukan oleh dinas yang di wakili oleh Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja adalah dengan cara mendatangi perusahaan perusahaan tetapi pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, salah seorang mediator selaku Bagian dari Bidang Hubungan Industri dan Pengawasan Tenaga Kerja sudah melakukan pembinaan, pengawasan, pencegahan tentang bagaimana sebenarnya hubungan industrial yang harmonis, gambaran perselisihan dipengadilan yang banyak menelan waktu dan biaya, serta pengawasan pelaksanaan mediasi tanpa adanya tekanan pada salah satu pihak dan intervensi pihak lain yang cenderung tidak netral seperti kuasa hukum”.¹⁵

Sedangkan menurut Rudi Hermansyah salah satu pihak PT SAL Jelatang Pamenang Kabupaten Merangin Mengatakan : “Peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dipaparkan oleh salah satu pengusaha/perusahaan yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial menyebutkan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi berperan menampung permasalahan yang kami hadapi, mencari penyebabnya serta mencari solusi-solusi dan menawarkan pada kami agar perselisihan kami cepat selesai melalui kesepakatan antara kami dan pekerja, secara tidak langsung ditengah-tengah menyatukan pemikiran-pemikiran kami.”¹⁶

¹³ Wawancara dengan Sardi, selaku mediator, pada tanggal 26 April 2021

¹⁴ Wawancara dengan H. Hambali selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin, pada tanggal 22 April 2021

¹⁵ Wawancara dengan Zahril Afis, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 22 April 2021

¹⁶ Wawancara dengan Andi Hermansyah pihak perusahaan PT. SAL Jelatang, pada tanggal 22 April 2021

Hal berbeda diungkapkan oleh salah satu pengusaha Mini Market Melati Swalayan Linda sebagai pimpinan swalayan : “Memang kami belum sepenuhnya mematuhi aturan-aturan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, tetapi kami berusaha sebaik mungkin untuk mematuhi aturan yang ada, seperti pembayaran THR, UMK, ataupun masalah cuti karyawan, tetapi ada kalanya kami bingung, jika ada satu orang yang baru sekitar 1 atau 2 bulan sebelum hari raya bagaimana kami akan memberikan THR, walaupun ada, itu hanya kebijakan kami”¹⁷

Sedangkan menurut salah seorang karyawan swalayan Melati Lisdar wati: “Ada salah seorang teman kami di PHK karena kesalahan kecil, tanpa memberikan Surat Peringatan Pertama (SP-I) dan seterusnya, yang sudah mengabdikan hampir 2 tahun hanya diberikan pesangon 2 (dua) bulan gaji, tetapi jadilah dari pada tidak.”¹⁸

Lain halnya dengan salah satu mantan karyawan Melati Swalayan Hermawan menyebutkan : “Bahwa pimpinan kami tidak mau melaporkan kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi jika ada perselisihan antara pekerja dan Pengusaha dengan alasan apa yang menjadi tanggung jawabnya sudah mereka penuh dengan pembayaran pesangon yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.¹⁹

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral yang menangani penyelesaian perselisihan melalui mediasi memiliki peranan antara lain :

1. Sebagai seorang penyelidik dalam arti mencari/menggali informasi dan keterangan dari masing-masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok-pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya.
2. Sebagai sumber informasi dan ide, para pihak yang berselisih akan selalu diberikan informasi mengenai perselisihan yang dihadapi, gambaran penyelesaiannya dan pandangan menurut undang-undang atau hal-hal yang memang ingin diketahui pihak yang berselisih mengenai perselisihan yang dihadapi, serta memberikan ide-ide solusi penyelesaiannya yang menampung kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama.
3. Sebagai lembaga pengayom dan penasehat, dalam peranannya selalu mengarahkan/menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama. Perbedaan pendapat mengenai perselisihan yang dihadapi kedua pihak yang berselisih.
4. Sebagai pelindung, yaitu melindungi masing-masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral. Contohnya penggunaan kuasa hukum yang cenderung untuk memperkeruh pelaksanaan mediasi atau menjatuhkan salah satu pihak. Maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin dalam hal ini akan melindungi para pihak yang berselisih dengan antara lain mengeluarkan/tidak mengizinkan pihak-pihak tersebut ikut dalam proses maupun pelaksanaan mediasi.

4. Kesimpulan

Peran Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin telah berperan dalam penyelesaian hubungan industrial termasuk menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang sudah membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merangin yang sudah memberikan waktu dan kesempatannya untuk memberikan data, informasi berkaitan penelitian ini. Kepada ibu Nanik Istianingsih, S.E.,M.E selaku ketua LPPM yang telah memberikan fasilitas untuk melakukan penelitian, dan kepada semua kawan-kawan yang tidak disebutkan namanya

¹⁷ Wawancara bersama Linda Pimpinan Melati Swalayan pada tanggal 21 April 2021

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Dwi, selaku tokoh masyarakat Kelurahan Manggis, Kecamatan Bathin III, Kabupaten Bungo. 21 Maret 2021 pukul 04:00-05:30 WIB.

¹⁹ Wawancara bersama Lisdar Wati karyawan Melati Swalayan pada tanggal 21 April 2021

satu persatu yang telah telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Aamiin.

Daftar Pustaka

Buku-buku

- Abdul Hakim, (2003). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakhti.
- Danang Sunyoto, (2014). *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Industrial*, Yogyakarta, *Pustaka Yustisia*.
- Inu Syafii Kencsana, (2003). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*, Jakarta, PT Bumi Aksara, cetakan pertama.
- Mujja Rahardjo, (2012). *Mafaat Kajian Pustaka Dalam Penelitian*.
- Sumanto, (2014). *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kempentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*, Yogyakarta CAPS (*Center Of Academic Publishing Service*).
- Soejono Wiwoho, (1991). *Perjanjian Kerja*, Jakarta PT.Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2014). *Memahami Penelitian Kulaitatif*, Bandung CV. Alfabeta.
- Data di Dinas Sosnakertrans di Kabupaten Merangin, Rencana Strategis (Restra)

Peraturan perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial