

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
BENGKALIS DALAM MENYELESAIKAN MASALAH PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PT.BORMINDO NUSANTARA
TAHUN 2018-2019**

Oleh: Fadel Muhammad Septari
Email: fadelms290998@gmail.com
DosenPembimbing: Drs. Erman M, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jalan H.R Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28294
Telp/Fax: 076163277

Abstract

Termination of employment is part of an employment relationship which was originally a legal relationship within the scope of private law because it only concerns the individual legal relationship between the worker/laborer and the entrepreneur. Termination of employment by PT. Bormindo Nusantara against employees is carried out unilaterally without prior notification by the company and layoffs of contract employees are not in accordance with the agreed contract agreement. Some of the workers whose employment relationship was terminated made a defense in the form of a complaint to the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office as a mediating agency for solving layoffs. The formulation of the problem in this study is how the role of the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office in solving the problem of termination of employment by PT. Bormindo Nusantara in 2018-2019?

This study aims to describe and analyze the role of the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office in Solving the Problem of Termination of Employment by PT. Bormindo Nusantara 2018-2019. This research is a descriptive research using a qualitative approach. Data collection techniques in this study using interview techniques, observation and documentation, data analysis used is qualitative analysis.

The results of this study are the implementation of the role of the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office in solving the problem of termination of employment (PHK) carried out by PT. Bormindo Nusantara 2018-2019 is in accordance with the applicable regulations and Law No. 2 of 2004 concerning PPHI. However, there are still obstacles in carrying out their roles, such as a lack of mediators in resolving layoffs, lack of facilities and budget in carrying out operational activities and guidance to companies in anticipation of layoffs and complaints to the agency, and in conducting mediation sessions there is a reluctance of the parties to negotiate or be present at the hearing. mediation. This happened when the pre-conditions led to negotiations, especially from the company.

Keywords: Role of Manpower and Transmigration Service, Settlement, Layoff Disputes.

A. Latar Belakang Masalah

Pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam perkembangannya, pemutusan hubungan kerja ternyata membutuhkan campur tangan pemerintah karena menyangkut kepentingan khalayak banyak. Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja membutuhkan campur tangan pemerintah karena pemerintahlah yang memiliki fungsi untuk menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan, dalam hal ini terutama ketentuan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sering kali dapat berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi malas, tidak semangat bekerja sehingga karyawan akan semakin mengalami stress yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada

pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya (Kasim, Jurnal Hukum, 2004).

Istilah pemutusan hubungan kerja adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah kesektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (Kasim, Jurnal Hukum, 2004).

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pasal 1 Ayat 1 bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepengetingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pada Pasal 1 Ayat 2 bahwa 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 (pasal 1 angka 2 UUPHI). Seperti: Peraturan di Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Kerja, ada kesepakatan yang tidak dilaksanakan dan/atau ketentuan normatif tidak dilaksanakan.

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/Xii/2008

Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia pada huruf a berbunyi: bahwa dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan perlu dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan secara bipartit. Dalam Pasal 1 Ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan dan Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pasal 1 angka 4 UUPHI). Jadi, perselisihan pemutusan hubungan kerja itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Pasal 1 Ayat 5 bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya. Hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai

keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Pada tahun 2018-2019 di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis terdapat 20 perusahaan dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Adapun perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Perusahaan Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Kabupaten Bengkalis Tahun 2018-2019

No	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1.	PT. Sakato Pratama Makmur	42
2.	PT. Triagung Jaya Abadi	73
3.	PT. Perkebunan Desa Buluh Apo	88
4.	PT. Hutama Karya Infrastruktur	102
5.	PT. PDAM Kab.Bengkalis	9
6.	PT. Darma Persada	9
7.	PT. Arga Amerson	61
8.	CV. Perkebunan Sebang	11
9.	PT. Asrindo Citraseni Satria	43
10.	PT. Petronesia Benimel	81
11.	PT. Bormindo Nusantara	124
12.	PT. Tambak Udang	7
13.	PT. Plaza Hiburan	3
14.	PT. Adei P & I Kebun Mandau	30
15.	PT. Indokomas	46
16.	PT. Bank Mandiri	1
17.	CV.Rumah Sakit Thursina	1
18.	PT. Oriental Primasinerigi Engginering	32
19.	CV.D'Tone	2

20.	PT. Asia Petrocom Service	29
Jumlah		843

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2018-2019

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa ada 20 perusahaan *outsourcing* di Kabupaten Bengkalis yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan jumlah 843 tenaga kerja. PT. Bormindo Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di sektor migas melakukan pemutusan hubungan kerja yang terbanyak diantara perusahaan-perusahaan

lainnya dengan total sebanyak 124 tenaga kerja.

Di samping itu, sebagian besar tenaga kerja yang diputuskan hubungan kerjanya melakukan pembelaan dengan bentuk pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap permasalahan yang dialami oleh para pekerja tersebut. Adapun tenaga kerja yang melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Pengaduan Karyawan Kasus Tenaga Kerja Perusahaan Kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis
Tahun 2018-2019

No	Nama Perusahaan	Nama Pekerja	Sektor	Sifat Khusus		Jumlah Oranmg
				PHI	PHK	
1	PT. Sakato Pratama Makmur	Sugianto / Ketua SPBMS	Migas		✓	1
2	PT. Triagung Jaya Abadi	Saut Simangunsong	Migas	✓		1
3	PT. Perkebunan Desa Apo	Kornel / PIJK.SPPP-SPSI	Perkebunan	✓		1
4	PT. Bormindo Nusantara	Tukino dkk	Migas		✓	24
5	PT. Hutama Karya Infrastruktur	Ismael Dkk	Jasa		✓	19
6	PT. PDAM Kab.Bengkalis	Muhammad Ramli	Jasa		✓	1
7	PT. Darma Persada	Jerry Parningotan Harahap	Migas	✓		1
8	PT. Arga Amerson	Mardiano Sianturi / Ketua DPP-SBRI	Migas		✓	1
9	CV. Perkebunan Sebang	Iwandi Sinaga / Ketu SPBMS	Perkebunan		✓	1
10	PT. Asrindo Citraseni Satria	Zulpami CS/ Ketua DPC FPE KSBSI	Migas	✓		27
11	PT. Petronesia Benimel	Mula Horas Situmorang /	Migas	✓		1

		Ketua DPP SBRI				
12	PT. Tambak Udang	Muhammad Nazi / Ketua SPBI Kab.Bengkalis	Perikanan		✓	1
13	CV. Plaza Hiburan	Agustina / Ketua SPBI Kab.Bengkalis	Jasa		✓	1
14	PT. Adei P & I Kebun Mandau	Sugondo Dkk / Ketua SPBI Kab.Bengkalis	Perkebunan	✓		28
15	PT.Indokomas	Arizal / DPC FPE KSBSI	Migas		✓	1
16	PT. Bank Mandiri	Donald	Jasa		✓	1
17	PT. Rumah Sakit Thursina	Yetri Afdaleni	Jasa	✓		1
18	PT. Oriental Primasinergi Enginnering	Jonny Paruliann Hutabarat	Jasa		✓	1
19	CV. D'Tone	Nurmalia / Ketua DPP SBRI	Hiburan		✓	1
20	PT. Asia Petrocom Service	Amor Yosmon	Migas	✓		1
Total				9	11	114

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2018-2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 114 pekerja yang melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang dilakukan oleh 20 perusahaan *outsourcing*. Adapun sebanyak 24 pekerja PT.Bormindo Nusantara melakukan pengaduan terhadap pemutusan hubungan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis di dalam periode 2018-2019. Pengaduan atas pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan suatu tuntutan dari para pekerja terhadap disnaker agar para pekerja dapat terpenuhi hak dan kewajibanya.

PT Bormindo Nusantara (BN) merupakan perusahaan kontraktor jasa pengeboran minyak dan gas bumi dengan spesialisasi rig daratan di Indonesia yang didirikan tahun 1981. Berbekal pengalaman lebih dari 30 tahun di bidang

ini, BN memberikan jasa layanan di bidang jasa pengeboran dan jasa perawatan ulang di darat sesuai dengan kompetensi dan alat yang dimiliki BN. Jasa ini dilakukan dengan 14 rig berspesifikasi tinggi yang dimiliki saat ini. BN juga menawarkan berbagai jasa terkait pengeboran, antara lain peralatan pengendali sumur bertekanan tinggi, pipa pengeboran khusus, sistem pencatatan dan pemantauan pengeboran, pengeboran *top drive* dan peralatan pemindah rig. BN. juga memberikan jasa perawatan ulang dan pengelolaan sumur, yang memungkinkan pemakai jasa melakukan intervensi apapun yang dibutuhkan terhadap sumur minyak atau melakukan pengelolaan sumur lainnya.

Karyawan tetap yang ada di PT. Bormindo Nusantara (BN) merupakan karyawan yang bekerja menetap dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang

ditetapkan oleh PT.Bormindo Nusantara itu sendiri. Sedangkan karyawan kontrak pada umumnya memiliki perjanjian kerja sesuai pada waktu yang telah mereka sepakati baik antara pekerja maupun dengan pihak perusahaan. Pada tahun 2018 PT.Bormindo Nusantara melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Pada Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 04 Tahun 2013 tentang pelayanan, penempatan, dan perlindungan ketenagakerjaan Provinsi Riau telah menjelaskan perjanjian kerja bersama yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Di dalam penelitian ini penulis mendapatkan kesempatan untuk mewawancari pihak dari PT. Bormindo Nusantara (BN). Beliau adalah Bapak Dedi Usman selaku Sekretaris PT.Bormindo Nusantara (BN) Wilayah Duri. Beliau menyampaikan bahwa: "Beberapa alasan pemutusan hubungan kerja dari pihak PT. Bormindo Nusantara terhadap karyawannya yaitu:

"Karena Kesalahan Berat, Karena Ditahan Pihak Berwajib, Karena Karyawan Melakukan Pelanggaran, Karena Karyawan Resign, Karena Perubahan Status/Penggabungan Perusahaan, Karena Perusahaan Tutup Atau Karena Keadaan Memaksa (Force Majeur), Karena Perusahaan Melakukan Efisiensi, PHK Disebabkan Perusahaan bangkrut, Karena Meninggal Dunia, Karena Pensiun, dan Karena Karyawan Mangkir." (Wawancara, Dedi Usman 18 Februari 2020)

Akan tetapi dari beberapa alasan-alasan umum yang disampaikan beliau, inilah salah satu alasan yang paling kuat seiring berjalannya di PT. Bormindo Nusantara dalam beberapa kurun waktu terakhir ini dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu perusahaan melakukan efisiensi. Maksud dari efisiensi dalam perusahaan adalah perusahaan akan ingin melakukan perombakan atau perampingan pada posisi pekerja yang perusahaan butuhkan.

Adapun rincian data perusahaan PT.Bormindo Nusantara (BN) yang saya peroleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sudah telah di putus hubungan kerjanya umumnya di bagian staff dan non staff. Berikut adalah rinciannya:

Tabel 3
Data PHK oleh PT.Bormindo Nusantara 2018-2019

No	Karyawan Tetap		Jumlah	Karyawan Kontrak		Jumlah
	Kantor	Loaksi		Kantor	Lokasi	
1	Staff (2)	Staff (8)	10	Staff (10)	Staff (30)	40
2	Non Staff (2)	Non Staff (12)	14	Non Staff (23)	Non Staff (37)	60
Total			24	Total		100

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2018-2019

Berdasarkan data tersebut, pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tetap dilakukan secara sepihak tanpa adanya pemberitahuan lebih awal oleh perusahaan tersebut dan PHK terhadap karyawan kontrak tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah disepakati bersama. Adapun dampak dari pemutusan hubungan kerja oleh PT. Bormindo Nusantara (BN) yaitu sebagian

besar mereka yang di PHK saat ini mendapatkan pekerjaan baru dan ada juga yang menjadi pengangguran. Akibat dari PHK tersebut terhitung ratusan masyarakat menjadi pengangguran.

Salah satu dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No.3 Tahun 2016 Pasal 3 Huruf (d) tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Bengkalis. Adapun tugas pokok dinas tenaga kerja dan transmigrasi adalah menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi pada tipe A. Selanjutnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya telah diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Bengkalis No. 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Dalam Pasal 20 Ayat 1 mengatakan bahwa “Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mempunyai Tugas Menyiapkan Bahan Bimbingan, Melakukan Bimbingan, Menyiapkan Pedoman dan Kebijakan Serta Petunjuk Teknis dibidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

Dan oleh sebab itu diperlukan pentingnya peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam hal menyelesaikan persoalan pemutusan hubungan kerja yang bagian dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh perusahaan agar kedepannya para pekerja tersebut agar kedepannya tidak terjadi lagi masalah PHK di perusahaan yang ditempati para pekerja itu agar tidak bertambahnya tingkat pengangguran dan kriminalitas yang terjadi di Kabupaten Bengkalis.

Di dalam penulisan ini, penulis tertarik mengangkat masalah ini karena di daerah Kabupaten Bengkalis banyaknya

perusahaan swasta yang sering melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan bagaimana peranan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam hal mengatasi persoalan pemutusan hubungan kerja ini agar kedepannya para pekerja di perusahaan itu dapat mengambil hak mereka yang sudah semestinya.

Penulis mengambil lokasi masalah penelitian pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tepatnya yaitu di PT. Bormindo Nusantara Kecamatan Bathin Solapan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Jadi judul masalah penelitian saya yaitu “Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Dalam Menyelesaikan Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh PT.Bormindo Nusantara (BN) Tahun 2018-2019.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah “Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja oleh PT. Bormindo Nusantara tahun 2018-2019?

C. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja oleh PT. Bormindo Nusantara tahun 2018-2019.

D. Kerangka Teori

1. Pengertian Peran

Teori peran (*role theory*) mengemukakan bahwa peran adalah sekumpulan tingkah laku yang dihubungkan dengan suatu posisi tertentu. Peran yang berbeda membuat jenis

tingkah laku yang berbeda pula. Tetapi apa yang membuat tingkah laku itu sesuai dalam suatu situasi dan tidak sesuai dalam situasi lain relative bebas pada seseorang yang menjalankan peran tersebut (Soekanto, 2002).

Peran merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki individu atau kelompok yang berkedudukan di lembaga atau institusi maupun di masyarakat. Seseorang atau kelompok yang mempunyai kedudukan tertentu dapat diaktakan sebagai pemegang peran. Sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas.

Peran atau lembaga berakaitan dengan tugas dan fungsi, yaitu dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang atau lembaga. Secara organisasional fungsi merupakan kemampuan yang didasarkan pada hukum publik. Terdapat wewenang dikaitkan pada hak dan kewajiban, yaitu agar wewenang tidak semata-mata diartikan sebagai hak berdasarkan hukum publik. Kewenangan dalam hal ini dibedakan menjadi: (a) Pemberian wewenang: pemberian hak kepada, dan pembebanan kewajiban terhadap badan (atribusi/mandat); (b) Pelaksanaan wewenang: menjalankan hak dan kewajiban publik yang berarti mempersiapkan dan mengambil keputusan; (c) Akibat hukum dari pelaksanaan wewenang; seluruh hak atau kewajiban yang terletak pada rakyat, kelompok atau badan (Admosuridjo, 2001).

2. Pengertian Kewenangan

Kata kewenangan berasal dari kata dasar wewenang yang diartikan sebagai hal berwenang, hak dan kekuasaan yang dipunyai untuk melakukan sesuatu. Kewenangan adalah kekuasaan formal, kekuasaan yang diberikan oleh Undang-Undang atau dari kekuasaan eksekutif administrasi. Menurut Ateng Syafrudin, ada perbedaan antara pengertian

kewenangan dengan wewenang, kewenangan (*authority gezag*) adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh Undang-Undang, sedangkan wewenang (*competence bevoegheid*) hanya mengenai suatu "onderdeel" (bagian) tertentu saja dari kewenangan (Syafurudin, Jurnal Pro Justisia, 2000). Secara yuridis pengertian wewenang adalah kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum (Indroharto, 1994).

3. Sumber Kewenangan

Di dalam hukum dikenal asas legalitas yang menjadi pilar utamanya dan merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap negara hukum terutama bagi negara-negara hukum dan kontinental (Nitibaskara, 2002). Menurut Indroharto bahwa wewenang diperoleh secara atribusi, delegasi, dan mandat, kewenangan atribusi lazimnya digariskan melalui pembagian kekuasaan negara oleh Undang-Undang Dasar, kewenangan delegasi dan mandat adalah kewenangan yang berasal dari pelimpahan. Dalam kaitan dengan konsep atribusi, delegasi, ataupun mandat, J.G. Brouwer dan A.E. Schilder, mengatakan:

- a. *With attribution, power is granted to an administrative authority by an independent legislative body. The power is initial (originair), which is to say that is not derived from a previously existing power. The legislative body creates independent and previously non existent powers and assigns them to an authority.*
- b. *Delegation is a transfer of an acquired attribution of power from one administrative authority to another, so that the delegate (the body that the acquired the power) can exercise power in its own name.*
- c. *With mandate, there is not transfer,*

but the mandate giver (mandans) assigns power to the body (mandataris) to make decision or take action in itsname (J.G Brouwe dan Schilder, 1998).

J.G. Brouwer berpendapat bahwa atribusi merupakan kewenangan yang diberikan kepada suatu organ (institusi) pemerintahan atau lembaga negara oleh suatu badan legislatif yang independen. Kewenangan ini adalah asli, yang tidak diambil dari kewenangan yang ada sebelumnya. Badan legislatif menciptakan kewenangan mandiri dan bukan perluasan kewenangan sebelumnya dan memberikan kepada organ yang berkompeten.

Delegasi adalah kewenangan yang dialihkan dari kewenangan atribusi dari suatu organ (institusi) pemerintahan kepada organ lainnya sehingga delegator (organ yang telah memberi kewenangan) dapat menguji kewenangan tersebut atas namanya, sedangkan pada Mandat, tidak terdapat suatu pemindahan kewenangan tetapi pemberi mandat (mandator) memberikan kewenangan kepada organ lain (mandataris) untuk membuat keputusan atau mengambil suatu tindakan atas namanya.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati (Meoleong, 2006). Sedangkan jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu bertujuan untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian ini berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2006).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau tepatnya di PT.Bormindo Nusantara dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

3. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber pertama subyek penelitian. Pengambilan data menggunakan mata untuk mengamati sesuatu tanpa pertolongan alat bantu lainnya (Nazir, 2005). Data primer yang dibutuhkan yaitu peran dan kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan masalah PHK yang dilakukan oleh PT.Bormindo Nusantara Tahun 2018-2019.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui dokumen dan sifatnya melengkapi dan penunjang data primer (Sugiono, 2012). Data sekunder yang dibutuhkan adalah Renstra dan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dan data pendukung lainnya.

4. Sumber Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun sumber data tersebut adalah informan dan dokumen. Dokumen seperti buku, karya ilmiah dan data yang berhubungan dengan penelitian. Informan penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten	3

	Bengkalis	
2	Sekretaris PT.Bormindo Nusantara (Duri)	1
3	Wakil Ketua DPRD Kabupaten Bengkalis	1
Jumlah		5

Sumber: Data Olahan Penulis, 2020.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data yang meliputi keterkaitan data baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data tersebut adalah observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi.

6. Teknik Analisis Data

Untuk memaparkan permasalahan dalam penelitian ini digunakan metode analisis data kualitatif model interaktif. Menurut Miles dan Huberman analisis digambarkan menjadi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Wandi, 2013).

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perselisihan hubungan industrial (PHI) memiliki kewenangan terbatas terhadap perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 50 yaitu

bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- Di tingkat pertama mengenal perselisihan hak;
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat

pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial (PHI) memiliki kewenangan terbatas terhadap perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 50 yaitu bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah pada poin c, yaitu mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Peran penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut tertuang di dalam Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 43 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan, organisasi, eselonering, tugas, fungsi, dan uraian tugas serta tata kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis khususnya pada pasal 20.

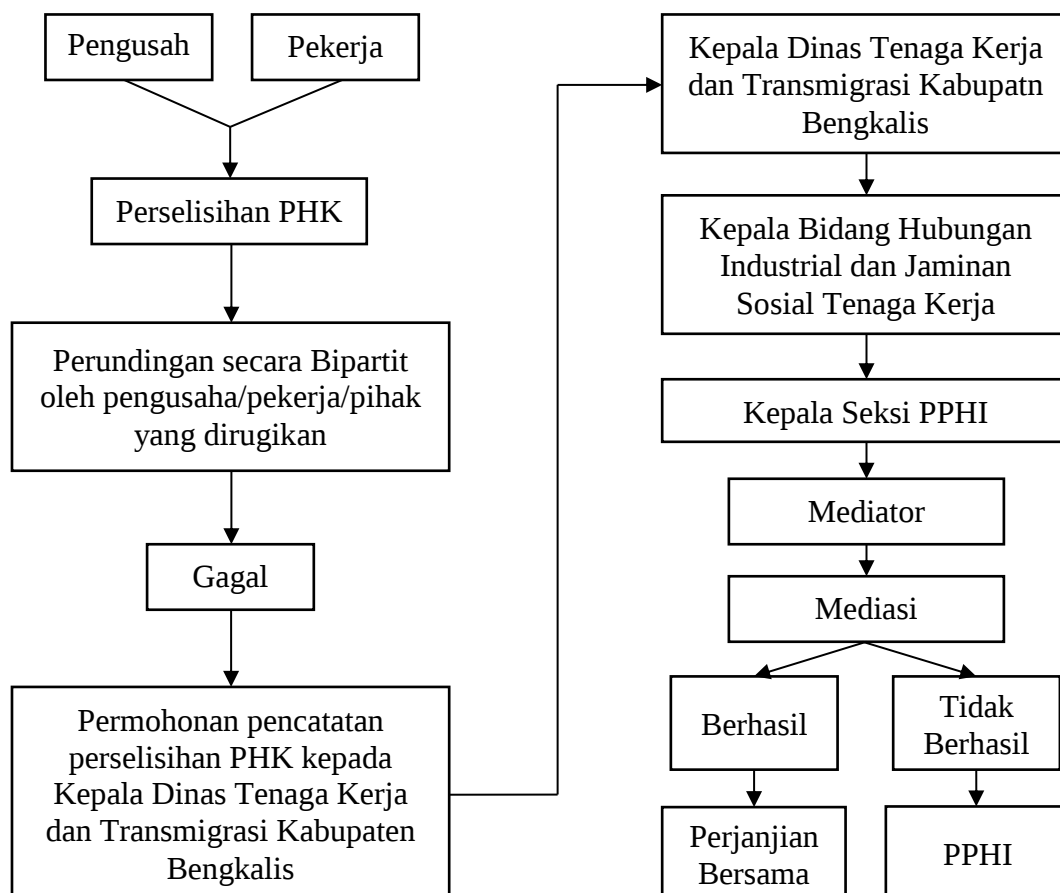
Dalam penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja, terdapat kendala atau hambatan dalam menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja. Seperti masalah SDM, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki dua mediator. Memiliki dua mediator tergolong kurang untuk menyelesaikan persoalan hubungan industrial khususnya PHK di Kabupaten Bengkalis yang jumlah perusahaan mencapai ratusan. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengharapkan ada penambahan 5-8 mediator agar lebih efektif menjalankan tugas dan fungsi dalam penyelesaian hubungan industrial di Kabupaten Bengkalis.

Kemudian kurangnya sarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis seperti mobil dan kurangnya anggaran untuk biaya operasional ke lapangan seperti kegiatan pembinaan yang belum dilakukan sepenuhnya. Kegiatan

pembinaan tersebut dilakukan di perusahaan-perusahaan salah satunya menjelaskan tentang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang bisa dianggap dapat mengurangi pengaduan kasus sengketa PHI dan PHK khususnya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Jadi sifat kegiatan tersebut sebagai antisipasi.

Adapun peran lainnya adalah sebagai mediator. Dalam hal mediator menjalankan tugasnya terdapat kewenangan mandat dalam menyelesaikan persoalan PHK khususnya di Kabupaten Bengkalis. Tahap mediasi pun memiliki masalah dan kendala dalam prosesnya. Alur mekanisme mediasi penyelesaian persoalan PHK dapat dilihat pada bagan 1 di bawah ini:

Bagan 1
Alur Mekanisme Mediasi



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, 2020.

Berikut mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Menyelesaikan PHK oleh PT. Bormindo Nusantara:

1. Pencatatan Perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Pada dasarnya sebelum mendaftarkan pengaduan sebagai tahap awal mediasi dilakukan proses penyelesaian di luar pengadilan harus diawali dengan penyelesaian para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh), yaitu penyelesaian secara bipartit antara pengusaha dan pekerja/buruh, di tingkat perusahaan. Perundingan Bipartit dilakukan untuk melakukan musyawarah antara pengusaha dan pekerja/buruh. Di dalam prakteknya sering ditemukan bahwa para pihak, yang berselisih tidak tahu bentuk surat perundingan secara bipartit.

Prosedur pencatatan tersebut yaitu petugas mencatat dan meneliti

kelengkapan berkas pengaduan tersebut sesuai dengan persyaratan yang harus dilengkapi. Tentunya sangketa PHK yang telah dijelaskan di latar belakang telah melewati langkah pencatatan pengaduan tersebut.

2. Penawaran Penyelesaian Perselisihan PHK oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setelah pencatatan pengaduan didaftarkan, maka pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menawarkan terlebih dahulu penyelesaian konsiliator, jika menolak melalui Kepala Bidang Dinas Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melimpahkan berkas (didisposisikan) kepada Meditor. Tapi sebelum ke kepala bidang tentunya terlebih dahulu didisposisikan melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

3. Penelitian Berkas Perselisihan

Proses penelitian berkas yang dimaksud adalah:

- 1) Surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak

Surat permintaan yang dimaksud adalah surat permintaan perundingan secara bipartite untuk menyelesaikan perselisihan PHK antara pihak/buruh di tingkat perusahaan. Surat permintaan perundingan ini dibuat oleh pihak yang merasa dirugikan dengan adanya PHK yaitu pihak pekerja. Dalam prakteknya masih pengusaha tidak memberikan jawaban atau tidak merespon surat perundingan bipartite ini, sehingga perundingan dianggap gagal.

- 2) Risalah perundingan Bipartit
Risalah perundingan bipartite yaitu berupa hasil dari perundingan bipartit antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh di tingkat perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan

PHK. Yang isinya tidak tercapai kesepakatan.

- 3) Surat kuasa dari para pihak
Surat kuasa ini bisa dari pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Jadi, apabila pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh tidak bisa datang dalam sidang mediasi, maka dapat diwakilkan oleh kuasanya sendiri-sendiri. Namun di dalam prakteknya ada pengusaha dari pekerja/buruh yang dalam menyelesaikan masalah PHK memberikan kuasa penuh kepada wakilnya, tapi ternyata dalam mengambil keputusan tidak punya kewenangan, sehingga mediator memeriksa dan berwenang menanyakan apakah kuasa diberi kuasa penuh dalam mengambil keputusan artinya kuasa mempunyai kuasa penuh untuk mewakili yang memberi kuasa kepadanya baik dalam segala hal yang berhubungan dalam menyelesaikan masalah PHK, yaitu pembicaraan atau perundingan, penyelesaian, dan pembayaran apabila tercapai kesepakatan bersama. Apabila tidak, maka mediator menolak wakil-wakil dari pihak yang berselisih karena kuasa tidak diberi wewenang penuh dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini pihak perusahaan dan PT. Bormindo langsung kepada pihak yang bersangkutan, jadi tidak diwakilkan.
- 4) Meneliti latar belakang penyebab PHK
Penelitian berkas yang dilakukan tahap penyebab terjadinya PHK adalah: Pekerja tidak mempunyai *track record* yang kurang bagus; Melakukan pelanggaran atau SOP; Tidak tercapainya target; Habis Kontrak; Kesalahan manajemen yang menyebabkan perusahaan rugi sehingga terjadi PHK.
- 5) Panggilan kepada para pihak
Para pihak yang dimaksud adalah pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Panggilan tersebut

dalam bentuk surat undangan untuk hadir dalam proses mediasi atau pemerantaraan. Untuk menetapkan jadwal sidang mediasi selanjutnya tergantung oleh mediator atau bisa dirundingkan pada pelaksanaan sidang pertama kepada para pihak yang berselisih. Tidak ada sanksi yang tegas apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang mediasi karena sidang mediasi dapat tercapai bila ada kesepakatan antara para pihak yang berselisih yaitu pengusaha dan pakerja/buruh.

4. Pelaksanaan Sidang Mediasi

Dalam prakteknya masih ada keengganan para pihak melakukan perundingan atau hadir dalam sidang mediasi. Hal ini sangat dirasakan pada saat pra kondisi menuju perundingan. Terutama dari pihak perusahaan. Padahal sifat dari penyelesaian melalui perundingan di luar pengadilan (mediasi) adalah *voluntarian* (sukarela) yang membutuhkan *willingness to negotiatite* (kemauan dan kemampuan untuk berunding). Sebagai suatu pihak di luar perkara yang tidak memiliki kewenangan memaksa, mediator ini berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang berselisih oleh para pihak. Berdasarkan pada informasi yang diperoleh, baru kemudian mediator dapat menentukan duduk perkara, kekurangan dan kelebihan dari masing-masing pihak yang berselisih, dan selanjutnya mencoba menyusun cara-cara penyelesaian, yang kemudian dikomunikasikan kepada para pihak secara langsung. Intinya, dalam hal ini peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh bagi pekerja yang seharusnya sudah menjadi hak kewajibannya akan tetapi perusahaan selalu menuding bahwa hak kewajiban pekerja sudah mereka penuhi.

Sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan

masalah PHK perusahaan wajib memenuhi hak pekerja seperti pasangon. Apabila Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dengan perusahaan tidak memenuhi kesepakatan dalam proses mediasi tersebut DPRD memiliki hak untuk memanggil kedua belah pihak untuk melakukan mediasi kembali dengan pengaduan data yang ada.

5. Hasil Mediasi

Mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK antara pekerja dengan perusahaan PT. Bormindo Nusantara tidak mencapai hasil kesepakatan. Dan mengeluarkan anjuran. Penyelesaian kasus PHK yang tidak dapat diselesaikan di tingkat mediasi atau tidak tercapai kesepakatan antara para pihak yang berselisih maka mediator membuat surat secara tertulis. Surat anjuran itu berisi pendapat pertimbangan mediator dan anjuran mediator yang berupa kompensasi yang harus dilakukan/dibayar oleh pihak pengusaha akibat adanya PHK yang dilakukan. Surat anjuran harus dijawab oleh kedua belah pihak. Sifat anjuran yang diberikan oleh mediator tidak mengikat bagi para pihak, artinya boleh diterima boleh tidak.

6. Membuat Nota Dinas atau Laporan Hasil Mediasi

Tahap terakhir penyelesaian sangketa PHK oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dengan PT. Bormindo dengan pekerja membuat laporan hasil mediasi atau nota dinas yang berisi Risalah penyelesaian PHK antara PT. Bormindo dengan pekerja/buruh. Kemudian memuat:

- 1) Laoran tentang telah dilakukannya sidang mediasi.
- 2) Laporan daftar hadir sebagai bukti telah dilakukannya sidang mediasi.
- 3) Laporan tentang terjadinya anjuran kepada pihak yang berselisih yaitu PT. Bormindo dengan pekerja/buruh.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis kemukakan, maka penulis menarik kesimpulan dari penelitian Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Menyelesaikan Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh PT.Bormindo Nusantara, adapun kesimpulannya sebagai berikut:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004, Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 92 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2014, yaitu penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial dilaksanakan dengan menerima pengaduan para pihak secara lisan dan tertulis. Kemudian pencatatan perselisihan PHK oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, Penawaran penyelesaian perselisihan PHK oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, penelitian berkas, dalam penelitian berkas tersebut terdiri dari surat permintaan dari salah satu pihak atau para pihak, risalah perundingan bipartite, surat kuasa dari para pihak, meneliti latar belakang penyebab PHK, baik sebab-sebab *intern* ataupun sebab-sebab *ekstern*. Selanjutnya panggilan kepada para pihak, pelaksanaan sidang mediasi, hasil mediasi dan laporan atau nota dinas hasil mediasi yang terdiri dari membuat risalah penyelesaian perselisihan PHK, laporan tentang yang telah dilakukan pada sidang mediasi, laporan daftar hadir sebagai bukti telah dilakukannya sidang mediasi, dan laporan tentang terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak yang berselisih. Pada

intinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah menjalankan perannya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

2. Dalam menjalankan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja memiliki kendala. Kendala yang dimaksud adalah kurangnya mediator dalam penyelesaian PHK mengingkat pengaduan yang masuk dan jumlah perusahaan di kabupaten bengkalis mencapai ratusan. Kemudian kurangnya sarana dan anggaran sehingga kegiatan seperti pembinaan ke perusahaan belum dilakukan sepenuhnya sebagai bentuk antisipasi terjadinya PHK dan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Dalam pelaksanaan sidang mediasi terdapat keengganan para pihak melakukan perundingan atau hadir dalam sidang mediasi. Hal ini sangat dirasakan pada saat pra kondisi menuju perundingan. Terutama dari pihak perusahaan.

H. Saran

Adapun saran yang dapat penulis tujukan berdasarkan hasil penelitian penulis adalah:

- 1) Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pelaporan kepada Menteri Tenaga Kerja agar dapat menambah jumlah mediator sehingga seimbang antara kasus yang masuk dengan mediator yang akan menyelesaikan kasus tersebut.
- 2) Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pembinaan dan bentuk kegiatan lainnya ke perusahaan sebagai antisipasi terjadinya PHK di Kabupaten Bengkalis dan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.
- 3) Membentuk dan membuat sanksi yang

tegas agar para pihak yang berselisih patuh terhadap proses mediasi sehingga proses mediasi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

I. Daftar Pustaka

Buku:

Admosuridjo, Prajudi. 2001. *Teori Kewenangan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Kencana Prenadan Media Group.

Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Indrohato. 1994. *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik, dalam Paulus Efendie Lotulung, Himpunan Makalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

J. Meoleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nitibaskara, Tubagus Ronny Rahman. 2002. *Paradoksial Konflik dan Otonomi Daerah, Sketsa Bayang-Bayang Konflik dalam Prospek Masa Depan Otonomi Daerah*. Jakarta: Sinar Mulia.

Schilder, J.G.Brouwer. 1998. *A Survey of Dutch Administrative Law*. Nijmegen: Ars Aequilibr.

Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Jurnal:

Kasim, Umar. 2004. *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*, Jurnal Hukum. Vol. 2. No. 4.

Syafrudin, Ateng. 2000. "Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggungjawab". Jurnal Pro Justisia Edisi IV. Bandung: Universitas Parahyangan.

Wandi, Sustiyo. 2013. *Journal of Physical Education, Sport, Health and Reacreation*. Semarang. Universitas Negeri Semarang. 2013

PeraturanPerundang-Undangan

Undang – Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/Xii/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 92 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 04 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis
No.3 Tahun 2016 Tentang
Pembentukan dan Susunan
Perangkat Daerah Kabupaten
Bengkalis.

Peraturan Bupati Kabupaten Bengkalis
No.43 Tahun 2016 Tentang
Kedudukan, Susunan, Organisasi,
Eselonering, Tugas, Fungsi dan
Uraian Tugas Serta Tata Kerja pada
Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.