

PERAN PEMERINTAH DALAM RESOLUSI KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT. DUTA PALMA NUSANTARA KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI 2011– 2014

By : M. Fatah Fuqaha
m.fatahfuqaha@yahoo.com
Supervisor : Auradian Marta, S.IP, MA
Library of Riau University

Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

In this study can be found some of the impact of the conflict between labor and management PT. Duta Palma Nusantara Benai District of Kuantan District Singingi than in 2011-2014, namely, the Government tried to mediate the two sides but PT. Duta Palma never ignore what the Government, Local Government several times to try to mediate again, but failed because the PT. Duta Palma did not come in the invitation, PT. Duta Palma has negotiate it conflicts with other labor representatives, but the results are also workers' demands were not met.

This study uses a qualitative method with descriptive data assessment. In collecting the data the researcher used interview, observation and documentation. By using key informants as sources of information

The results showed that on the Role of Government in Industrial Relations Conflict Resolution at PT. Duta Palma Nusantara is bipartite settlement which biparit settlement or by consensus have been conducted and the agreement has been designed to be but one of the negotiating parties do not meet the demands that have been agreed upon. Mediation has been done by the parties concerned with the involvement of government as penengahnya all the problems have been submitted and obtained a decision to meet the demands of both parties desired. The Government has given a pleasant decision for both parties but as a result of the settlement made by the company does not provide information to workers that demands that the workers agreed. The workers do a submission to court for the settlement of the conflict with the results of the company will fulfill our demands, with the settlement we submitted to court we will get a win and demands that we wanted.

Keywords : Conflict Resolution, Industrial Relations, The Role of Government

PENDAHULUAN

Pemerintahan Daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam era otonomi daerah sekarang ini, titik berat pelaksanaannya terletak di kabupaten/kota berdasarkan Undang-undang No. 32 tahun 2004 dan Undang-undang No. 33 Tahun 2004. Konsekuensi dari kedua Undang-undang tersebut adalah daerah diberi kewenangan yang lebih besar untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.

Konflik berawal setelah para buruh merasa terintimidasi oleh perusahaan. Dan pada tanggal 17 januari 2011 karyawan PT. Duta Palma Nusantara melakukan mogok kerja dikarenakan adanya tuntutan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Pada bulan januari 2013 pengurus serikat buruh melayangkan surat tentang permintaan penyelesaian masalah kepada Kepala dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten kuantan singingi serta ketua komisi A DPRD kabupaten Kuantan singingi yang di tembuskan juga kepada pihak perusahaan PT. Duta Palma Nusantara, namun tidak ada tanggapan dari kedua belah pihak. Pada tanggal 30 januari 2013 Dinas Sosial dan tenaga kerja turun kelapangan dan memanggil kedua belah pihak yang bertikai, namun tidak ada kesepakatan dan pihak Dinas sosial dan tenaga kerja hanya menegaskan secara lisan bahwa mogok kerja tersebut.

Pada tanggal 15 februari 2013 terjadi insiden yaitu pihak manajemen menerobos rombongan karyawan yang mogok kerja dengan memakai mobil perusahaan sehingga terjadi aksi dorong mendorong dan adanya karyawan yang terinjak injak dan pada hari itu juga karyawan yang bernama Eriandi melaporkan kejadian tersebut ke Kapolres Kuansing dengan surat tanda laporan No. STPL/14/II/2013/SPKT. Namun hingga sampai

saat ini perkembangan tentang penyelidikan kasus tersebut tidak membuahkan hasil.

Pada tanggal 19 februari 2013 pihak manajemen dan security melakukan aksi pembongkaran paksa rumah yang ditempati salah seorang karyawan yang mogok kerja dan barang barang karyawan tersebut dikeluarkan dari rumah dan dibawa entah kemana. Kejadian tersebut langsung dilaporkan kepada Kapolres Kuansing namun tidak ditanggapi dan Kapolres mengatakan kejadian tersebut tidak ada unsur pidana. Pada bulan maret terjadi pembongkaran kembali dan manajeme dan security kali ini di dampingi dan mendapat pengawalan dari Kapolres Kuansing.

Kejadian tersebut dilaporkan oleh perwakilan Karyawan kepada POLPAM Polda Riau. Namun hingga saat ini penggusuran masih berlanjut dan personilo Polres Kuansing di gantikan oleh Brimob Polda Riau. Pada tanggal 13 maret 2013 lahir sebuah anjuran yang dikeluarkan oleh mediator dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten kuantan singingi dengan No. 560/Dissosnaker-P2HIK/98 yang mana anjuran yang dikeluarkan oleh mediator tersebut berisi tentang seluruh anggota kembali bekerja namun pihak perusahaan hanya menerima sebagian pekerja dengan catatan harus menandatangani pernyataan yang dibuat oleh pihak perusahaan, dan perusahaan tidak menerima dan memperkerjakan kembali karyawan yang rumahnya telah digusur.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan berbagai penyelesaian untuk perselisihan ataupun konflik hubungan industrial yaitu:

1. Penyelesaian Melalui Bipartit
2. Penyelesaian Melalui Mediasi
3. Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang penangan konflik, pada pasal 3 menjelaskan bahwa kegunaan atau tujuan dari konflik yaitu:

Penanganan Konflik bertujuan:

1. menciptakan kehidupan masyarakat yang aman, tenteram, damai, dan sejahtera;
2. memelihara kondisi damai dan harmonis dalam hubungan sosial kemasyarakatan;
3. meningkatkan tenggang rasa dan toleransi dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara;
4. memelihara keberlangsungan fungsi pemerintahan;
5. melindungi jiwa, harta benda, serta sarana dan prasarana umum;
6. memberikan perlindungan dan pemenuhan hak korban; dan
7. memulihkan kondisi fisik dan mental masyarakat serta sarana dan prasarana umum.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan pada PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai, di jumpai beberapa dampak konflik yang terjadi antara buruh dengan pihak manajemen perusahaan dari tahun 2011-2014 yaitu:

1. Pemerintah berusaha memediasikan kedua belah pihak namun PT. Duta Palma tidak pernah menghiraukan apa yang dilakukan pemerintah
2. Beberapa kali pemerintah daerah mencoba memediasi ulang, namun gagal karena pihak PT. Duta Palma tidak datang dalam undangan
3. pemerintah daerah Kuantan Singingi meminta bantuan dari prempov namun usaha tersebut gagal
4. PT. Duta Palma telah merunding kan konflik yang terjadi dengan perwakilan buruh lainnya, tapi hasilnya tuntutan buruh juga tidak dipenuhi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2005:19) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang

alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Desa Sei Kuko kecamatan benai kabupaten kuansing 2011–2014. Adapun lokasi yang ingin dijadikan tempat meneliti atau mengambil data adalah di PT. Duta Palma Nusantara Grup.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Resolusi Konflik Hubungan Industrial Di PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi 2011–2014

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: Bipartie, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Cara pemerintah Dalam Resolusi Konflik Hubungan Industrial Di PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi 2011– 2014 yaitu:

1. Bipartit

Penyelesaian perselisihan dengan cara Bipartit adalah penyelesaian Perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh Karyawan atau yang mewakili dengan Pengusaha atau yang mewakili yang dilakukan antara Pengusaha dengan Karyawan tanpa melibatkan Pihak lain.

Upaya dan langkah yang dilakukan Perusahaan dalam melakukan upaya penyelesaian Perselisihan secara Bipartit adalah sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan dilakukan dengan upaya pemanggilan terhadap Karyawan pada tingkat Perusahaan untuk mengadakan musyawarah untuk mufakat (bipartit);
- b. Dalam perundingan tersebut, harus dibuat risalah perundingan secara tertulis;
- c. Dalam musyawarah, Perusahaan dapat memberikan beberapa penawaran solusi kepada Karyawan dengan catatan penawaran tersebut tidak bertentangan

dengan Ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku;

- d. Hal yang paling mendasar yang harus dilakukan oleh Pengusaha adalah Penawaran yang diberikan mempunyai nilai yang sepadan nilai kerugian Perusahaan serta tingkat palanggaran yang dilakukan apalagi penyelesaian ini akan berpotensi berlanjut pada penyelesaian yang harus dilakukan melalui institusi Ketenagakerjaan terkait (P4D/P atau Lembaga PPHI);
- e. Dalam hal musyawarah membuahkan hasil yang disepakati, maka Para Pihak harus menuangkan hasil kesepakatan tersebut dalam bentuk Kesepakatan Bersama yang isinya memuat minimal :
 - 1) Nama dan alamat karyawan;
 - 2) Nama dan alamat Pengusaha atau yang mewakili;
 - 3) Tanggal dan tempat perundingan dilakukan;
 - 4) Efektif Karyawan berhenti dari perusahaan;
 - 5) Jumlah kompensasi yang akan diberikan;
 - 6) Batas waktu dilakukannya Pelaksanaan kewajiban Para Pihak;
 - 7) Tanggal dan tanda tangan Para Pihak yang melakukan perundingan
- f. Dalam hal musyawarah telah dilakukan minimal sebanyak 3 kali dalam waktu maksimal 1 bulan akan tetapi Para Pihak belum menemukan kesepakatan, maka Para Pihak harus menuangkan kesimpulan musyawarah yang berisikan minimal :
 - 1) Nama dan alamat karyawan;
 - 2) Nama dan alamat Pengusaha atau yang mewakili;
 - 3) Tanggal dan tempat perundingan;
 - 4) Alasan pokok timbulnya Perselisihan;
 - 5) Pendirian Para Pihak;
 - 6) Kesimpulan perundingan;

7) Tanggal dan tanda tangan Para Pihak yang melakukan perundingan Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian dapat dilihat di bawah ini:

”Penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat ini telah dilakukan oleh para buruh dengan pihak manajemen PT. Duta Palma dan kedua belah pihak yang telah menyepakati semua hasil perundingan yang telah dirundingkan akan tetapi sampai sekarang masih ada konflik dan berkepanjangan” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan masyarakat mereka menyatakan sebagai berikut:

“kami telah melakukan perundingan secara musyawarah dengan manajemen, dan semua yang telah dimusyawarahkan ataupun yang jadi keluhan dari paraburuh telah disepakati oleh pihak manajemen PT. Duta Palma, tapi semua yang telah disepakati tersebut tidak dilaknaskan oleh pihak PT. Duta Palma seperti tuntutan yang diberikan para buruh yang meminta agar memperbaiki pelayanan kesehatan, air bersih, dan penerangan jalan dan melengkapi alat pekerja tapi semua itu hanya ada dalam perundingan saja, karena sampai sekarang belum ada pelayanan kesehatan yang diberikan pihak manajemen tersebut” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

“musyawarah adalah satu jalan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, namun hal ini telah dilakukan dengan kesepakatan yang didapatkan dalam musyawarah tersebut, akan tetapi ada hal yang tidak bisa disanggupi pihak perusahaan untuk mewujudkan hal yang diinginkan oleh pihak pekerja atau buruh dengan begitu cepat karena semuanya

butuh proses” (wawancara dengan Bagian Humas PT. Duta Palma, 28 februari 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa penyelesaian secara Biparlit ataupun dengan musyawarah telah dilakukan dan kesepakatan telah dirancang akan tetapi salah satu pihak yang berunding tidak memenuhi tuntutan yang telah disepakati sehingga konflik ataupun perselisihan terus terjadi antara pekerja dengan pihak perusahaan. Akan tetapi pihak perusahaan juga mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan yang diinginkan para buruh sehingga butuh waktu untuk memenuhi tuntutan seperti yang diinginkan.

2. Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan Hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.

Mediator disini adalah pengganti institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melalui mediasi.

Proses penyelesaian melalui Mediasi adalah:

- a. Mediator memanggil Para Pihak untuk didengar keterangannya yang berhubungan dengan pokok masalah terjadinya perselisihan;
- b. Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka;
- c. Anjuran tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi putusan harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- d. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran;
- e. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran;

Sesuai ketentuan Pasal 10 dan 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediator dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si pekerja/ buruh, harus telah mempelajari duduk perkara sengketa yang akan dibawa pada pertemuan para pihak yang bersengketa. Proses mediasi sangat cepat, tidak lebih dari 30 hari kerja.

Berdasarkan observasi penyelesaian hubungan industrial juga telah dilakukan dengan cara mediasi yaitu dengan melibatkan pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan manajemen perusahaan dan telah didapatkan keputusan untuk memenuhi tuntutan masing-masing yang kemudian pemerintah menjadi saksinya ataupun yang bertanggung jawab.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian dapat dilihat di bawah ini:

”pemerintah telah ikut juga berperan dalam penyelesaian konflik yang terjadi dan semua keputusan dan tuntutan mereka sudah saling untuk melakukannya akan tetapi itu semua tergantung pada pihak masing-masing apakah ini akan berjalan sesuai dengan yang telah diputuskan atau tidak, saya sebagai aparat pemerintah juga prihatin melihat perselisihan yang terjadi dengan sedemikian berlarutnya dan kesua belah pihak belum juga memenuhi kebutuhannya masing-masing” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan masyarakat mereka menyatakan sebagai berikut:

“perundingan ataupun penyelesaian dengan melibatkan pemerintah didalamnya telah dilaksanakan karna melihat hasil

musyawarah ataupun bipartite kami telah menjelaskan tuntutan kami tetapi semua yang menjadi keinginan kami tidak dilaksanakannya, oleh sebab itu penyelesaian secara mediasi diperlukan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tuntutan kami” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

“mediasi memang telah kami lakukan akan tetapi tuntutan pekerja ataupun buruh terlalu banyak sehingga pihak PT. Duta Palma tidak tahu tuntutan mana yang seharusnya diselesaikan dan tuntutan mana yang seharusnya kami tidak ikut campur didalamnya karena meberikan tuntutan terlalu berlebihan” (wawancara dengan Bagian Humas PT. Duta Palma, 28 februari 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa penyelesaian secara mediasi telah dilakukan oleh pihak yang bersangkutan dengan melibatkan pemerintah sebagai penengahnya dan arena itu semua yang menjadi masalah telah disampaikan dan didapatkan keputusan untuk memenuhi tuntutan yang diinginkan kedua belah pihak.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan yang dimaksud adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial Penggugat harus melampirkan risalah

Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung;
- c. Panitera.

Penyelesaian melalui Pengadilan dapat dilakukan dengan tahap berikut:

a. Tahap Pengadilan Hubungan Industrial

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus pada tingkat pertama untuk:

- 1) perselisihan hak;
- 2) perselisihan kepentingan;
- 3) perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Proses persidangan yang dilakukan pada Pengadilan Hubungan Industrial mengacu pada proses Hukum Acara Perdata yang berlaku.

Majelis hakim dalam mengambil putusannya mempertimbangkan hukum, Perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan yang dibacakan dalam sidang Terbuka untuk umum, dimana putusan Pengadilan harus memuat:

- 1) Kepala putusan berbunyi “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa “;
- 2) Nama, jabatan kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- 3) Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- 4) Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- 5) Aturan hukum yang menjadi dasar putusan;
- 6) Amar putusan tentang sengketa;
- 7) Hari, tanggal putusan, nama hakim , hakim Ad Hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari dihitung sejak sidang pertama.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian dapat dilihat di bawah ini:

“Sungguh ironi memang, jika perselisihan antara pekerja dengan pengusaha berlangsung lama, sehingga merugikan

kedua belah pihak, terutama pihak pekerja, yang selain harus memperjuangkan kasusnya namun juga memiliki tuntutan untuk tetap mencukupi kebutuhan hidupnya, apalagi pada pihak pekerja berasal dari ekonomi yang menengah kebawah hal itu akan sangat memberatkan” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan masyarakat mereka menyatakan sebagai berikut:

“karena tuntutan kami belum juga dipenuhi oleh pihak perusahaan PT.Duta Palma jadi kami berinisiatif untuk melakukan penyelesaian konflik ini ke pengadilan agar pihak perusahaan akan menunaikan tuntutan kami, dengan penyelesaian yang kami ajukan ke pengadilan kami menang dan akan mendapatkan tuntutan yang kami inginkan akan tetapi sebelum itu terjadi pihak perusahaan PT. Duta Palma peninjauan kembali ke pengadilan yang berkesimpulan bahwa tuntutan kami ditolak” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa para buruh ataupun pekerja yang berkonflik di PT duta palma telah melakukan pengajuan ke pengadilan untuk penyelesaian konflik yang terjadi dengan hasil pihak perusahaan akan menunaikan tuntutan kami, dengan penyelesaian yang kami ajukan ke pengadilan kami menang dan akan mendapatkan tuntutan yang kami inginkan, akan tetapi sebelum itu terjadi pihak perusahaan PT. Duta Palma peninjauan kembali ke pengadilan yang berkesimpulan bahwa tuntutan kami ditolak.

b. Tahap Mahkamah Agung

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan

kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung:

- 1) Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim;
- 2) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan;
- 3) Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat, dan dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah disampaikan oleh Sub Kepaniteraan Pengadilan kepada Ketua Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan Kasasi.

B. Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Menangani Konflik Antara PT. Duta Palma Dengan Buruh

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012 BAB III Psal 6 Mengenai Pencegahan Konflik dilakukan dengan Upaya :

1. Pencegahan Konflik dilakukan dengan upaya
 - 1) Memelihara kondisi damai dalam masyarakat;
 - 2) Mengembangkan sistem penyelesaian perselisihan secara damai;
 - 3) Meredam potensi Konflik; dan
 - 4) Membangun sistem peringatan dini.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian dapat dilihat di bawah ini:

“Posisi kami dalam konflik ini kami tidak mendukung salah satu dari pihak yang berkonflik dan saya juga tidak pernah menekan salah satu dari pihak yang berkonflik agar mereka menuruti kata-kata skami, apa yang bisa kami lakukan untuk mendamaikan masalah ini ya kami lakukan. Tugas kami sebagai Camat dan aparat

pemerintah Di kecamatan Benai ini memiliki tanggung jawab untuk mendamaikan perkara ini agar tidak berkelanjutan” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa posisi pemerintah dalam menangani permasalahan ini netral tapi lemah dalam menghadapi permasalahan ini karena dari pihak Pemerintah tidak pernah ingin mencari tau apa permasalahan yang sebenarnya dan kronologi dari permasalahan tersebut.

Seperti Yang diungkapkan oleh masyarakat yang ada di Kecamatan Benai yaitu:

“Kita sudah beberapa kali mengadakan perdamaian dengan mempertemukan para pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan di tempat kejadian dimana tempat mereka yang berkepentingan” (wawancara dengan masyarakat Benai, 28 februari 2015).

“Setiap di adakan perdamaian yang melibatkan pihak ketiga yaitu pemerintah daerah ataupun masyarakat Kecamatan Benai, dilakukan perundingan secara adat setempat, agar pihak yang berkonflik tidak akan menunjukkan permasalahannya lagi di daerah kecamatan ini” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

Dari hasil wawancara diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa, pemerintah kecamatan, pihak yang berkonflik yaitu buruh atau pekerja dengn perusahaan PT. Duta Palma beserta pihak kepolisian sudah melakukan kerjasama dalam hal mendamaikan para pihak yang bertikai atau berkonflik, akan tetapi perdamaian yang mereka lakukan hanya sebatas perdamaian saja, karena belum ada hasil yang maksimal, yang mana mampu meredah munculnya kembali konflik. Terbukti setelah beberapa kali mereka berdamai, akan tetapi mereka kembali berkonflik.

Seperti penuturan dari salah satu informan penulis, bahwasannya

“Pemerintah memang sudah melakukan perdamaian, akan tetapi pemerintah tidak benar-benar mengusut tuntas apa sebenarnya permasalahan yang mendasar. Kalau hanya sekedar memberikan penjelasan mengenai jalan keluarnya saja, itu hanya sebatas formalitas, toh buktinya konflik kembali terjadi” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

Hal tersebut dibenarkan oleh salah satu informan penulis lagi, bahwasannya :

“Kinerja pemerintah belum sepenuhnya sempurna, masa melakukan perdamaian akan tetapi para pihak perusahaan yang berkonflik tidak dihadirkan, bagaimana ceritanya mau berdamai. Masa yang mau didamaikan itu orang-orang yang tidak berkonflik, kan aneh.” (wawancara dengan Bagian Humas PT. Duta Palma, 28 februari 2015)

Dari hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa pemerintah belum begitu maksimal dalam menyelesaikan Konflik tersebut, terbukti bahwa pihak perusahaan PT. Duta Palma denga para buruh ataupun pekerja masih saja terus berkonflik.

Secara umum ada tiga macam bentuk pengendalian bentuk pengendalian konflik sosial yang dilakukan pemerintah:

1. Pemecahan masalah

Menurut Herbert A. Simon, pemecah masalah akan terlibat dalam empat hal:

- a. Aktivitas Intelijen. Mencari kondisi-kondisi yang membutuhkan solusi di dalam lingkungan.
- b. Aktivitas perancangan. Menemukan, mengembangkan, dan menganalisis kemungkinan-kemungkinan tindakan.
- c. Aktivitas pemilihan. Memilih satu tindakan tertentu dari berbagai tindakan yang tersedia.
- d. Akitivitas peninjauan. Menilai pilihan-pilihan masa lalu

Secara umum ada tiga macam bentuk upaya yang mengikutkan pemerintah didalam penyelesaian konflik ataupun pemecahan masalah yang didalamnya pemerintah berperan penting untuk pengambilan keputusan dan cara ini telah dilakukan untuk penyelesaian konflik antara para pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan PT. Duta Palma. Cara yang dilakukan itu adalah sebagai berikut:

a. Konsiliasi

Bentuk pengendalian konflik seperti ini dilakukan melalui lembaga-lembaga tertentu seperti pemerintah daerah yang memungkinkan diskusi dan pengambilan keputusan yang adil di antara pihak-pihak yang bertikai. Dengan itu telah didapatkan pengambilan keputusan yang telah disepakati bersama akan tetapi ada pihak yang tidak memenuhi keputusan itu sehingga konflik yang terjadi belum juga terdamaikan.

Seperti Yang diungkapkan oleh para buruh atau pekerja yang berkonflik di PT. Duta Palma di Kecamatan Benai yaitu:

“bentuk pemecahan masalah melalui konsolisasi telah dilakukan yang yang diikuti lembaga pemerintah daerah sebagai pendengar dan memberikan solusi pada pihak yang berkonflik dan hal ini telah mencapai kesepakatan yang tidak memihak pada siapapun dan telah disepakati bersama akan tetapi pihak perusahaan tidak bisa memenuhi kesepakatan sepenuhnya hanya beberapa saja, oleh karena itulah terjadi lagi konflik yang menyebabkan mogok kerja” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

Hal tersebut dibenarkan oleh salah satu informan penulis lagi, bahwasannya :

“penyelesaian masalah memalui konsiliasi sepenuhnya tidak memberikan solusi bagi kami karna banyak dari kami kurang menyetujui keputusan yang telah ditetapkan, tapi itu semua juga bukan permasalahan yang membuat konflik terjadi lagi akan tetapi konflik berlanjut karena sudah beberapa bulan masalah di selesaikan tuntutan yang kami berikan juga

tidak di penuhi semua itulah yang membuat konflik antara kami dengan pihak perusahaan berkelanjutan” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

“kami memang telah menyepakati hasil yang telah ditetapkan akan tetapi mereka para buruh atau pekerja juga tidak memberikan respon kepada kami kalau mereka ingin memenuhi keinginan yang kami inginkan seperti mulai bekerja dengan serius, oleh sebab itu lah kami tidak memberikan sepenuhnya atau semua yang mereka inginkan. Jadi itu semua karena ego masing-masing karena itulah konflik ini berkepanjangan” (wawancara dengan Bagian Humas PT. Duta Palma, 28 februari 2015)

Dari hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa pemerintah telah memberikan keputusan yang menyenangkan bagi kedua belah pihak akan tetapi karena hasil dari penyelesaian yang dilakukan pihak perusahaan tidak memberikan keterangan kepada para pekerja bahwa tuntutan yang pihak pekerja yang disepakati bersama tidak langsung diberikan ataupun ditunaikan sehingga konflik berkepanjangan tapi pihak perusahaan melakukan ini semua karena tidak terlalu memperdulikan konflik yang terjadi sehingga konflik ini berkepanjangan.

b. Mediasi

Pengendalian konflik dengan cara mediasi dilakukan apabila kedua pihak yang berkonflik sepakat untuk menunjuk pihak ketiga sebagai mediator. Pihak ketiga ini akan memberikan pemikiran atau nasihat-nasihatnya tentang cara terbaik menyelesaikan pertentangan mereka. Sekalipun pemikiran atau nasihat pihak ketiga tersebut tidak mengikat, namun cara pengendalian ini kadang-kadang menghasilkan penyelesaian yang cukup efektif. Cara seperti ini efektif mengurangi irasional yang biasanya timbul didalam konflik. Dengan cara seperti ini pula

memungkinkan pihak-pihak yang berkonflik akan menarik diri tanpa harus “kehilangan muka”.

Seperti Yang diungkapkan oleh pemerintah Kecamatan Benai yaitu:

“Untuk menangani masalah konflik tersebut, kita melakukan dengan cara Mediasi. Kita memediasi para pekerja pelaku konflik agar permasalahannya cepat selesai. Kita dibantu dari pemerintah kedua desa yang berkonflik, tokoh masyarakat, beserta pihak kepolisian. Selain mediasi, kita juga melakukan negosiasi dan memfasilitasi. Segala cara kita lakukan, agar daerah kita ini kembali aman seperti sedia kala” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

“kita memediasi para pemuda. Kita cari tau apa permasalahan yang sebenarnya. Kita memfasilitasi, dan kita melakukan negosiasi agar para buruh atau pekerja bisa terbuka” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

Hal tersebut dibenarkan oleh salah satu informan penulis lagi, bahwasannya :

“Langkah pertama yang kita lakukan untuk melakukan perdamaian adalah kita memediasi para buruh atau pekerja, di bantu dengan pihak manajemen perusahaan PT. Duta Palma dan para tokoh pemerintah Kecamatan dan pihak kepolisian”. (wawancara dengan polisi, 25 februari 2015)

Hasil wawancara yang didapatkan dari informan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pemerintah daerah, pemerintah kecamatan Benai beserta para Tokoh masyarakat beserta pihak Kepolisian sudah melakukan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya. Pemerintah sudah sekuat tenaga untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, walaupun terkadang memang upaya-upaya yang pemerintah lakukan masih kurang menyentuh akar permasalahan yang sebenarnya. Ini semua tak lepas dari usaha dan kerja keras dari pemerintah

setempat yang terus gigih dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Seperti yang dikatan oleh beberapa informan yang penulis temui.

c. Arbitrasi

Arbitrasi atau perwasitan umumnya dilakukan apabila kedua belah pihak yang berkonflik sepakat untuk menerima atau hadirnya pihak ketiga yang akan memberikan keputusan-keputusan tertentu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi diantara mereka upaya-upaya selanjutnya yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dengan perusahaan pemerintah daerah kecamatan sabbang beserta pemerintah, Melakukan Mediasi, Negosiasi, dan Memfasilitasi para pekerja atau buruh yang terlibat konflik di PT. Duta palma Kematan Benai.

2. Pemberian Bantuan

Peranan pemerintah dalam pemberian bantuan atau sebagai memberikan bantuan dapat dilihat dari pemberian berbentuk ekonomi, pendidikan dan kesehatan.

a. Ekonomi

Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja memberikan bantuan berupa barang kepada para buruh PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2013:

Tabel. 3.1 Bantuan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja terhadap buruh PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi

No	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	Matras	75 Buah	Barang tersebut dalam keadaan baik
2	Kuali	60 Buah	
3	Tempat Nasi	10 Set	
4	Dandang	24 Set	
5	Selimut	30 Lembar	
6	Baju SD Laki-laki	30 Lembar	
7	Baju SD Perempuan	30 Lembar	
8	Terpal	10 Lembar	

Sumber: Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dinas sosial dan tenaga kerja telah memberikan alat dan perlengkapan untuk para buruh yang tidak lagi bekerja di PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi yang disebabkan konflik yang terjadi di PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sehingga mereka tidak diterima lagi untuk bekerja di PT. Duta Palma Nusantara tersebut. Hal ini seharusnya tidak terjadi karena merugikan para buruh yang tidak bekerja lagi dan juga masyarakat di Kecamatan Benai.

Berdasarkan wawancara dengan para pekerja atau buruh yang berkonflik yaitu:

“kami telah menerima bantuan berupa perlengkapan untuk keperluan hidup kami dari Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja yang diberikan melalui pihak pemerintah Kecamatan Benai dengan bantuan itu kami merasa senang dan kami merasa tertolong dengan keperluan hidup kami karena selama konflik kami kekurangan dalam perekonomian” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

Dan pihak kecamatan menambahkan bahwa

“pemberian bantuan yang diberikan oleh dinas Sosial Dan Tenaga Kerja menurut kami sangat berguna karena mereka sangat membutuhkan kebutuhan ekonomi mereka seperti anak mereka yang bersekolah sudah pasti memerlukan pakaian untuk sekolah karena mereka mengalami konflik yang berkepanjangan membuat mereka tidak bisa memnuhi kebutuhannya itu tanpa bantuan orang lain” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pertolongan dari pemerintah yang memberikan pelengkapan rumah

tangga memudahkan mereka dan membuat mereka merasa senang dengan segala bantuan dan pemberian dari pemerintah. Dengan bantuan yang didapatkan membuat para pekerja yang mengalami konflik merasa terbantu dan pemerintah kecamatan melihat hal itu ketika memberikan bantuan kepada buruh atau pekerja yang berkonflik yang susah mencari nafkah untuk keluarganya.

b. Pendidikan

Bantuan pendidikan yang diberikan pemerintah kepada para pekerja yang mengalami konflik sangat dibutuhkan oleh para buruh atau pekerja, walaupun mereka mengalami konflik dan tidak bisa mencari nafkahnya akan tetapi pendidikan anak-anaknya tetap berjalan. Pemerintah sangat berperan disini agar tidak adanya anak-anak yang terlantar yang disebabkan konflik hubungan industrial.

Berdasarkan wawancara dengan para pekerja atau buruh yang berkonflik yaitu:

“walaupun kami mengalami permasalahan disini akan tetapi anak-anak kami tetap mendapatkan pendidikan yang mereka butuhkan hal ini tidak luput dari bantuan pemerintah. Dan oleh sebab itu pemerintah sangat berperan dalam pemberian bantuan kepada para buruh yang mengalami konflik” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

Hal ini di benarkan oleh pemerintah kecamatan berdasarkan wawancara berikut:

“bagi para buruh yang berkonflik dan menyebabkan mata pencaharian mereka tidak ada lagi pemerintah wajib memberikan bantuan pendidikan kepada anak-anak mereka agar anak-anak mereka tidak mengalami putus sekolah atau sebagainya. Oleh sebab itu biaya pendidikan untuk anak-anak mereka dibiayai pemerintah sampai orang tuanya mendapat mata pencaharian yang lain atau konflik ini selesai” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah berperan penting dalam memberikan bantuan pendidikan bagi anak-anak para buruh atau pekerja yang mengalami konflik, sehingga tidak adanya anak-anak dari para pekerja atau buruh yang mengalami putus sekolah karena telah dibiayai oleh pemerintah.

c. Kesehatan

Beberapa peran seperti Sistem Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda), penggulungan malaria melalui pembangunan malaria center, dan kebijakan tentang pengeporesian Standar Pelayanan Minimal serta kebijakan lain yang kesemuanya telah berjalan, tetapi ada juga yang masih dalam tahap perumusan. Sistem Jaminan Kesehatan Daerah merupakan salah satu kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah Daerah yang bertujuan untuk memudahkan setiap warga masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan gratis di seluruh fasilitas kesehatan.

Berdasarkan wawancara dengan para pekerja atau buruh yang berkonflik yaitu:

“kesehatan yang kami dapatkan adalah dari pemerintah, apabila dari kami mengalami masalah dengan kesehatan kami bisa berobat kepuskesmas terdekat biaya ditanggung oleh pemerintah karena kami tidak sanggup untuk membayar karena kami lagi dalam masalah atau berkonflik denga perusahaan”. (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

Hal ini di benarkan oleh pemerintah kecamatan berdasarkan wawancara berikut:

“bantuan kesehatan yang diberikan pemerintah kepada para buruh yang berkonflik di PT. Duta Palma memberikan keringanan terhadap para buruh yang berkonflik sehingga mereka tidak memikirkan lagi tentang biaya apabila mereka mengalami sakit” (wawancara dengan Camat Benai, 23 februari 2015).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah telah berperan penting dalam memberikan bantuan kesehatan bagi para buruh yang mengalami konflik yang meringankan beban mereka sehingga mereka hanya berfokus kepada penyelesaian konflik yang terjadi dan berlarut-larut agar mereka bisa menyelesaikan konflik tersebut dengan damai dan tidak ada penyelesaian yang merugikan kedua belah pihak.

3. Pelibatan Pihak Ketiga

Tidak adanya pihak ketiga dalam penyelesaian secara melibatkan pihak ketiga ini menunjukkan proses yang dijalankan adalah negosiasi. Di mana negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda. Negosiasi merupakan sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga penengah, baik yang tidak berwenang mengambil keputusan (mediasi) maupun yang berwenang (arbitrase dan litigasi).

Adapun pihak ketiga yang dikaitkan dalam konflik yang terjadi antara pekerja dengan pihak perusahaan PT. Duta Palma adalah DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah).

Dalam permasalahan yang dihadapi pihak perusahaan yang hadir bisa memutuskan dan bisa dilaksanakan dilapangan dengan surat pernyataan di atas materai Rp.6000. tapi para buruh memberikan tuntutan dengan bunyi; upah selama mogok kerja agar dibayarkan oleh perusahaan, karena mogok kerja yang dilakukan para buruh syah, seluruh karyawan yang melakukan mogok kerja tidak diberhentikan, dimutasi, dan tidak ada intervensi.

Pihak perusahaan PT. Duta Palma menolak untuk membayarkan upah mogok kerja, dalam pernyataannya terhadap upah karyawan yang mogok kerja tidak ada aturan yang mengatur tentang mekanisme hokum mogok kerja. Jadi dalam pelibatan pihak ketiga ini yaitu tidak ada

jalan penyelesaian sehingga konflik berkepanjangan.

Berdasarkan wawancara dengan para pekerja atau buruh yang berkonflik yaitu:

“kami telah memberikan menyebutkan tuntutan kami dan pihak perusahaan atau PT. Duta Palma tidak mau memenuhi tuntutan dari kami karena dari enam tuntutan yang disampaikan KSBI dewan pengurus cabang Federasi Kehutanan, Industry Umum, perikanan pertanian dan pekebunserikat buruh sejahtera indonesia kepada PT. Duta Palma Nusantara tidak bisa disepakati dan disetujui dan menghendaki agar marujuk kepada aturan yang berlaku, berkenaan dengan ketenagakerjaa diperusahaan, pihak DPRD berharap agar tuntutan yang telah disepakatidapat dijalankan dan kemudian kelanjutan mogok kerja diserahkan kepada kami lagi” (wawancara dengan buruh atau pekerja yang berkonflik, 27 februari 2015).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pihak perusahaan PT. Duta Palma menjelaskan bahwa:

“tuntutan dari para pekerja yang malakukan mogok kerja tidak akan kami penuhi karena tidak adanya surat mengenai hal tersebut terhadap upah karyawan yang mogok kerja tidak ada aturan yang mengatur tentang mekanisme hokum mogok kerja” (wawancara dengan Bagian Humas PT. Duta Palma, 28 februari 2015).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelibatan pihak ketiga untuk penyelesaian konflik yang terjadi tidak berjalan dengan seharusnya akan tetapi ada beberapa tuntutan dari buruh yang telah dilaksanakan pihak perusahaan dan tuntutan tentang upah tidak bisa dipenuhi pihak perusahaan karena tidak para buruh tidak bisa membuktikan

bahwa upah mogok kerja harus dibayarkan dan begitu juga dengan tuntutan yang lainnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, bisa dikemukakan berupa kesimpulan sebagai hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Resolusi Konflik Hubungan Industrial Di PT. Duta Palma Nusantara Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi 2011– 2014 telah melakukan penyelesaian secara bipartite yang mana penyelesaian secara Biparit ataupun dengan musyawarah telah dilakukan dan kesepakatan telah dirancang akan tetapi salah satu pihak yang berunding tidak memenuhi tuntutan yang telah disepakati sehingga konflik ataupun perselisihan terus terjadi antara pekerja denga pihak perusahaan. Akan tetapi pihak perusahaan juga mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan yang diinginkan para buruh sehingga butuh waktu untuk memenuhi tuntutan seperti yang diinginkan. Kemudian penyelesaian secara mediasi yang telah dilakukan oleh pihak yang bersangkutan dengan melibatkan pemerintah sebagai penengahnya dank arena itu semua yang menjadi masalah telah disampaikan dan didapatkan keputusan untuk memenuhi tuntutan yang diinginkan kedua belah pihak. Mediator ataupun penengah yaitu pemerintah berperan dalam proses di mana pihak ketiga berusaha mendorong serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai suatu persetujuan. Namun, mediator dalam penyelesaian perselisihan hubunga industrial ini tidak diperkenankan untuk mengambil keputusan, haruslah bersifat netral, dan tidak memihak, serta hanya boleh mendegarkan, mengusulkan, menghubungkan, membujuk, dan menasehati. Para buruh ataupun pekerja yang berkonflik di PT duta palma telah melakukan pengajuan kepengadilan untuk penyelesaian konflik yang terjadi dengan hasil pihak perusahaan akan menunaikan tuntutan kami, dengan penyelesaian yang kami ajukan kepengadilan kami menang dan

akan mendapatkan tuntutan yang kami inginkan, akan tetapi sebelum itu terjadi pihak perusahaan PT. Duta Palma peninjauan kembali ke pengadilan yang berkesimpulan bahwa tuntutan kami ditolak.

Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Menangani Konflik Antara PT. Duta Palma Dengan Buruh telah melaksanakan pemecahan masalah yang mana pemerintah telah memberikan keputusan yang menyenangkan bagi kedua belah pihak akan tetapi karena hasil dari penyelesaian yang dilakukan pihak perusahaan tidak memberikan keterangan kepada para pekerja bahwa tuntutan yang pihak pekerja yang disepakati bersama tidak langsung diberikan ataupun ditunaikan sehingga konflik berkepanjangan tapi pihak perusahaan melakukan ini semua karena tidak terlalu memperdulikan konflik yang terjadi sehingga konflik ini berkepanjangan. Pemberian Bantuan termasuk peranan pemerintah dalam pemberian bantuan atau sebagai memberikan bantuan dapat dilihat dari pemberian berbentuk ekonomi, pendidikan dan kesehatan. Kemudian pelibatan pihak ketiga untuk penyelesaian konflik yang terjadi tidak berjalan dengan seharusnya akan tetapi ada beberapa tuntutan dari buruh yang telah dilaksanakan pihak perusahaan dan tuntutan tentang upah tidak bisa dipenuhi pihak perusahaan karena tidak para buruh tidak bisa membuktikan bahwa upah mogok kerja harus dibayarkan dan begitu juga dengan tuntutan yang lainnya.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Tugas Badan Pengawas Obat Dan Makanan Terhadap Suplemen Fitness Kota Pekanbaru Tahun 2014, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Agar pemerintah lebih berperan lagi dalam menangani konflik yang terjadi di daerah-daerah yang berpotensi konflik dan juga meningkatkan program yang direncanakan agar apabila terjadi konflik bisa diselesaikan dengan mudah dan tidak ada yang merasa dirugikan.
2. Bagi pihak yang berkonflik agar bisa mengatasi konfliknya dengan tidak

melakukan kekerasan dan menimbulkan korban jiwa karena bisa merugikan bangsa kita yang tidak lepas dari konflik yang berujung kekerasan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya. Bandung.
- Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Deutsch Morton, and Peter T. Coleman. 2006. *The Handbook of Conflict Resolution, Theory and Practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Elly M. Setiadi dan Usman Kolip. 2011. *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya*. Jakarta: Kencana.
- Gayle Mindes. 2006. *Teaching Young Children Social Studies*. United States of America: Praeger Publishers.
- Hugh Mial dan Oliver R.T.W. 2002. *Resolusi Damai Konflik Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Irham Fahmi 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta: Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Mien A. Rifai. 1995. *Pedoman Penerbitan Jurnal Ilmiah Perguruan Tinggi Agama Islam*. Yogyakarta. Gajah Mada University.

Nawari Ismail dan Muhaimin AG. 2011. *Konflik Umat Beragama dan Budaya Lokal*. Bandung: CV. Lubuk Agung.

Nawawi Hadari. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. UGM. Yogyakarta.

Ndraha, Taliziduhu. 2005., *Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan*. Rhineka Cipta. Jakarta.

Nugroho, Riant. 2004. *Kebijakan Public, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

Simon Fisher, dkk. 2001. *Mengelola Konflik: Keterampilan dan Strategi Untuk Bertindak, Cetakan Pertama*. Alih Bahasa S.N. Kartikasari, dkk, Jakarta: The British Council, Indonesia,

Surya, Ningrat Bayu. 1978. *Mengenal Ilmu Pemerintahan*. Jakarta. Rineka Cipta.

Stewart Levine. 1998. *Getting to Resolution (Turning Conflict into Collaboration)*. San Fransisco: Berrett Koehler Publishers Inc.

Syafi'i, Inu Kencana, dkk, 1998, *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta.

Soerjono Soekanto. 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.

Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : CV Alfabeta.

Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. CV. Andi.

Panji Anoraga, 2009 *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta

R. Wayne Pace, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketujuh*. Erlangga: Jakarta

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang nomor 7 tahun 2012 tentang penanganan konflik social

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan

Sumber lainnya

(id.shvoong.com/.../2005328-konsep-dasar-hubungan-industrial)

(tbachtiar.blog.com/2010/08/24/mengenal-hubungan-industrial)

(<http://gudangilmusosiologi.blogspot.com/2012/10/dampak-adanya-konflik.html>)

(www.focustraco.com/.../1261-hubungan-industrial-dan -ketenagakerjaan-hik-dasar)