

**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI PADA SERIKAT  
PEKERJA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELRABAR)**

Oleh :

**HARINTIAN ABIDIN**

*Mahasiswa Jurusan PPKn FIS Universitas Negeri Makassar*

**A. ACO AGUS**

*Dosen PPKn FIS Universitas Negeri Makassar*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan peranan Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, (2) Mendeskripsikan hambatan yang dihadapi Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, (3) Mendeskripsikan upaya yang dilakukan Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar untuk mengatasi hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk mencapai tujuan tersebut maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Dengan sumber data primer adalah ketua, wakil, sekretaris, bendahara dan ketua biro advokasi serikat pekerja, kepala bagian hubungan industrial dan pekerja PT. PLN (Persero). Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian diolah dengan menggunakan teknik analisis secara kualitatif dengan model interaktif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar telah berperan secara maksimal dalam penyelesaian melalui bipatrit dan mediasi dengan peranan yaitu sebagai pendamping, perwakilan, pengawas, pengawal dan mediator (2) Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hambatan internal yang berupa faktor partisipasi anggota, faktor komunikasi dan faktor dana; hambatan eksternal yang terdiri dari hambatan dari pekerja, perseroan dan perjanjian kerja bersama. (3) Usaha Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar untuk mengatasi hambatan dalam penyelesaian hubungan industrial yaitu, faktor internal: serikat pekerja berusaha mengingatkan kepada anggota pentingnya berpartisipasi saat rapat dan sosialisasi ke wilayah Sulselrabar, melakukan update info terkini dalam grup *Whats App* dan dengan cara mendirikan koperasi; faktor eksternal: dengan cara memaksimalkan kinerja anggota tim, meyakinkan anggota bahwa ancaman tersebut gretakan semata, menyerahkan kedinasker terkait eksekusi yang lamban, mendesak dewan pimpinan pusat untuk duduk bersama perseroan memperbaharui PKB.

**Kata Kunci :** Serikat Pekerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

**ABSTRACT:** This study aims to: (1) Describe the role of Trade Unions PT. PLN (Persero) Sulsebarab Region in the settlement of industrial relations disputes, (2) Describe the obstacles faced by Trade Unions PT. PLN (Persero) Sulsebarab Region in the settlement of industrial relations disputes, (3) Describe efforts made by the Workers Union PT. PLN (Persero) Region Sulsebarab to overcome obstacles in the settlement of industrial relations disputes. To achieve these objectives, the researcher uses data collection techniques through interviews and documentation. With primary data sources are the chairman, deputy, secretary, treasurer and chairman of the union advocacy bureau, head of industrial relations and workers of PT. PLN (Persero). The data have been obtained from the results of research processed using qualitative analysis techniques with interactive models. Based on the results of the study can be concluded: (1) Unions Workers PT. PLN (Persero) Sulsebarab Region has played a maximum role in the settlement through bipatrit and mediation with the role of assistant, representative, supervisor, bodyguard and mediator (2) Barriers faced by PT. PLN (Persero) Sulsebarab Region in the settlement of industrial relations disputes are internal barriers in the form of member participation factors, communication factors and fund factors; external barriers consisting of barriers from workers, corporations and collective labor agreements. (3) Business Unions Workers PT. PLN (Persero) Sulsebarab Region to overcome obstacles in the settlement of industrial relations that is, internal factors: unions try to remind the members of the importance of participating in meetings and socialization to the region sulsebarab, update the latest info in the Whats App group and by establishing cooperatives; external factors: by maximizing team members' performance, convincing members that the threats are mere printing, handing over the slow implementation of execution, urging the central board to sit with the company to renew the CLA.

**Keywords:** Trade Union, Industrial Relations Dispute Settlement

## PENDAHULUAN

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi segala kebutuhannya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut dengan buruh atau pekerja.

Pekerja/buruh pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja atau pengusaha. Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Secara sosiologis kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain.<sup>1</sup>

Untuk itu sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja/buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat pekerja/buruh maka diharapkan aspirasi pekerja/buruh dapat sampai kepada pengusaha serta dapat menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha/majikan<sup>2</sup>. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan

untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Dalam hubungan industrial tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan, yang kemudian disebut perselisihan hubungan industrial.

Untuk menjalankan salah satu tujuan dari dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh, sebagaimana yang terdapat pada Pasal 4 ayat (2) huruf (a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

Serikat pekerja/buruh memiliki peranan yang sangat penting bagi pekerja/buruh, pengusaha maupun serikat pekerja/ serikat buruh itu sendiri dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui lima cara yaitu, penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui arbitrase dan konsoliasi serta pengadilan hubungan industrial. Dalam hal ini, peranan yang dapat dilakukan serikat pekerja/buruh adalah sebagai wakil dari pekerja/buruh yang sedang berusaha dalam penyelesaian perselisihan industrial melalui satu atau semua cara yang di atas hingga dicapainya kesepakatan atau perjanjian bersama.

<sup>1</sup>Kansil, C.S.T. 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, hal. 313

<sup>2</sup>Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 77

Namun kenyataan yang sering terjadi saat ini, banyak faktor penghambat serikat pekerja/buruh untuk berperan langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Banyak hal yang timbul menjadi faktor penghambat atau tidak diberikannya kesempatan mengikuti proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pekerja**

Menurut Marx<sup>3</sup> pada dasarnya manusia itu produktif; Produktivitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain. "Kerja adalah, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan alam di akhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada di dalam imajinasi"<sup>4</sup>.

Penggunaan istilah kerja oleh Marx tidak dibatasi untuk aktivitas ekonomi belaka, melainkan mencakup seluruh tindakan-tindakan produktif mengubah dan mengolah alam material untuk mencapai tujuan. Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu: "Setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Sedangkan pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Hubungan kerja sendiri ialah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai pekerjaan. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

### **Pengertian Serikat Pekerja**

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin didalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai

<sup>3</sup>George Ritzer dan Douglas J. Goodman. 2009. *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi. Cetakan Kedua. Hal.23

<sup>4</sup>Ibid, Hal.52

berlakunya Dasar-dasar untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja.

Serikat buruh adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja (basis). Menurut Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang No 13 Tahun 2013, pengertian dari serikat buruh atau serikat pekerja adalah “Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”. Menurut Kartasapoetra,<sup>5</sup> Bahwa yang dimaksud dengan Organisasi buruh di tanah air kita adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela yang berbentuk Serikat Buruh dan Gabungan Serikat buruh.

Serikat buruh atau pekerja telah dijelaskan bahwa suatu organisasi atau perkumpulan pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan membela hak dari para pekerja atau buruh yang tertindas. Suatu serikat pekerja harus mengandung sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Bebas, maksudnya bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja

tidak dibawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain.

- b. Terbuka, bahwa serikat pekerja dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan pekerja tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.
- c. Mandiri, bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
- d. Demokratis, bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung Jawab, Bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

Menurut Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia peran serikat pekerja adalah berupaya meningkatkan kesejahteraan para anggota dan keluarganya. Namun lebih lanjut, peran serikat pekerja secara implisit dapat dilihat dari tujuan dan fungsi serikat pekerja sebagai berikut.

- a. Tujuan Serikat Pekerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi

<sup>5</sup>Kartasapoetra.1992. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta. Sinar Grafindo. hlm. 14

pekerja/buruh dan keluarganya. Menurut Zaeni<sup>6</sup>, serikat pekerja mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan ke luar dan ke dalam. Dimana tujuan ke luar yaitu meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, misalnya dengan mendirikan koperasi pekerja/buruh. Sedangkan tujuannya ke dalam adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan pekerja/buruh dari pengusaha.

b. Fungsi Serikat Pekerja

Menurut UU No.21 tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dalam Pasal 4 ayat (1) adalah Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sedangkan fungsi serikat pekerja dijabarkan di Pasal yang sama ayat (2), yaitu:

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

### Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation* atau *labour management relation*).

Pengertian hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

- a) Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut.
- b) Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- c) Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.
- d) Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Unsur yang pertama, yaitu adanya suatu sistem hubungan industrial. Sistem

<sup>6</sup>Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja: hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada hlm. 25

ini menunjukkan adanya suatu cara kerja yang saling berkaitan antarkomponen yang ada di dalamnya. Tidak adanya salah satu komponen atau tidak berfungsinya salah satu komponen membawa akibat terganggunya hubungan industrial itu. Menurut Asri,<sup>7</sup> Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Hubungan Hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan antara subjek hukum mengenai objek hukum dan dapat membawa akibat hukum.

Unsur yang kedua adalah adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Ketiga pelaku ini adalah subjek hukum. Unsur yang ketiga adalah adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Barang atau jasa merupakan objek hukum dari hubungan hukum yang telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.

### **Perselisihan Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi selalu terdapat persamaan dan perbedaan dalam pandangan yang dapat menimbulkan perselisihan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat berdampak terhadap terganggunya suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan 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.

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

- a. Perselisihan Hak, yaitu 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 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);

<sup>7</sup>Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika hlm 57.

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta.

Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat

lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.<sup>8</sup> Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif. Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) meliputi empat cara: Penyelesaian melalui Bipartit, Penyelesaian melalui Mediasi, Penyelesaian melalui Konsiliasi, Penyelesaian melalui Arbitrase,

### **Peranan**

Peranan berasal dari kata peran. Peranan memiliki makna yaitu seperangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang berkedudukan dimasyarakat, peranan merupakan bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia peran adalah (1) pemain sandiwara, (2) perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan adalah (1) bagian yang dimainkan seorang pemain, (2) tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

Setiap orang mempunyai macam-macam peran atau peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal

---

<sup>8</sup>Lilik Mulyadi dan Agus Subroto. 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*. PT. Alumni. Bandung. hal. 61.

itu sekaligus berarti bahwa peran menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Peran kemudian menjadi penting karena bersifat mengatur seseorang.

#### **METODE PENELITIAN**

Adapun variabel dalam penelitian ini hanya terdiri atas satu variabel yang disebut variabel tunggal yaitu “Peranan Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

Populasi merupakan objek suatu penelitian yang dijadikan sebagai sumber data dan informasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pengurus dan anggota serikat pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, dua orang pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar serta kepala bagian Hubungan Industrial PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Penentuan informan dengan teknik purposive sampling atau sampel acak yang dianggap paling tahu mengenai materi yang dibahas.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini yang menjadi informan utama adalah Ketua Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, Bapak H. Amir Guliling. Selain itu dilakukan wawancara juga terhadap pengurus Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, Bapak Anwaruddin selaku sekertaris serikat pekerja, Bapak Thasman Yunus selaku bendahara serikat pekerja, Bapak Bachrun Machmud selaku ketua biro advokasi serikat pekerja, serta dua pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang juga anggota serikat pekerja, Bapak Agus Salim pekerja

bagian transmisi dan distribusi, Ibu Dian Maya pekerja bagian hukum dan humas. Sedangkan untuk mendukung keabsahan data wawancara dilakukan dengan Bapak Jaya selaku ketua bagian Hubungan Industrial PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Penelitian ini memerlukan kajian pustaka baik buku maupun peraturan perundang-undangan yang terkait untuk menguatkan materi dan isi penelitian.

Pada penelitian ini, pengecekan keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan model interaktif dengan tigatahap yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian.

#### **HASIL PENELITIAN**

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tertuang dalam pasal 4 ayat (2) huruf a, menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Untuk menjalankan fungsi sebagai pihak penyelesaian perselisihan industrial tersebut, serikat pekerja dituntut untuk menjalankan peranannya secara maksimal.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tertuang pada Bab II dan Bab III ada beberapa cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- 1) Penyelesaian Melalui Bipatrit
- 2) Penyelesaian Melalui Mediasi
- 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi
- 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

### 5) Pengadilan Hubungan Industrial

Dari data hasil penelitian yang telah diperoleh, diketahui bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar lebih banyak dilakukan dengan penyelesaian melalui bipatrit. Dari tiga kasus yaitu, pencurian di area PT. PLN (Persero) cabang Kendari, pernikahan pekerja sekantor di area PT. PLN (Persero) cabang Bulukumba dan penolakan mutasi di area PT. PLN (Persero) cabang Makassar. Ketiga kasus tersebut dilakukan penyelesaian perselisihan secara bipatrit.

Proses penyelesaian secara bipatrit dalam hal ini kasus pencurian dimulai saat adanya laporan ke perseron bahwa telah ada dugaan pencurian di kantor cabang Kendari. Diketahui bahwa dalam PKB, pencurian merupakan pelanggaran disiplin pegawai dalam tingkat berat, oleh karena itu perseroan berasama serikat pekerja membentuk tim investigasi. Peranan serikat pekerja dalam tim investigasi tidak hanya membantu perseroan dalam mencari bukti duaan pelanggaran, tetapi juga untuk mendampingi dan mewakili pekerja yang diduga melakukan pelanggaran. Setelah tim investigasi mendapatkan bukti yang cukup penyelesaian dilanjutkan ke tahap perundingan yang menghadirkan pekerja dan perseroan serta serikat pekerja yang bertindak sebagai mediator. Tetapi apabila pekerja tidak dapat hadir atau dengan keinginannya sendiri meminta serikat pekerja mewakili dalam perundingan tersebut. Saat perundingan berlangsung selain menjadi mediator dan mewakili pekerja, serikat pekerja juga melakukan pengawasan terhadap jalannya perundingan. Setelah melalui perundingan terbukti bahwa pekerja

tersebut melakukan pencurian dikuatkan dengan bukti-bukti yang ditemukan oleh tim investigasi, maka kesepakatan yang diperoleh yaitu memutuskan hubungan kerja dengan pekerja tersebut. Peranan serikat pekerja terakhir yaitu mengawal hasil perundingan apakah pekerja yang diPHK tersebut sudah mendapat haknya dari perseroan.

Dari gambaran proses penyelesaian perselisihan melalui upaya bipatrit diatas. Peranan serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipatrit terhadap pekerja dengan kasus diatas dan pekerja lain yang kemudian hari bisa saja dilanggar haknya oleh perseroan atau diduga telah melakukan pelanggaran sedang maupun berat, yaitu berupa pendampingan, perwakilan, mengawasi jalannya perundingan serta pengawasan saat mencapai kesepakatan. Selain itu serikat pekerja juga berperan sebagai mediator perundingan bipatrit.

Adapun penjelasan dari peranan serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar adalah sebagai berikut:

#### a) Mendampingi dan Mewakili

Pendampingan dilakukan terhadap pekerja dilakukan sejak awal mendapat laporan dari pekerja atau dari pihak perseroan. Jika terjadi dugaan kasus pelanggaran serikat pekerja mendampingi pekerja dalam menemukan bukti saat dibentuk tim investigasi oleh perseroan dengan tujuan agar meringankan sanksi pekerja. Sedangkan perwakilan terhadap pekerja dilakukan saat proses perundingan berlangsung, dengan cara mengantikan pekerja yang tertimpa kasus, baik itu kasus

perselisihan maupun kasus pelanggaran disiplin pegawai.

b) Mengawas

Saat perundingan bipatrit berjalan, tidak jarang pekerja hanya mengandalkan perwakilan dari serikat pekerja saja dan memilih untuk tidak menghadiri perundingan tersebut. Hal inilah juga yang kemudian menimbulkan permintaan pekerja agar anggota lain dapat mengawasi jalannya perundingan. Mengawasi jalannya perundingan diperlukan apabila ada hal yang tidak terduga terjadi. Seperti langkah apa yang harus pekerja dan serikat pekerja tempuh apabila perundingan gagal dan pengawalan apa yang harus dilakukan apabila terjadi kesepakatan antar kedua belah pihak.

c) Mengawal

Peranan terakhir yang dilakukan serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar dalam penyelesaian melalui bipatrit adalah mengawal hasil perundingan atau yang biasa disebut dengan perjanjian bersama. Hal ini dilakukan agar kedua belah pihak benar-benar menjalankan apa yang tertuang dalam perjanjian bersama tersebut. Pengawalan perjanjian bersama dilakukan dalam dalambentuk peringatan dan pengawasan kepada pekerja agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama untuk kedua kalinya. Sedangkan untuk perseroan, pengawalan dilakukan dalam bentuk pengamatan apakah perseroan telah memberikan kembali hak pekerja termasuk memperkerjakan pekerja yang terkena pemberhentian hubungan kerja.

d) Mediator

Jika ketiga peranan diatas merupakan peranan yang berkenaan

langsung dengan pekerja. Peranan serikat pekerja sebagai mediator merupakan hal yang paling utama dalam perundingan bipatrit. Dimana serikat pekerja diharuskan untuk menengahi perselisihan yang terjadi dengan tujuan menemukan kesepakatan, tetapi harus bersikap netral kepada kedua belah pihak. Disisi lain ada pekerja yang diwakili serikat pekerja yang harus mendapatkan hasil yang dianggap adil.

Dalam hal perundingan bipatrit mengalami kegagalan, salah satu atau kedua belah pihak wajib mencatatkan hal ini kepada instansi ketenagakerjaan setempat, hal ini diatur dalam Pada Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian melalui mediasi merupakan upaya penyelesaian dalam tingkat tripatrit, dimana dalam hal ini serikat pekerja sudah tidak melakukan mediator, karena mediator sudah disiapkan oleh pihak dinas tenaga kerja Kota Makassar. Sehingga dalam penyelesaian melalui mediasi ini serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar hanya melakukan dua peranan, yaitu sebagai berikut:

1) Mewakili

Penyelesaian melalui upaya mediasi biasanya dilakukan dikantor disnaker Kota Makassar. Apabila pekerja bersangkutan berhalangan hadir dalam sidang mediasi, pekerja yang sedang dalam proses penyelesaian melalui mediasi dapat meminta kepada serikat pekerja untuk datang mewakili pekerja tersebut. Serikat pekerja melakukan perwakilan dengan cara menggantikan pekerja saat proses mediasi berlangsung.

2) Mengawasi

Dalam penyelesaian secara bipatrit pengawasan dilakukan meskipun mediatornya dari serikat pekerja sendiri.

Sedangkan mediasi yang merupakan dilakukan dengan adanya campur tangan pemerintah, dalam hal ini disnaker telah menyediakan mediator yang akan melakukan mediasi guna menjadi penengah terhadap kedua belah pihak. Mengawasi proses mediasi perlu dilakukan agar tetap memastikan bahwa mediator tersebut bersikap netral, dalam artian tidak berat sebelah selama proses mediasi berlangsung. Hal ini menghindari hasil kesepakatan atau perjanjian bersama yang hanya menguntungkan satu pihak saja.

### 3) Mengawal

Sama seperti perundingan bipatrit, dalam hal penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang harus dijalankan oleh kedua belah pihak. Pengawasan perjanjian bersama penyelesaian melalui mediasi dilakukan dengan tujuan dan cara yang sama dengan pengawasan yang dilakukan pada perjanjian bersama yang timbul dari perundingan bipatrit.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tentunya kita pernah menghadapi hambatan yang besar maupun yang kecil. PT. PLN (Persero) wilayah Sulselrabar merupakan bagian dari PT. PLN (Persero) yang membawahi wilayah kerja di tiga provinsi, yaitu Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara Dan Sulawesi Barat.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dikaji beberapa faktor yang dapat menghambat peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Seperti faktor komunikasi tatap muka kurang terjalin, semakin jauh wilayah kunjungan semakin banyak biaya yang dikeluarkan dan lain sebagainya. Berikut uraian lengkap mengenai faktor penghambat yang

dihadapi serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah Sulselrabar, yaitu:

#### a. Faktor Internal

Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari dalam Serikat Pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah Sulselrabar, hambatan tersebut dapat berupa:

##### 1) Faktor Partisipasi Anggota

Rendahnya anggota yang aktif berpartisipasi dapat menghambat serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah Sulselrabar dalam mengikuti proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hambatan ini akan menyebabkan peranan serikat pekerja menjadi tidak maksimal dalam hal pengawasan saat penyelesaian perselisihan berlangsung. Sehingga serikat pekerja akan kesulitan untuk menentukan langkah selanjutnya apabila dicapai tidak dicapai kesepakatan saat perundingan.

##### 2) Faktor Komunikasi

Hambatan komunikasi di serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah Sulselrabar adalah sulitnya tatap muka secara langsung antara pengurus dengan anggotanya yang berakibat sulitnya memberikan arahan langsung saat ada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

##### 3) Faktor Dana

Hambatan yang dihadapi serikat pekerja adalah kurangnya dana. Dalam perjanjian kerja bersama antara PT. PLN (Persero) dengan serikat pekerja PT. PLN (Persero) pasal 17 tentang Tim Investigasi, tidak ada perihal dana yang disebutkan. Dana yang selama ini terkumpul baru bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan operasional sehari-hari, belum bisa digunakan untuk memberikan uang transport kepada anggota serikat pekerja yang sedang mencari bukti kedaerah.

#### b. Faktor Eksternal

Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari luar serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar, hambatan tersebut berupa:

##### 1) Hambatan Dari Pekerja

Hambatan yang dihadapi ketika pekerja melapor tanpa atau dengan bukti yang kurang. Hal ini menyebabkan tim investigasi khususnya dari pihak serikat pekerja kesulitan mendampingi dalam mengembangkan bukti baru.

##### 2) Hambatan Dari Perseroan

Hambatan yang datang dari perseroan biasanya berupa ancaman-ancaman bagi anggota terlalu aktif dalam berperan serta mengawasi hingga mengawal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu proses eksekusi setelah dicapai kesepakatan membutuhkan waktu yang sangat lama, sehingga membuat serikat pekerja harus membuat laporan ke dinas terkait tentang agar eksekusi segera dilakukan.

##### 3) Faktor Perjanjian Kerja Bersama

PKB yang harusnya sudah diganti sejak lima tahun lalu tidak kunjung diganti hingga sekarang, sehingga PKB yang digunakan dirasa sudah tidak mengikuti perkembangan dengan keadaan saat ini. Sanksi untuk perseroan karena melanggar hak tidak terinci secara jelas dalam PKB periode 2010-2012 ini.

Dengan adanya hambatan yang muncul, maka serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar berusaha untuk mencari solusi atau upaya untuk menghadapi hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, upaya tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor Internal

##### 1) Faktor Partisipasi Anggota

Serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar berusaha

mengajak anggota untuk turut aktif berpartisipasi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ajakan ini disampaikan pada saat rapat pengurus maupun saat diadakan sosialisasi penguatan serikat pekerja daerah-daerah seluruh kabupaten/kota di sulsel, sulbar dan sultra.

##### 2) Faktor Komunikasi

Untuk mengatasi hambatan yang timbul karena komunikasi dari pengurus serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar dengan para anggotanya, maka serikat pekerja memanfaatkan aplikasi berbagi pesan yaitu *WhatsApp* untuk melaksanakan komunikasi dengan cara meng-*posting* info-info terkini yang berkaitan dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kedalam grup yang berisi pengurus dan anggota serikat pekerja.

##### 3) Faktor Dana

Usaha pengurus serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar untuk mengatasi faktor dana ini adalah dengan cara mendirikan unit usaha dalam bentuk koperasi. Dengan adanya koperasi ini, selain bertujuan untuk mensejahterahkan anggota, sebagian keuntungan dari koperasi ini digunakan serikat pekerja pada saat proses pendampingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### b. Faktor Eksternal

##### 1) Hambatan Dari Pekerja

Satu-satunya upaya yang dilakukan serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar untuk mengatasi hambatan yang datang dari pekerja adalah dengan cara memaksimalkan anggota tim untuk menemukan bukti pendukung sebanyak mungkin. Dengan cara tersebut diharapkan sanksi yang akan dijatuhkan

nantinya merupakan sanksi yang paling ringan.

### 2) Hambatan Dari Perseroan

Usaha yang dilakukan serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar dalam menghadapi hambatan yang muncul dari perseroan yang berupa intimidasi terhadap anggota adalah dengan cara memberikan doktrin bahwa ancaman tersebut hanyalah geretakan belaka. Sedangkan perihal eksekusi yang lamban, serikat pekerja menyerahkan sepenuhnya kepada dinas terkait agar segera ditindaklanjuti.

### 3) Faktor Perjanjian Kerja Bersama

Usaha serikat pekerja untuk mengatasi perjanjian bersama yang sudah tidak sesuai dengan keadaan saat ini adalah dengan cara komunikasi oleh DPP atau dewan pimpinan pusat serikat pekerja PT. PLN (Persero) yang berkedudukan di Jakarta. Hal ini dibarengi dengan dikirimkannya delegasi dari serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar untuk ikut mendampingi perubahan perjanjian kerja bersama yang notabene merupakan PKB yang digunakan diseluruh area kerja PT. PLN (Persero) yang tersebar dari Sabang sampai Merauke.

## PENUTUP

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik simpulan dan merupakan jawaban permasalahan penelitian yang telah diajukan sebagai berikut:

1. Peranan serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah maksimal, dengan peranannya yaitu, dalam penyelesaian melalui bipatrit sebagai pendamping dan

perwakilan pekerja, pengawasan, pengawalan serta sebagai mediator. Sedangkan penyelesaian melalui mediasi sebagai perwakilan pekerja, pengawasan dan pengawalan perjanjian bersama.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah faktor internal yang berupa faktor partisipasi anggota, faktor komunikasi dan faktor dana. Sedangkan faktor eksternal adalah dari pekerja, perseroan dan perjanjian kerja bersama.
3. Upaya serikat pekerja DPD PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar untuk mengatasi hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam faktor internal adalah berusaha mengingatkan pentingnya partisipasi aktif anggota, meng-update informasi perkembangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui aplikasi perpesanan *WhatsApp*, mendirikan koperasi yang bertujuan untuk menutupi biaya akomodasi. Sedangkan mengatasi hambatan faktor eksternal dengan cara secara maksimal menemukan bukti pendukung, meyakinkan anggota bahwa intimidasi hanya merupakan gretakan semata dan Sedangkan menyerahkan masalah keterlambatan eksekusi kepada dinaskertrans, mengirimkan tim advokasi untuk mendampingi proses perubahan PKB.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdussalam dan Dedsasfuryanto, Adri. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*

- (*Hukum Perburuhan*). Jakarta: PTIK Indonesia.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hanitijo Soemitro, Ronny. 1983. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kansil, C.S.T. 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Kartasapoetra, dkk. 1992. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mulyadi, Lilik dan Subroto, Agus. 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*. Bandung: PT. Alumni.
- Ritzer, George dan Goodman, Douglas J. 2009. *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Kreasi Wacan
- S, Nasution. 2006. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. 1985. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunggono, Bambang. 2002. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syafa'at, Rachmad. 2008. *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Malang: In Trans Publishing.
- Wijayanti, Asri. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Karya Ilmiah dan Jurnal**
- Kusuma, Dian Sawitri. 2012. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga*. Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman.
- Nur Fatimah, Yani. 2015. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja". *Pandecta* 10 (2). 1907-891
- Ratanjaya, Daeng Sahara. 2014. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Boyolali)*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sumardiani, Fenny. 2014. "Peran Serikat Buruh Migran Indonesia dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri". *Pandecta* 9 (2). 1907-8919.
- Berita Online dan Internet**
- Ade Sanjaya. 2015. "Pengertian Peranan Menurut Para Ahli". Selasa, 7 Februari

2017.<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-peranan-definisi-menurut.html?m=1>.

**Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.