

**HUBUNGAN PERBURUHAN ERA DESENTRALISASI
DI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2013-2015**

Oleh : Firza Novita Panjaitan
Email : firza.novita@gmail.com

Pembimbing : Dr. Khairul Anwar, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi S1 Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the interests of workers in the District of Mandau in 2013-2015, a means of fighting for the interests of workers in the District of Mandau in 2013-2015, as well as Human Resources (HR) in Bengkalis Regency in 2013-2015. As for the background in this research is the problem of fulfillment of the normative rights of uncooperative workers in Mandau Sub-district, while the oil and gas sector becomes a source of income that contributes greatly to the increase of local revenue (PAD) in the area. But it is unfortunate that it is not followed by the increase of welfare for the community, especially for the contract workers who work in the company contractors partners PT. Chevron Pacific Indonesia (PT CPI). The research method used in this research is descriptive qualitative method, where in this research, the researcher tried to explain about the problems that happened between 8 (eight) PT. CPI and workers working in the company. Then the data collection techniques in this study using in-depth interview techniques and documentation of data collection and facts related to research problems. Further data obtained from the research location will be processed and analyzed further by way of describing the facts that have been found from the location of the study. From the results of interviews to informants and based on the data and information obtained by researchers when conducting research, it can be concluded that the demand for the settlement of problems related to the non-fulfillment of the normative rights of the workers is the interests fought by workers in the District of Mandau Bengkalis Regency on year 2013-2015. Then in the struggle for these interests, there are 4 (four) means employed by the workers in solving the problem, namely Labor Union, Labor Law Regulation, Bipartite Cooperation Institution, and Industrial Relations Dispute Settlement Institution. In addition, to improve the quality of Human Resources (HR) in Mandau District, especially in terms of potential management of the oil and gas sector, the local government of Bengkalis Regency builds a Vocational High School (SMK) based on Petroleum, so as to improve the competitiveness of the community, especially the younger generation in Mandau Sub- Regency of Bengkalis.

Keywords: Labour Relations, Labour Interest, Fulfillment of Normative Rights, Mandau Sub-district.

Pendahuluan

Dalam perkembangan hubungan perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.

Pasca reformasi isu kenaikan upah menjadi isu yang selalu melekat ketika terjadi aksi mogok kerja serikat buruh di Indonesia. Isu ini seolah-olah menjadi isu tunggal yang diperjuangkan kaum buruh ketika aksi mogok, aksi blokade jalan, ataupun aksi demonstrasi. Kata “buruh” dan “upah” seakan-akan melekat satu sama lain antara definisi dan maknanya. Isu kenaikan upah memang menjadi isu strategis yang diperjuangkan oleh kaum buruh tetapi bukan menjadi isu tunggal dari perjuangan gerakan buruh. Isu kenaikan upah buruh menjadi memanas manakala harus berhadapan dengan negara dan pasar. Pada masa Orde Baru, isu perjuangan buruh tidak hanya semata masalah kenaikan upah tetapi perjuangan hak sipil politik atas eksistensi organisasi mereka. Rezim Orde Baru sangat represif atas eksistensi organisasi serikat buruh. Aksi mereka sering dimaknai sebagai tindakan subversif melawan negara ketimbang dimaknai sebagai realitas politik demokratis.

Setelah rezim Orde Baru tumbang dan kran politik diperlebar, organisasi serikat buruh tumbuh berkembang di Indonesia tetapi tantangannya juga makin kompleks. Gerakan buruh bangkit lagi dengan memunculkan orientasi dan isu baru agar

bisa eksis dalam situasi sosial politik yang baru. Isu dominan mereka bukan lagi represif negara tetapi lebih mengarah pada tekanan pasar internasional. Pasar menjadi musuh nyata gerakan buruh, sementara pemerintah semakin bingung ketika harus melakukan mediasi antara kepentingan buruh dengan pengusaha. Pengusaha dan buruh sama-sama membangun kekuatan dan jejaring politik agar kepentingan mereka bisa terakomodir dalam proses pembuatan kebijakan.

Masalah pengupahan dan pemenuhan hak-hak normatif yang diterima buruh merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan industrial antara buruh dan perusahaan, bahkan hal ini sering menimbulkan konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang memiliki perbedaan, sehingga diperlukan campur tangan dari pemerintah. Dalam bidang hukum perburuhan yang menyangkut hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan, pemerintah telah ikut campur tangan terhadap isi perjanjian yang dibuat perusahaan dengan buruh, diantaranya mengenai penetapan upah minimum, maksudnya adalah semua perusahaan dilarang membayar upah kepada buruh di bawah ketentuan dari upah minimum.

Selama ini UMR (UMP/UMK) telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan upah minimum harus sesuai biaya kebutuhan hidup layak (KHL) yang ditetapkan oleh berbagai unsur termasuk di dalamnya adalah pemerintah, Pengusaha dan Buruh. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka jaminan dan penegakan hak-hak buruh dilakukan oleh negara. Negara yang seharusnya menjalankan peran pengawasan dan menjadi ujung tombak untuk melakukan upaya pencegahan terjadinya pelanggaran hak-hak buruh dan harus mengambil

tindakan tegas menghadapi para pelanggar hak-hak buruh.

Permasalahan pengupahan yang layak dan pemenuhan hak-hak normatif buruh yang belum sesuai ternyata terjadi di sebagian besar kota-kota industri, baik di pusat, provinsi, maupun kabupaten/kota. Duri yang merupakan ibukota Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu daerah industri di Provinsi Riau, dimana sektor Minyak & Gas (Migas) menjadi sumber pendapatan daerah yang utama serta menjadi sektor penggerak sendi-sendi ekonomi di daerah tersebut. Duri adalah salah satu ladang minyak di provinsi Riau. Ladang Minyak Duri telah dieksploitasi sejak tahun 50-an dan sampai saat ini masih diproduksi oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI). Bersama Minas dan Dumai, Duri menyumbang sekitar 60% produksi minyak mentah Indonesia, dengan rata-rata produksi saat ini mencapai 400.000-500.000 barel per hari.

Besarnya hasil produksi di sektor Migas yang dihasilkan di Duri, terutama di Kecamatan Mandau tentu saja berimplikasi pada peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Bengkalis. Namun sangat disayangkan bahwa hal tersebut tidak diikuti dengan peningkatan kesejahteraan bagi masyarakatnya, terutama bagi para buruh kontrak yang bekerja di perusahaan kontraktor mitra kerja PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI). Sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Penerapan Upah Minimum Sub Sektor Migas Provinsi Riau, harusnya perusahaan terkait membayarkan upah sebesar Rp. 2.250.000-, (Dua Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), namun realisasi yang terjadi adalah para buruh kontrak tersebut, hanya menerima upah sebesar Rp. 1.530.000-, (Satu Juta Lima Ratus Tiga Puluh Ribu Rupiah) dari 8 perusahaan kontraktor mitra kerja PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI). Tentu saja hal tersebut telah menyalahi peraturan dan

ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pembayaran upah yang tidak sesuai tersebut terjadi selama kurun waktu 2 tahun, yaitu tahun 2013-2015, padahal pasca ditetapkannya Peraturan Gubernur Riau Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Penerapan Upah Minimum Sub Sektor Migas Provinsi Riau pada tanggal 17 Juni 2013 yang lalu, harusnya 8 perusahaan kontraktor mitra kerja PT. CPI membayarkan upah sebesar Rp. 2.250.000-, (Dua Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) kepada para buruh.

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, pada tanggal 16 Agustus 2015 dilakukan sebuah pertemuan antara Perwakilan Buruh 8 Kontraktor Mitra Kerja PT. CPI, Serikat Buruh Riau Independen (SBRI), Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Bengkalis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bengkalis, dengan agenda pembahasan mengenai tuntutan agar dipenuhinya hak-hak normatif buruh 8 kontraktor PT. Chevron Pacific Indonesia, yang kemudian Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkalis, Drs. H. Burhanuddin, MH meminta agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis melakukan pemeriksaan atas tuntutan pemenuhan hak-hak normatif buruh 8 perusahaan kontraktor PT. CPI serta diselesaikan selama 1 (satu) bulan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan berbagai fenomena dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di dalam latar belakang masalah, maka penulis menarik beberapa rumusan masalah, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Apa saja yang menjadi kepentingan para buruh di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2013-2015?
2. Bagaimana kepentingan para buruh di Kecamatan Mandau Kabupaten

- Bengkalis Tahun 2013-2015 diperjuangkan?
3. Bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?

Kerangka Teoritis

1. Pengertian Hubungan Industrial

Menurut Simanjuntak (2009:1) menjelaskan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Definisi lainnya menyebutkan bahwa hubungan industrial adalah pihak-pihak yang berkepentingan dan ikut serta terlibat dalam hubungan tersebut. Secara umum, hubungan industrial menurut Kartonegoro (1999) diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Lebih lanjut dikatakan masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas yaitu sosial-budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, serta pertahanan dan keamanan nasional. Hal tersebut yang mengakibatkan hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja/buruh, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.

2. Sarana Hubungan Industrial

1. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan pada dasarnya dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan resmi mempekerjakan orang. Peraturan perusahaan memuat ketentuan mengenai kewajiban dan hak pekerja serta kewenangan dan kewajiban perusahaan pekerja wajib mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan dengan menghasilkan kualitas produk sesuai dengan ketetapan perusahaan dalam waktu tertentu dan pekerja berhak mendapatkan upah dan jaminan sosial

sebagai imbalan atas jasa kerjanya serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerjanya. Bagi perusahaan yang membuat peraturan tersebut, mempunyai wewenang mengatur sistem kerja, pembagian fungsi, pembagian kerja dan kerja tim dan berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja.

2. Lembaga Bipartit

Lembaga atau forum bipartit adalah forum konsultasi bagi wakil pengusaha dengan wakil pekerja. Apabila perusahaan telah memiliki serikat pekerja, maka yang mewakili dari pihak pekerja adalah ketua dari serikat pekerja, sedangkan yang mewakili dari perusahaan dapat diwakili oleh direksi maupun pimpinan unit. Fungsi dari lembaga bipartit adalah untuk menampung dan menyelesaikan keluhan dan tuntutan pekerja serta untuk menyelesaikan masalah-masalah hubungan industrial pada umumnya. Selain itu, lembaga bipartit juga berfungsi sebagai forum pembahas penyempurnaan peraturan perusahaan atau forum dialog untuk mempersiapkan negosiasi atau memperbarui perjanjian bersama.

3. Serikat Pekerja

Partisipasi serikat para pekerja dalam hubungan industrial dapat dilakukan secara langsung melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Partisipasi pekerja dalam hubungan industrial merupakan hak dan kebebasan pekerja dalam bernegosiasi dan mengeluarkan aspirasi yang dijamin oleh undang-undang lainnya.

4. Lembaga Tripartit

Lembaga tripartit merupakan forum konsultasi antara serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah. Fungsi lembaga ini adalah untuk membantu pemerintah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan dan menyelesaikan masalah-masalah hubungan industrial. Dalam lembaga tripartit terdapat lembaga-lembaga seperti Panitia

Penyelesaian Perselisihan, Dewan Penelitian Pengupahan, Dewan Latihan Kerja, Dewan Produktivitas, dan Dewan Keselamatan dan Kesehatan kerja.

5. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dengan adanya perbedaan keinginan antara pengusaha dengan pekerja serta adanya keluhan-keluhan diharapkan dapat diselesaikan dalam lembaga bipatrit. Apabila belum juga menemukan jalan tengah dari perselisihan tersebut. Maka dibutuhkan pihak ketiga namun perselisihan belum juga menemukan jalan tengah dari perselisihan tersebut, maka dibutuhkan pihak ketiga dari Departemen Tenaga Kerja atau mediator dari lembaga tripartit. Jika dengan adanya pihak ketiga namun perselisihan belum juga terselesaikan, maka kasus ini dianggap perselisihan hubungan industrial dan diselesaikan oleh Lembaga Majelis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah (P4D).

6. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan ini pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja.

3. Teori Korporatisme

Korporatisme, juga disebut korporativisme, adalah sistem organisasi ekonomi, politik, atau sosial yang melibatkan asosiasi masyarakat kedalam beberapa kelompok korporat seperti afiliasi pertanian, bisnis, etika, buruh, militer, patronase, atau ilmiah yang berlandaskan kepentingan bersama. Korporatisme secara teoretis didasarkan pada penafsiran suatu komunitas sebagai sebuah badan organik. Istilah

korporatisme berasal dari kata Latin "*corp*" yang berarti "badan". Korporatisme juga diartikan sebagai sistem organisasi sosial yang memiliki dasar pengelompokan manusia menurut komunitas kepentingan alami dan fungsi sosialnya, serta sebagai organ sejati dan utama negara, mereka memerintahkan dan mengarahkan buruh dan modal demi kepentingan bersama.

Salah satu jenis utama korporatisme adalah tripartisme ekonomi yang melibatkan negosiasi antara kelompok kepentingan bisnis, buruh, dan negara untuk menetapkan kebijakan ekonomi. Korporatisme terkait dengan konsep fungsionalisme struktural dalam sosiologi. Interaksi sosial korporat umum terjadi di dalam kelompok kekerabatan seperti keluarga, klan dan etnis.

Menurut Schmitter, bentuk pemerintahan korporatisme ada dua sub tipe, yaitu korporatisme masyarakat (*societal corporatism*) dan korporatisme negara (*state corporatism*). Korporatisme masyarakat dicirikan dengan suatu sistem perwakilan atau asosiasi kepentingan yang relatif otonom, dimana aktivitas-aktivitas dan dukungan terhadap pemerintah (negara) merupakan sumber legitimasi politik yang utama. Adapun ciri korporatisme negara adalah dengan penetrasi dan pengawasan (*control*) pemerintah terhadap perwakilan atau asosiasi kepentingan. Schmitter berpendapat bahwa korporatisme merupakan jawaban terhadap kebutuhan kapitalisme untuk menciptakan suatu rencana atau aransemen politik yang kondusif bagi pembangunan ekonomi. Kebutuhan ideologi kapitalisme berbeda-beda menurut tahapan perkembangan dan konteks internasional. Pada negara kapitalis maju kebutuhan utamanya adalah rezim (sistem politik yang stabil) di dominasi kelas borjuis. Dengan kelas borjuis yang mapan dan kuat akan mampu menghadapi kompetisi dalam pertarungan ekonomi internasional dengan cara asosiasi dan mengembangkan

kepentingan-kepentingan anggota masyarakat kelas bawah ke dalam proses tersebut secara jauh. Dengan meletakkan kelas pekerja kedalam sistem politik tersebut dan sekaligus memberikan mereka keuntungan material, kelas kapitalis dapat menjamin keberlangsungan pola produksi ekonomi mereka. Proses ini pada gilirannya akan mengakibatkan merosotnya politik pluralis dan menimbulkan apa yang dinamakan korporatisme masyarakat.

Pada negara kapitalis kurang berkembang atau wilayah dunia ketiga, posisi kelas borjuis sangat lemah. Akibatnya akan terjadi pembatasan kemampuan negara untuk memenuhi tuntutan kelas bawah. Oleh karena itu, negara mempertimbangkannya sebagai suatu kebutuhan dijalankannya perdamaian sosial, tidak melalui kooptasi atau penggabungan kelas bawah kedalam sistem politik. proses represif dan meniadakan kelas bawah ini menghasilkan apa yang dinamakan korporatisme negara.

4. Peran Negara Dalam Hubungan Industrial di Indonesia

Dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah dipandang berkewajiban untuk melindungi perburuhan, membela hak-hak kaum buruh dan memajukan kerja yang adil. Sudah dianggap dengan sendirinya bahwa pemerintah berada di pihak kaum buruh di dalam perjuangan mereka terhadap eksploitasi dan penindasan. Ini adalah sangat wajar karena Republik Indonesia adalah produk dari suatu revolusi dimana kaum buruh mempunyai suatu bagian aktif. Republik ini adalah hasil dari empat puluh tahun perjuangan dimana “kebebasan” dari “eksloitasi” dan dari “penindasan” merupakan isu besarnya.

Penerimaan oleh negara akan kewajiban-kewajiban terhadap rakyat pekerja diwujudkan di dalam Konstitusi

Republik Indonesia. Pasal 19 Konstitusi menjamin bahwa setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berpendapat dan berekspresi, sedangkan Pasal 20 mengakui hak semua warga atas kebebasan berkumpul dan berasosiasi. Merujuk pada hak kaum buruh khususnya, Pasal 21 menyatakan bahwa hak untuk berdemonstrasi dan untuk mogok diakui dan akan ditentukan dengan undang-undang. Sebagai tambahan, Pasal 29 menjamin hak setiap orang untuk membentuk dan bergabung pada serikat-serikat buruh untuk perlindungan serta memajukan kepentingan-kepentingannya yang mengenai pekerjaan dan kondisi-kondisi pekerjaan.

Secara empirik, sampai saat ini masih sering terjadi konflik kepentingan antara buruh dan perusahaan/pengusaha. Hubungan buruh dan pengusaha harus dipahami bahwa posisi buruh sebagai subordinatif terhadap pengusaha, hal ini sering dikemas dalam jargon politik adanya ketidakseimbangan kekuasaan ekonomi yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik bagi buruh dengan para pengusaha. Beberapa kasus perburuhan di Indonesia adakalanya cenderung memicu kerusuhan yang mengarah pada perbuatan anarki. Hal ini merupakan tugas pemerintah untuk mencari akar permasalahan dan mencari upaya pemecahannya dengan prinsip *win-win solution* dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan.

Konflik kepentingan antara buruh dan pengusaha akan terus berlanjut, manakala pihak pemerintah belum mampu memfasilitasi dengan peraturan perundang-undangan yang baik. Hubungan buruh dengan industri perlu dibingkai dalam aturan main dalam peraturan perundang-undangan. Hubungan ini diharapkan dapat saling menciptakan suasana “saling pengertian” dan “saling menguntungkan” (mutual simbiosis dan mutual benefit) sebagai bentuk suatu kemitraan. Sebagai konsekuensi hubungan

subordinatif maka perlu mempertimbangkan faktor “keseimbangan keadilan” secara proporsional terhadap setiap perlakuan, sekalipun konsep “adil” ini relatif bagi masing-masing pihak yang belum terpenuhi.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, disebut dengan metode penelitian kualitatif dikarenakan penelitian kualitatif dilakukan dalam situasi yang wajar (*natural setting*). Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk dengan kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Metode penelitian kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif penulis sendiri. Dalam penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan mengenai permasalahan yang terjadi antara 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia dan para buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Adapun yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari informan dengan menggunakan teknik wawancara ataupun observasi ke lokasi penelitian. Data ini dapat berupa data mengenai hubungan perburuhan di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, kepentingan yang diperjuangkan oleh buruh dan sarana dalam memperjuangkan kepentingan buruh di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2013-2015, serta Sumber Daya

Manusia (SDM) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi-dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek yang sedang diteliti, seperti jurnal, majalah, media massa, maupun internet.

Adapun sumber data dalam penelitian yaitu subjek penelitian yang menjadi informan yang akan memberikan berbagai selama proses penelitian. Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penulisan adalah teknik *purposive sampling* yaitu menentukan informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Nama	Jabatan
1	Addihan, SH	Ketua Komisi I DPRD Kabupaten Bengkalis
2	Jendri Salmon Ginting, AP, M.Si	Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis
3	Agen Simbolon	Ketua Umum DPP Serikat Buruh Riau Independen (SBRI)
4	Bobson Samsir Simbolon, SH	Kabidkumham DPP Serikat Buruh Riau Independen (SBRI)
5	Gindo Lubis	Ketua Umum DPC Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Kecamatan Mandau
6	L. Purba	Perwakilan PT. Multi Structure
7	Ramadio	Perwakilan PT. Petro Papua Energi
8	Sandra	Perwakilan PT. Timas Suplindo
9	Jukrosby	Perwakilan PT. Rifansi Dwi Putra

10	Jhonatan Sekewael	Perwakilan PT. Nusa Konstruksi Engineering
11	P. Siburian	Perwakilan PT. Cahaya Riau
12	Beny Siagian	Perwakilan PT. Wika Inhwa Singgar Consorsium
13	Badia Siagian	Perwakilan PT. Sumigita Inhwa Consurcium
14	Fahrizal Amri	Perwakilan Buruh Kontrak

Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2017

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Observasi
- b) Wawancara
- c) Dokumentasi

Sedangkan untuk analisis data menggunakan berbagai cara diantaranya adalah :

- 1) Reduksi Data
- 2) Penyajian Data
- 3) Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Pembahasan

A. Kepentingan Para Buruh di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2013-2015

Belum dipenuhinya hak-hak normatif para buruh yang bekerja di 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia membuat para buruh memperjuangkan kepentingannya. Menurut Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI) yang bermasalah adalah :

1. PT. MULTI STRUCTURE

2. PT. PETRO PAPUA ENERGI (PPE)
3. PT. TIMAS SUPLINDO
4. PT. RIFANSI DWI PUTRA
5. PT. NUSA KONTRUKSI ENGINEERING (NKE)
6. PT. CAHAYA RIAU
7. WIKA INHWA SINGGAR CONSORSIUM (WISC)
8. SUMIGITA INHWA CONSURCIUM (SIC)

Pasca dikeluarkannya Peraturan Gubernur Riau Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Penerapan Upah Minimum Sub Sektor Migas Provinsi Riau, seharusnya 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI) tersebut membayarkan upah sebesar Rp. 2.250.000-, (Dua Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) kepada para buruh. Namun pada kenyataannya, selama tahun 2013-2015 para buruh kontrak tersebut hanya menerima upah sebesar Rp. 1.530.000-, (Satu Juta Lima Ratus Tiga Puluh Ribu Rupiah), tentu saja hal ini menimbulkan ketidakpuasan dari para buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Para buruh tersebut menuntut agar 8 (delapan) perusahaan kontraktor mitra kerja PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI) membayarkan hak-hak normatif mereka.

Adapun hak-hak normatif yang diperjuangkan buruh di Kecamatan Mandau ini adalah upah Rapel UMSP Migas dan upah lembur yang belum dibayarkan dari tahun 2013 hingga 2015, dimana 8 (delapan) perusahaan mitra kerja PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI) tidak memenuhi ketentuan dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Penerapan Upah Minimum Sub Sektor Migas Provinsi Riau. Dalam Pergubri tersebut seharusnya pihak perusahaan terkait membayarkan upah buruh sebesar Rp. 2.250.000-, (Dua Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) kepada para buruh. Namun pada kenyataannya, selama tahun 2013-2015 para buruh kontrak tersebut

hanya menerima upah sebesar Rp. 1.530.000-, (Satu Juta Lima Ratus Tiga Puluh Ribu Rupiah), dan tentu saja hal ini menimbulkan ketidakpuasan dari para buruh karena menilai pihak perusahaan bertindak tidak adil dalam pembayaran upah para buruh di Kecamatan Mandau. Ditambah lagi Permasalahan ini terkesan dibiarkan berlarut-larut dan juga tidak mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, baik pihak perusahaan selaku pihak yang berkewajiban dalam hal memenuhi hak-hak normatif para buruh, maupun pihak pemerintah daerah, yang dalam hal ini adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sebagai pihak yang berwenang dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan, baik memberikan perlindungan hukum bagi para buruh maupun pemberian sanksi kepada perusahaan yang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku.

B. Sarana Dalam Memperjuangkan Kepentingan Para Buruh Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2013-2015

Permasalahan yang terjadi antara buruh dan juga 8 perusahaan kontraktor mitra kerja PT. CPI di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis merupakan permasalahan yang sangat erat kaitannya dengan Hubungan Industrial atau Hubungan Ketenagakerjaan diantara keduanya. Dalam hal menyelesaikan permasalahan tersebut, memerlukan peran serta beberapa pihak yang terkait. Dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa Hubungan Industrial dan penyelesaian permasalahan dalam Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana sebagai berikut :

- 1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 2) Organisasi Pengusaha

- 3) Lembaga Kerja Sama Bipartit
- 4) Lembaga Kerja Sama Tripartit
- 5) Peraturan Perusahaan
- 6) Perjanjian Kerja Bersama
- 7) Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan
- 8) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil penelitian penulis, merujuk pada Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) sarana untuk memperjuangkan kepentingan buruh di Kecamatan Mandau dalam menuntut pemenuhan hak-hak normatif mereka pada tahun 2013-2015, yaitu Serikat Buruh, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Lembaga Kerja Sama Bipartit, dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Serikat Buruh

Demi memperjuangkan hak-hak normatifnya, para buruh yang belum dibayarkan upah Rapel UMSP Migas dan upah lemburnya tersebut, menempuh jalur hukum dengan melakukan pengaduan kepada Serikat Buruh Riau Independen (SBRI). Menanggapi hal tersebut sebagai lembaga hukum yang memiliki kewajiban dalam menampung aspirasi serta memberikan perlindungan hukum bagi para buruh di Riau, Serikat Buruh Riau Independen (SBRI) yang berkedudukan di Duri mengadakan pertemuan dengan Perwakilan Buruh 8 Kontraktor Mitra Kerja PT. CPI, Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkalis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis pada tanggal 16 Agustus 2015.

Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sesuai Surat Perintah Tugas (SPT) Nomor : 090/SPT/2015/025 tanggal 18

Agustus 2015 terkait pengaduan Serikat Buruh Riau Independen (SBRI) dan Surat Direktur Bina Penegakan Hukum Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. B.79/PPK-BPH/VII/2015 tanggal 13 Juli 2015, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menemukan bahwa 8 (delapan) perusahaan kontraktor mitra kerja PT. CPI tersebut, sebagian besarnya telah menunaikan kewajiban mereka dalam memenuhi hak-hak normatif para buruh. Tentu saja hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan dari para buruh dan pihak SBRI. Pihak SBRI menilai bahwa laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Selain itu, pihak SBRI menganggap laporan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis kepada Pj. Bupati Bengkalis c.q Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkalis melalui Surat No. 560/DTKT-PK/2015/503 tanggal 25 September 2015 merupakan bentuk kebohongan dan pembangkangan yang dilakukan oleh jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis atas Surat Dirjen Binwasnaker Kemenaker RI No. B.79/PPK-BPH/VII/2015 tanggal 13 Juli 2015. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada keseriusan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan permasalahan tuntutan pemenuhan hak-hak normatif para buruh yang bekerja pada 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. CPI di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis tahun 2013-2015.

2. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan mengenai kewajiban dan hak pekerja serta kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak-hak normatif para buruh. Para buruh berhak mendapatkan upah dan jaminan sosial sebagai imbalan atas jasa kerjanya serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerjanya. Namun pada kenyataan 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia yang seharusnya melaksanakan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak normatif para buruh di Kecamatan Mandau, justru melakukan pelanggaran terhadap hak-hak normatif, sehingga para buruh hingga saat ini tidak bisa mendapatkan haknya.

Terkait perselisihan hubungan kerja antara buruh dengan pihak perusahaan di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis ini adalah masalah kebijakan yang dibuat oleh pihak Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia yang seharusnya mensejahterahkan para buruh justru malah membuat para buruh merasa terbebani dengan kebijakan dan peraturan perusahaan yang dibuat secara sepihak tanpa memikirkan kesejahteraan para buruh. Hal inilah yang menjadi persoalan perselisihan hubungan kerja antara buruh dengan pihak perusahaan dimana pihak perusahaan terkait tidak melakukan tindakan penyelesaian pembayaran hak-hak normatif yang menjadi tuntutan para buruh. Selain itu, pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan menyangkut pembayaran upah lembur dan upah Rapel UMSP Migas tahun 2013 yang menyebabkan banyak buruh saat ini nasibnya seperti diabaikan, mengingat pihak perusahaan kurang menanggapi apa yang menjadi tuntutan buruh selama ini. Hal inilah yang seharusnya menjadi perhatian dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dan juga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Perlindungan upah dan hak-hak para buruh serta jaminan kesejahteraan buruh

beserta keluarganya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun sangat disayangkan bahwa 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengabaikan ketentuan-ketentuan tersebut. mereka tidak memenuhi hak-hak normatif para buruh dan juga telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga hal ini menimbulkan perselisihan antara pihak perusahaan terkait dengan para buruh yang bekerja di perusahaan tersebut.

3. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Fungsi dari lembaga bipartit adalah untuk menampung dan menyelesaikan keluhan dan tuntutan pekerja serta untuk menyelesaikan masalah-masalah hubungan industrial pada umumnya. Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan di lapangan, dapat dikatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak mampu menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial antara 8 (delapan) perusahaan kontraktor mitra kerja PT. CPI dengan para buruh. Tidak ada keseriusan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dan juga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan kasus ini, justru yang banyak membantu buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka adalah Serikat Buruh Riau Independen (SBRI) yang sampai sejauh ini banyak mengikuti perjalanan alur proses hukum hingga kasus ini sampai kepada Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Melihat fakta yang terjadi sungguh sangat disayangkan bahwa para buruh yang seharusnya mendapatkan jaminan atas kehidupan yang layak dan jaminan atas kesejahteraan, malah mendapatkan yang sebaliknya. Para buruh di Kecamatan Mandau seakan-akan pasrah dengan nasib

yang dialami oleh mereka. Para buruh sudah tidak tahu harus menggunakan cara seperti apalagi untuk mendesak pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis agar segera menyelesaikan permasalahan pelanggaran atas hak-hak normatif yang terjadi antara 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. CPI dengan para buruh.

4. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hal permasalahan perselisihan antara 8 (delapan) perusahaan kontraktor mitra kerja PT. Chevron Pacific Indonesia dengan para buruh yang bekerja di perusahaan tersebut, terdapat perbedaan kepentingan diantara kedua belah pihak. Para buruh memiliki kepentingan terkait tuntutan agar dipenuhinya hak-hak normatif mereka, sementara pihak perusahaan memiliki kepentingan agar aktivitas produksinya tidak terhenti dikarenakan berbagai aksi yang dilakukan oleh para buruh terkait tuntutan agar dipenuhinya hak-hak normatif mereka. Hal inilah yang menjadikan posisi buruh sebagai pengambilan keputusan semakin lemah kedudukannya sementara posisi perusahaan sebagai pengaruh modal semakin menguat kedudukannya. Hal inilah yang seharusnya mendapat perhatian serius baik dari pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis maupun dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, karena dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis merupakan pihak ketiga yang seharusnya dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara para buruh dengan pihak perusahaan. Namun bila kita melihat fakta di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, pihak ketiga masih belum mampu dalam menyelesaikan permasalahan perselisihan antara para buruh dengan 8 (delapan) perusahaan kontraktor mitra kerja PT. Chevron Pacific Indonesia.

Sesuai dengan aturan yang berlaku, seharusnya permasalahan ini sudah termasuk ke dalam Hubungan Industrial dan permasalahan ini harus diselesaikan oleh Panitia Perburuhan Tingkat Daerah (P4D). Namun bila melihat alur proses hukum yang terjadi, cara ini juga dinilai kurang efektif dalam menghadapi perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis maupun Panitia Perburuhan Tingkat Daerah (P4D) hanya memberi teguran kepada perusahaan yang bermasalah, dengan menyuruh perusahaan terkait memenuhi kewajibannya dalam hal pembayaran upah yang layak dan pemenuhan hak-hak normatif buruh lainnya, tanpa melakukan tindakan tegas terhadap perusahaan yang telah melakukan pelanggaran tersebut.

C. Sumber Daya Manusia di Kecamatan Mandau Kabupaten

Jika berbicara mengenai Sumber Daya Manusia, Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis merupakan Kecamatan dengan jumlah penduduk yang paling besar dari total penduduk Kabupaten Bengkalis yaitu sebesar 256.108 jiwa. Kecamatan Mandau menjadi basis tenaga kerja dimana terdapat sekitar 156 perusahaan terdiri 94 perusahaan sektor Migas dan 62 perusahaan sektor Non-Migas. Dari total 156 perusahaan tersebut, mempekerjakan sebanyak 25.051 orang pekerja/buruh, jumlah tersebut semakin berkembang setiap tahunnya.

Duri yang merupakan ibukota dari Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah salah satu ladang minyak di provinsi Riau. Ladang Minyak Duri telah dieksploitasi sejak tahun 50-an dan masih berproduksi oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI). Bersama Minas dan Dumai, Duri menyumbang sekitar 60% produksi minyak mentah Indonesia, dengan rata-rata produksi saat ini 400.000-500.000 barel per hari. Minyak mentah yang

dihasilkan, meskipun tidak sebaik lapangan minyak Minas, merupakan salah satu minyak dengan kualitas terbaik di dunia yakni *Duri Crude*. Pada bulan November 2006, Ladang Minyak Duri atau *Duri Steam Flood Field* mencapai rekor produksi 2 miliar barel sejak pertama kali dieksplorasi pada 1958. Kekayaan Sumber Daya Alam (SDA) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis inilah yang mendorong para pelaku industri berlomba-lomba meningkatkan peran sertanya dalam mengelola Sumber Daya Alam (SDA) tersebut. Seiring dengan hal itu, timbul pula kesadaran untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Mandau yang lebih mumpuni.

Berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, hal itu bertujuan agar daya saing masyarakat di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis di pasar industri terutama industri di sektor Migas dapat meningkat. Salah satunya adalah peningkatan kualitas pendidikan bagi masyarakat di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis telah membangun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Perminyakan dan Politeknik Perminyakan di Kota Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis pada tahun 2012.

Dengan adanya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berbasis perminyakan di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis ini, tentu saja diharapkan dapat membantu menyalurkan keterampilan generasi-generasi muda yang ada di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam mengelola industri sektor Migas di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis secara mandiri dan berkesinambungan. Selain itu, pembangunan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berbasis perminyakan ini diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja lokal yang handal

di bidang pengelolaan Migas di Kecamatan Mandau, sehingga tidak kalah saing dengan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB III, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tuntutan terhadap penyelesaian permasalahan terkait belum dipenuhinya hak-hak normatif para buruh yang bekerja di 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah kepentingan yang diperjuangkan oleh para buruh di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis pada tahun 2013-2015.
2. Terdapat 4 (empat) sarana untuk memperjuangkan kepentingan buruh di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan permasalahan terkait belum dipenuhinya hak-hak normatif para buruh yang bekerja di 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia pada tahun 2013-2015, yaitu Serikat Buruh, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Lembaga Kerja Sama Bipartit, dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis telah melakukan usaha untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, terutama dalam hal pengelolaan potensi sektor Migas. Adapun cara yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten

Bengkalis adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut melalui pengadaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berbasis Perminyakan, sehingga dapat meningkatkan daya saing masyarakat terutama generasi muda di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain sebagai berikut :

1. 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang terlibat masalah harus segera melakukan penyelesaian atas tuntutan pemenuhan hak-hak normatif para buruh di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis pada tahun 2013-2015, mengingat hal tersebut merupakan kewajiban dari pihak perusahaan dalam hal menjamin kesejahteraan dan meningkatkan taraf kehidupan para buruh.
2. Dalam upaya menyelesaikan permasalahan terkait belum dipenuhinya hak-hak normatif para buruh yang bekerja di 8 (delapan) Perusahaan Kontraktor Mitra Kerja PT. Chevron Pacific Indonesia pada tahun 2013-2015, diperlukan suatu koordinasi dan komunikasi yang baik antara pihak-pihak terkait, baik itu pihak perusahaan kontraktor mitra kerja PT. CPI, Serikat Buruh Riau Independen, maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bengkalis. Selain itu diperlukan suatu keseriusan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, serta DPRD Kabupaten Bengkalis, mengingat ketiga institusi tersebut memiliki kewenangan yang lebih dalam menyelesaikan permasalahan terkait ketenagakerjaan/perburuhan di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

3. Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis harus lebih meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, mengingat Kecamatan Mandau merupakan salah satu daerah industri penghasil Minyak Bumi terbesar di Indonesia. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, diharapkan dapat meningkatkan daya saing masyarakat terutama generasi muda di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam mengelola potensi daerahnya, terutama pada industri sektor Migas.

Daftar Pustaka

Buku

- Budiono, Abdul Rahmad. 2009. *Hubungan Perburuhan di Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Indeks.
- Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. 1998. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : LP3ES.
- M.M, Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : PT. Prasetya Widya Pratama.
- Rabita. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar Wawancara*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Satori, Djam'an. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung : Alfabeta.
- Suwarto. 2003. *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. Jakarta : Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.
- Tedjasukmana, Iskandar. 2008. *Watak Politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia*. Jakarta : TURC (Trade Union Rights Centre).
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Edisi Kedua Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Zaeni, Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja : Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mochtar, Marlon. 2011. *Hegemoni Korporatisme Negara Terhadap Rakyat (Studi Kasus : Keterlibatan Interest Group Bakrie Dalam Penanggulangan Lumpur Lapindo)*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah (Diakses melalui <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/6151> pada tanggal 18 Agustus 2017).
- Zuhdan, Muhammad. 2014. *Perjuangan Gerakan Buruh Tidak Sekedar Upah* :

Melacak Perkembangan Isu Gerakan Buruh di Indonesia Pasca Reformasi. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Volume 17 Nomor 3, Maret 2014 ISSN 1410-4946. (Diakses melalui <https://jurnal.ugm.ac.id/jsp/article/view/13086/9315> pada tanggal 16 Agustus 2017).

Undang-Undang

Peraturan Gubernur Riau Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Sub Sektor Migas Provinsi Riau Tahun 2013.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Internet

<http://camatmandau.bengkaliskab.go.id/>. (Diakses pada tanggal 8 Mei 2017).

https://id.wikipedia.org/wiki/Duri,_Mandau,_Bengkalis. (Diakses pada tanggal 17 Agustus 2017).

<https://id.wikipedia.org/wiki/Korporatisme>. (Diakses pada tanggal 18 Agustus 2017).