



ANALISIS MEKANISME PENYELESAIAN DUALISME SERIKAT PEKERJA LUAR PERUSAHAAN SIAK

Kartono¹, Indra Afrita², Robert Libra³

^{1,2,3} Magister Ilmu Hukum, Universitas Lancang Kuning; tontikawilafsiak@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Ispute Resolution;
Labor Law;
Labor Union;
Organizational Conflict;
Dualism.

Kata Kunci:

Dualisme;
Hukum Ketenagakerjaan;
Organisasi Buruh;
Penyelesaian Sengketa;
Serikat Pekerja.

Article history:

Received 2025-07-10

Revised 2025-08-17

Accepted 2025-09-20

ABSTRACT

The dualism conflict within extra-company labor unions in Siak Regency reflects the structural weakness of labor law in addressing internal organizational disputes. This study analyzes how existing resolution mechanisms have failed to provide adequate legal certainty and examines the broader impact of this dualism on industrial relations stability. Employing a juridical-sociological approach, data were collected through literature reviews and in-depth interviews with local government officials, union representatives, and legal practitioners. Findings reveal a legal vacuum in regulating union dualism, resulting in normative ambiguity that is often handled through administrative discretion by regional authorities. However, such measures are temporary and fail to resolve the core issue of organizational legitimacy. The research underscores the need for regulatory reform and a more proactive role of the state in facilitating fair, definitive, and legally accountable resolution mechanisms. Resolving union dualism cannot rely solely on internal autonomy; instead, structural legal intervention is necessary to foster a just, democratic, and stable industrial relations environment.

ABSTRAK

Konflik dualisme kepengurusan dalam serikat pekerja luar perusahaan di Kabupaten Siak mencerminkan lemahnya struktur hukum ketenagakerjaan dalam merespons persoalan internal organisasi buruh. Studi ini menganalisis bagaimana mekanisme penyelesaian yang selama ini ditempuh belum mampu memberikan jaminan hukum yang memadai, serta bagaimana dampak dualisme tersebut berpengaruh terhadap kestabilan hubungan industrial. Dengan menggunakan pendekatan yuridis-sosiologis, data diperoleh melalui studi kepustakaan dan wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, termasuk pemerintah daerah, pengurus serikat pekerja, dan praktisi hukum. Temuan menunjukkan bahwa tidak adanya instrumen hukum yang secara khusus mengatur penyelesaian dualisme serikat menciptakan kekosongan normatif yang diselesaikan secara administratif melalui diskresi kepala daerah. Namun demikian, solusi tersebut bersifat sementara dan tidak menyentuh akar persoalan legalitas organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya reformasi regulasi dan kehadiran negara secara aktif dalam menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa internal serikat yang adil, final, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Penyelesaian dualisme serikat tidak cukup hanya mengandalkan otonomi internal organisasi, melainkan

membutuhkan intervensi struktural agar tercipta iklim hubungan industrial yang sehat, adil, dan demokratis.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.



Corresponding Author:

Kartono

Magister Ilmu Hukum, Universitas Lancang Kuning; tontikawilafsiak@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial yang sehat merupakan fondasi penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam konteks tersebut, serikat pekerja memiliki peran yang sangat strategis sebagai representasi kolektif dari aspirasi dan hak-hak buruh. Eksistensinya dijamin secara konstitusional dan diperkuat dalam sistem hukum nasional melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jaminan ini bukan hanya legal formal, tetapi juga mencerminkan semangat demokratisasi dalam dunia kerja serta perlindungan atas kebebasan berserikat yang telah diratifikasi melalui Konvensi ILO Nomor 87.

Akan tetapi, pelaksanaan prinsip-prinsip hukum tersebut tidak selalu tercermin dalam praktik di lapangan. Salah satu masalah krusial yang mencuat adalah terjadinya dualisme kepengurusan dalam tubuh serikat pekerja, khususnya di luar perusahaan. Fenomena ini menggambarkan adanya dua atau lebih struktur kepengurusan yang saling mengklaim legitimasi sebagai wakil sah dari organisasi. Situasi tersebut tidak hanya merusak konsolidasi internal organisasi buruh, tetapi juga menimbulkan kebingungan di kalangan pekerja, pengusaha, hingga pemerintah, serta menurunkan kredibilitas serikat dalam menjalankan fungsinya sebagai mitra perundingan kolektif.

Di Kabupaten Siak, fenomena dualisme ini sangat nyata terlihat, terutama dalam tubuh organisasi F-SPTI. Konflik internal yang semula terjadi di tingkat pusat ternyata menjalar hingga ke tingkat daerah, memunculkan ketegangan yang berujung pada bentrokan fisik, klaim wilayah kerja, serta tindakan hukum antar kubu. Pemerintah daerah berupaya melakukan intervensi melalui kebijakan administratif, seperti penerbitan Peraturan Bupati Siak Nomor 134 Tahun 2023, namun kebijakan tersebut lebih bersifat pragmatis dan belum mampu menyelesaikan akar persoalan secara struktural dan hukum.

Permasalahan dualisme dalam serikat pekerja luar perusahaan tidak dapat dipandang sebagai isu organisasi semata, melainkan merupakan bentuk disfungsi dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menjamin kebebasan berserikat belum secara tegas menyediakan mekanisme penyelesaian konflik internal serikat ketika terjadi dualisme kepengurusan. Dalam kondisi demikian, konflik berlarut-larut tanpa penyelesaian yang jelas, dan celah hukum ini menimbulkan kekosongan yang berdampak pada ketidakpastian hukum, ketegangan sosial, serta melemahnya posisi tawar pekerja.

Upaya untuk menyelesaikan konflik melalui mekanisme pengadilan juga tidak selalu berhasil. Pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara, misalnya, kerap kali ditolak dengan alasan objek gugatan tidak termasuk dalam klasifikasi keputusan tata usaha negara.

Di sisi lain, Pengadilan Hubungan Industrial pun sering kali menyatakan tidak memiliki kewenangan karena jenis perselisihan dianggap bukan bagian dari kategori yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketika pengadilan tidak menjadi forum yang efektif, maka para pihak terjebak dalam labirin hukum yang tidak memberikan solusi.

Persoalan ini secara nyata mencerminkan adanya jurang antara harapan normatif hukum dan kenyataan di lapangan. Serikat pekerja yang seharusnya menjadi alat perjuangan buruh justru lumpuh oleh konflik internal yang tidak terselesaikan, bahkan berpotensi dimanfaatkan oleh pihak-pihak eksternal untuk melemahkan gerakan buruh secara struktural. Pemerintah daerah, yang dalam banyak kasus bersikap pasif, berada dalam posisi dilematis antara tidak ingin mencampuri urusan internal organisasi dan keharusan menjaga ketertiban umum serta iklim usaha yang kondusif.

Kajian terhadap mekanisme penyelesaian dualisme serikat pekerja luar perusahaan menjadi penting dalam konteks ini. Analisis yang komprehensif terhadap kekosongan hukum dan ketidakefektifan mekanisme yang tersedia menjadi landasan untuk merumuskan solusi hukum yang lebih pasti. Tidak cukup dengan sekadar mendorong penyelesaian secara internal dalam serikat pekerja, negara sebagai pemegang otoritas hukum perlu hadir memberikan kepastian melalui perangkat regulasi dan kelembagaan yang relevan.

Pendekatan hukum tidak bisa hanya bersifat tekstual atau berdasarkan formalitas administratif. Dalam konteks ini, diperlukan sebuah analisis yang bersandar pada prinsip negara hukum dan keadilan substantif. Negara tidak hanya menjamin kebebasan berserikat, tetapi juga berkewajiban menjamin bahwa hak tersebut tidak disandera oleh konflik yang tidak teratas. Dalam sistem negara hukum yang ideal, keberadaan serikat pekerja harus tidak hanya diakui secara legal, tetapi juga dijamin keberlangsungan dan efektivitasnya melalui mekanisme penyelesaian konflik yang responsif dan tuntas.

Penelitian ini memfokuskan diri pada pelaksanaan dan efektivitas mekanisme penyelesaian dualisme kepengurusan serikat pekerja luar perusahaan di Kabupaten Siak. Fokus analisis tidak semata menelaah prosedur penyelesaian yang telah dilakukan, tetapi juga menilai relevansi hukum positif yang ada, serta bagaimana praktik hukum di lapangan memberi ruang bagi kepastian hukum. Dalam situasi di mana serikat pekerja terpecah dan pemerintah daerah terpaksa mengambil langkah diskresi, muncul pertanyaan penting mengenai bagaimana seharusnya negara bertindak untuk mengatasi persoalan ini secara konstitusional, adil, dan berkeadilan sosial.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yang memadukan antara studi dokumen hukum (normatif) dengan realitas empirik di lapangan. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan dualisme kepengurusan serikat pekerja bukan hanya menyangkut teks hukum positif semata, melainkan juga berkaitan erat dengan praktik pelaksanaan, respons kelembagaan, serta dinamika sosial yang mengiringinya. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya memahami persoalan dari dua sudut pandang: legal-formal dan sosial-empiris.

Jenis penelitian ini bersifat kualitatif, dengan fokus pada eksplorasi mendalam terhadap fakta-fakta hukum dan sosial yang melingkupi peristiwa dualisme serikat pekerja luar perusahaan. Penelitian ini dilakukan secara deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk menggambarkan, menganalisis, dan mengevaluasi pelaksanaan mekanisme penyelesaian konflik dualisme tersebut dalam kerangka peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta sejauh mana mekanisme yang ada mampu memberikan kepastian dan keadilan hukum.

Lokasi penelitian dipusatkan di Kabupaten Siak, Provinsi Riau, yang secara faktual menjadi locus dari konflik dualisme kepengurusan F-SPTI. Selain itu, penelitian juga melibatkan institusi-institusi yang relevan di wilayah provinsi, seperti Dinas Ketenagakerjaan, Pengadilan Hubungan Industrial, serta organisasi serikat pekerja di tingkat daerah dan pusat. Penentuan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kabupaten Siak merupakan daerah dengan intensitas konflik serikat yang tinggi, sehingga menjadi representasi empiris yang tepat untuk dianalisis.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang dipilih secara purposif. Informan yang diwawancarai meliputi mediator hubungan industrial, hakim Pengadilan Hubungan Industrial, pengawas ketenagakerjaan, pejabat Dinas Tenaga Kerja, dan pengurus serikat pekerja dari kedua kubu yang bersengketa. Wawancara dilakukan secara langsung dan semi-terstruktur agar memungkinkan peneliti menggali informasi substantif yang tidak terungkap dalam dokumen tertulis.

Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui telaah terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan-putusan pengadilan, dokumen kebijakan pemerintah daerah (seperti Peraturan Bupati Siak), serta literatur akademik berupa jurnal hukum dan buku teks yang mendukung analisis teoritis.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif interaktif. Data hasil wawancara dan studi dokumen dianalisis melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif dan kategorisasi tematik agar memudahkan pemahaman serta pembacaan pola. Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif, yaitu berdasarkan fakta-fakta empirik yang ditemukan di lapangan, kemudian dihubungkan dengan kerangka teori dan regulasi hukum yang berlaku.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis yuridis normatif terhadap substansi hukum yang ada, serta analisis sosiologis terhadap praktik penyelesaian konflik serikat pekerja di lapangan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya kekosongan hukum, tumpang tindih kewenangan, serta inkonsistensi antara norma dan implementasi. Hasil analisis kemudian dijadikan dasar untuk merumuskan model penyelesaian yang bersifat konstruktif dan aplikatif, sesuai dengan nilai-nilai keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fenomena dualisme kepengurusan serikat pekerja luar perusahaan di Kabupaten Siak, khususnya yang terjadi dalam tubuh Federasi Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (F-SPTI), telah menjadi potret konkret dari kegagalan sistem hukum ketenagakerjaan dalam menjawab dinamika internal organisasi buruh. Konflik ini bukan sekadar perpecahan administratif, melainkan telah berkembang menjadi persoalan struktural yang berimplikasi pada stabilitas sosial, keamanan lokal, dan efektivitas hubungan industrial.

3.1 Realitas Dualisme di Lapangan: Bentuk, Akar Masalah, dan Dinamika Internal

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan para pemangku kepentingan di Kabupaten Siak, ditemukan bahwa dualisme serikat pekerja luar perusahaan muncul akibat perbedaan legitimasi yang diklaim oleh dua kubu pengurus yang sama-sama menyebut diri sebagai bagian dari F-SPTI. Keduanya memiliki Surat Keputusan dari pengurus pusat versi masing-masing dan memiliki basis massa tersendiri, baik dalam lingkup buruh bongkar muat maupun kelompok kerja (pokja) yang tersebar di beberapa kecamatan.

Dualisme ini bermula dari konflik kepemimpinan di tingkat pusat, yang kemudian berimbang hingga ke daerah. Di Kabupaten Siak, masing-masing kubu membentuk struktur kepengurusan yang lengkap dan aktif melakukan aktivitas organisasi seperti penarikan iuran, penerbitan kartu anggota, dan penguasaan lapangan kerja di sektor bongkar muat. Konflik mulai meningkat ketika keduanya memperebutkan hak operasional di lokasi kerja seperti pelabuhan, gudang, dan area industri. Dari sinilah ketegangan mulai menjurus pada aksi konfrontatif yang bersifat fisik, dan bahkan menimbulkan kekerasan terbuka di lapangan.

Dari hasil wawancara dengan petugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak, diketahui bahwa instansi pemerintah setempat mengalami dilema dalam menentukan pihak yang sah karena tidak adanya kewenangan administratif untuk menilai keabsahan struktur internal organisasi buruh. Dinas hanya bisa mencatat keberadaan serikat berdasarkan laporan dan tidak memiliki otoritas untuk mengakui salah satu kubu sebagai representasi resmi tanpa keputusan pengadilan atau kesepakatan damai antara kedua pihak. Hal ini menunjukkan bahwa pada level administratif daerah, belum terdapat mekanisme evaluatif atau validatif terhadap dualisme yang terjadi, sehingga menyebabkan kekacauan dalam komunikasi kelembagaan.

3.2 Ketidakjelasan Legalitas dan Kekosongan Hukum dalam Penyelesaian

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, tidak ditemukan ketentuan eksplisit yang mengatur penyelesaian dualisme kepengurusan serikat pekerja, apalagi yang berbasis luar perusahaan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur hak berserikat dan tata cara pembentukan serikat, namun tidak menyediakan prosedur resolusi ketika terjadi pertikaian internal. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga terbatas pada konflik yang menyangkut hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, bukan antarstruktur organisasi pekerja.

Akibat kekosongan hukum ini, para pihak yang berseteru mencoba menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Tata Usaha Negara dan Pengadilan Negeri. Namun, dalam praktiknya, pengadilan kerap menolak perkara tersebut karena tidak memenuhi syarat formil sebagai objek sengketa yang bisa diperiksa. PTUN, misalnya, menilai bahwa surat keputusan pengangkatan atau pencabutan pengurus dari pusat organisasi bukanlah keputusan tata usaha negara yang bersifat final dan konkret terhadap individu tertentu di wilayah administratif tertentu.

Sementara itu, Pengadilan Negeri pun enggan memutuskan karena tidak ada gugatan perdata langsung, dan Pengadilan Hubungan Industrial menolak berwenang karena konflik tersebut tidak menyangkut hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Maka, sengketa yang terjadi antara dua kelompok dalam tubuh F-SPTI tidak mendapatkan forum penyelesaian yang memadai. Keadaan ini membuat konflik terus berlanjut tanpa titik temu dan memunculkan keresahan di kalangan pekerja serta pengusaha yang membutuhkan kepastian.

3.3 Peran Pemerintah Daerah dan Diskresi dalam Menyikapi Kekosongan

Menyadari potensi konflik sosial yang berkepanjangan, Pemerintah Kabupaten Siak akhirnya mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 134 Tahun 2023 yang mengatur penertiban dan distribusi wilayah kerja organisasi buruh. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk mencegah terjadinya gesekan di lapangan dengan membagi zona kerja masing-masing kelompok secara administratif. Dengan demikian, kedua kubu tetap diakui sementara, tetapi diberi batas wilayah untuk menjalankan operasional secara terpisah.

Namun, kebijakan ini bersifat darurat dan bukan merupakan penyelesaian hukum yang berlandaskan norma. Langkah ini lebih tepat dipahami sebagai pendekatan manajemen konflik ketimbang penegakan hukum. Pemerintah daerah memang memiliki otoritas diskresi dalam rangka menjaga ketertiban umum, tetapi diskresi bukanlah solusi substansial yang menyelesaikan akar persoalan berupa dualisme legalitas organisasi. Selain itu, Peraturan Bupati ini tidak memiliki kekuatan mengikat dalam pengakuan keabsahan serikat pekerja menurut ketentuan hukum nasional, sehingga efektivitasnya hanya bersifat lokal dan sementara.

3.4 Respons Pengusaha, Buruh, dan Masyarakat

Kondisi dualisme ini turut memengaruhi relasi industrial antara buruh dan pengusaha di Siak. Banyak pengusaha mengaku bingung menentukan mitra serikat yang sah untuk diajak berunding. Akibatnya, proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terhambat, dan banyak program perlindungan kesejahteraan buruh tidak berjalan maksimal. Sebagian pengusaha bahkan memilih untuk tidak melibatkan diri secara langsung dalam urusan organisasi buruh dengan alasan menjaga netralitas dan menghindari konflik.

Dampak terhadap pekerja juga cukup serius. Banyak dari mereka mengalami kebingungan dalam menentukan loyalitas, karena sering kali dipaksa memilih kubu oleh masing-masing pengurus serikat. Beberapa pekerja bahkan mengalami intimidasi jika tidak mau mengikuti salah satu pihak. Hal ini menyebabkan terganggunya produktivitas dan psikologis pekerja, yang seharusnya menjadi subjek perlindungan hukum tenaga kerja.

Sementara itu, masyarakat sekitar lokasi kerja seperti pelabuhan dan gudang turut terdampak karena meningkatnya ketegangan sosial. Aksi unjuk rasa, pemblokiran akses kerja, hingga bentrokan fisik sempat terjadi dan menciptakan ketakutan kolektif. Dalam kondisi ini, serikat pekerja sebagai instrumen perlindungan hak buruh justru berubah menjadi sumber konflik horizontal yang mengganggu stabilitas sosial.

3.5 Analisis Kritis: Gagalnya Peran Negara dalam Mengatur Internal Serikat

Kondisi yang terjadi di Kabupaten Siak mencerminkan kegagalan negara dalam memastikan keberlangsungan organisasi buruh yang sehat. Negara selama ini menekankan pentingnya kebebasan berserikat, namun tidak memberikan instrumen hukum yang memadai ketika kebebasan tersebut menimbulkan konflik struktural. Ketika negara tidak hadir dalam menyelesaikan konflik internal organisasi yang berimbang pada ketertiban sosial dan stabilitas ekonomi, maka peran hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa menjadi kehilangan legitimasi.

Pendekatan non-hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam bentuk diskresi administratif tidak dapat dijadikan solusi jangka panjang. Justru diperlukan keberanian negara untuk merumuskan peraturan yang secara eksplisit memberikan mekanisme resolusi konflik internal organisasi buruh, termasuk dalam bentuk arbitrase khusus, mediasi nasional, atau pembentukan lembaga penyelesaian dualisme serikat yang independen. Model-model seperti ini telah diterapkan di beberapa negara lain yang lebih progresif dalam manajemen hubungan industrial, seperti Jerman, Belanda, dan Australia.

Jika hal ini terus dibiarkan, maka akan muncul preseden buruk bahwa konflik internal organisasi buruh dapat diselesaikan di luar mekanisme hukum, melalui kekuatan massa, tekanan politik, atau kooptasi kebijakan pemerintah daerah. Situasi ini tentu sangat bertentangan dengan prinsip negara hukum dan demokrasi industrial yang beradab.

4. KESIMPULAN

Fenomena dualisme serikat pekerja luar perusahaan di Kabupaten Siak telah menyingkap kelemahan mendasar dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam hal desain kelembagaan dan mekanisme penyelesaian konflik internal organisasi buruh. Persoalan yang tampak sebagai konflik antar pengurus ternyata lebih jauh menyentuh akar persoalan mengenai absennya instrumen legal yang mampu menjamin keberlanjutan organisasi serikat secara demokratis dan adil. Dalam kondisi di mana dualisme dibiarkan tanpa penanganan struktural, serikat pekerja tidak hanya kehilangan fungsinya sebagai pelindung hak buruh, tetapi juga berpotensi menjadi sumber konflik sosial yang meluas.

Penyelesaian yang bersifat administratif, seperti penerbitan Peraturan Bupati di tingkat daerah, memang menunjukkan adanya respons terhadap keresahan sosial yang timbul akibat konflik dualisme. Namun, pendekatan ini tidak memiliki basis normatif yang kuat dan tidak mampu memberikan jaminan penyelesaian jangka panjang. Sebaliknya, langkah tersebut justru menegaskan adanya kekosongan hukum yang tidak mampu dijangkau oleh undang-undang yang berlaku saat ini. Dalam konteks ini, negara tampak hadir secara sporadis dan

fragmentaris, tanpa desain sistematis untuk melindungi struktur internal serikat dari ancaman perpecahan.

Oleh karena itu, diperlukan perubahan mendasar dalam kebijakan hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya menekankan kebebasan berserikat, tetapi juga menjamin mekanisme resolusi internal yang objektif dan final. Kehadiran lembaga atau forum penyelesaian sengketa internal serikat, baik dalam bentuk mediasi independen, arbitrase kolektif, maupun penguatan peran pemerintah pusat sebagai fasilitator konflik, menjadi penting untuk dibahas lebih lanjut dalam agenda reformasi hubungan industrial di Indonesia.

Kondisi ini juga mengharuskan pergeseran cara pandang terhadap relasi antara negara dan serikat pekerja. Negara tidak bisa lagi memosisikan diri semata sebagai pengamat netral, melainkan harus berani mengambil peran aktif dalam membangun tata kelola organisasi buruh yang sehat dan bertanggung jawab. Dengan demikian, negara menjalankan fungsi konstitusionalnya untuk menjamin keadilan sosial dan perlindungan atas hak-hak dasar warga negara, khususnya dalam dunia kerja yang kompleks dan dinamis.

REFERENSI

- Andriani, S. (2021). Konflik Organisasi dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asikin, Z. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2000). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jakarta: Depnakertrans.
- Departemen Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Depnakertrans.
- Departemen Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (1986). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Jakarta: Depnakertrans.
- Hamzah, A. (2020). Hukum Perburuhan dan Hubungan Industrial. Bandung: Mandar Maju.
- Kartono. (2024). Pelaksanaan Penyelesaian Dualisme Kepengurusan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Luar Perusahaan di Kabupaten Siak [Tesis, Universitas Lancang Kuning].
- Manan, B. (2004). Teori dan Politik Konstitusi. Jakarta: FH UII Press.
- Muchsin. (2017). Perlindungan Hukum bagi Serikat Pekerja di Indonesia. Malang: Setara Press.
- Nurhayati, S. (2022). “Dualisme Kepengurusan Serikat Pekerja dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum Pekerja.” Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan, 14(2), 112–127.
- Peraturan Bupati Siak Nomor 134 Tahun 2023 tentang Pengaturan Zona Kerja Serikat Pekerja. (2023). Pemerintah Kabupaten Siak.
- Soepomo, I. (2000). Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Suparman, E. (2015). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.