

**PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI KABUPATEN MOROWALI UTARA**



SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana Administrasi
Publik Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sintuwu Maroso**

Oleh

**ELISABET LASATU
NIM : 91911405171059**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO**

2023

ABSTRAK

ELISABET LASATU, 2023. “*Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Morowali Utara*”. Dibimbing oleh Alif Y Walenta dan Rilfayanti Thomassawa.

Kata Kunci : *Peran, Pemerintah Daerah, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pemerintah daerah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di kabupaten Morowali Utara, selain itu penulis juga ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif dengan data primer dan sekunder, yaitu melalui wawancara langsung, observasi, dan dokumentasi terkait penelitian. Hasil penelitian menunjukkan peran pemerintah daerah Kabupaten Morowali Utara, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara yang secara langsung menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, semua sengketa yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara diselesaikan dengan menggunakan perundingan mediasi, selanjutnya jika terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak yang berselisih maka mediator wajib memberikan anjuran saran dan risalah.

ABSTRACT



ELISABET LASATU, 2023. "The Role of Regional Government in Resolving Industrial Relations Disputes in North Morowali Regency". Supervised by Alif Y Walenta and Rilfayanti Thomassawa.

Keywords: Role, Regional Government, Settlement of Industrial Relations Disputes

This research aims to find out the role of local government in resolving industrial relations disputes in North Morowali regency, and to know the factors influence the resolution of industrial relations disputes. This research was conducted using a descriptive qualitative approach with primary and secondary data, namely through direct interviews, observations and documentation related to the research. The research results show that the role of the North Morowali regional government, in this case the North Morowali Regency Manpower and Transmigration Service, which directly handles the resolution of industrial relations disputes must be in accordance with Law Number 4 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. In the process of resolving industrial relations disputes, all disputes registered with the Manpower and Transmigration Service of North Morowali Regency are resolved using mediation negotiations, then if there is an agreement between the two disputing parties, the mediator is obliged to provide suggestions and minutes.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN Ii
HALAMAN PENGESAHAN IIii
LEMBAR PERNYATAANiii
ABSTRAKiv
ABSTRACTv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Kegunaan Penelitian	9
BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN ALUR PIKIR	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Konsep Peran	11
2. Konsep Pemerintah Daerah.....	12
3. Konsep Penyelesaian.....	15
4. Pengertian Hubungan Industrial.....	15
5. Konsep Perselisihan Hubungan Industrial	19

B. Teori Relevan	23
C. Alur Pikir	24
BAB III : METODE PENELITIAN.....	27
A. Tipe dan Dasar Penelitian	27
1. Tipe Penelitian	27
2. Dasar Penelitian	27
B. Definisi Konsep.....	28
C. Jenis Data	30
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	31
E. Instrumen Penelitian	32
F. Analisis Data	33
G. Lokasi Penelitian	34
H. Waktu dan Jadwal Penelitian	35
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	36
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	36
B. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara	51
C. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara	52
D. Aktifitas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara	52
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	54
1. Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	54
a. Profil Informan	55
b. Bipartit.....	55

c. Mediasi.....	57
d. Konsiliasi.....	62
e. Arbitrase.....	63
2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	64
BAB VI PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	71
1. Pedoman Wawancara.....	71
2. Surat Keterangan Penelitian Dari Fakultas	73
3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Ka. Morowali Utara.....	74
4. Dokumentasi.....	75
5. Daftar Riwayat Hidup	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia dalam proporsi ekonominya dapat dikategorikan sebagai sebuah negara industri. Di tengah kondisi ekonomi global yang tidak menentu sekarang ini tentu bidang industri menjadi salah satu yang menopang pembangunan di Indonesia serta memacu perekonomian nasional.

Potensi jumlah penduduk Indonesia yang terus meningkat dan mencapai kurang lebih 270 jiwa pada tahun 2020 membuat jumlah tenaga kerja yang selalu melonjak setiap tahunnya, dan kedatangan para investor yang membuka perusahaan-perusahaan besar dalam sektor industri di berbagai daerah di Indonesia tentu sangatlah membantu Pemerintah dalam menangani masalah pengangguran yang ada. Dengan bertambahnya investasi membuka peluang kerja dan menyerap lebih banyak tenaga kerja. Pelaku di bidang industri adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan antara kedua pelaku industri ini disebut, hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana diatur dalam pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik. Di mana kadang kala pengusaha dan pekerja tidak selalu

memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi akibat adanya perbedaan yang mengakibatkan pertentangan, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang dalam berinteraksi memiliki persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun cara pandang.

Perselisihan hubungan industrial ini termasuk suatu problematika yang sampai saat ini masih berlanjut, pada dasarnya hubungan industrial sebenarnya proses terbinanya komunikasi, konsultasi yang baik, musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen untuk kerja sama yang baik dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang selama ini terjadi di Indonesia, berkaitan dengan hak yang telah ditetapkan atau berkaitan dengan keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian hubungan industrial, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Konsep atau pengertian perjanjian kerja yang merupakan landasan hukum perburuhan Indonesia menjadi penentu legalitas dalam perburuhan. Perburuhan diberikan kepada mereka (buruh) yang menerima dan melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja. Untuk hal inilah, maka kita perlu memahami pengertian perjanjian kerja dan apa pula yang terkait dengan perjanjian kerja. Santoso

(2012), menjelaskan bahwa perjanjian kerja bersifat individual dikarenakan perjanjian hanya berpaut pada si pengusaha dan si pekerja sebagai individu perseorangan. Dalam melaksanakan hubungan industrial setiap pengusaha wajib mengembangkan sikap, dengan memperlakukan pekerja sebagai manusia atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri dan juga meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja;
2. Organisasi Pengusaha;
3. Lembaga kerja sama Bipartit;
4. Lembaga kerja sama Tripartit;
5. Peraturan Perusahaan;
6. Kesepakatan kerja sama;
7. Penyelesaian Perselisihan industrial ; dan
8. Penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial

Seperti yang peneliti uraikan diatas perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan hal lumrah yang dialami oleh pekerja/buruh dengan para pengusaha. Hal ini dikarenakan adanya perasaan-perasaan yang kurang puas dari masing-masing pihak. Pengusaha mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menurut pihak pengusaha sudah dipertimbangkan dengan baik dan akan di terima oleh pihak pekerja/buruh. Tetapi, pihak pekerja/buruh juga memiliki pertimbangan yang berbeda-beda. Pekerja/buruh yang menerima dengan baik kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak pengusaha pasti akan menunjukkan

kinerja yang kerja yang baik, sebaliknya pekerja/buruh yang tidak menerima ataupun merasa tidak puas atas kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak pengusaha pasti akan menunjukkan kinerja kerja yang buruk. Saat pihak pekerja/buruh menunjukkan kinerja yang buruk tentu akan sangat menurunkan kualitas produksi atau pun aktivitas di perusahaan tersebut. Kemudian ada kalanya juga salah satu kedua belah pihak ini antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya.

Di Indonesia banyak terjadi perselisihan hubungan industrial terutama di daerah-daerah yang terdapat aktivitas industri. Salah satunya daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang memiliki banyak sumber daya alam yang dimanfaatkan untuk pembangunan bidang industri, sehingga banyak perusahaan-perusahaan besar yang masuk di daerah tersebut. Kabupaten yang menjadi kawasan industri yang berada di Provinsi Sulawesi Tengah yaitu, Kabupaten Morowali Utara yang baru saja mekar berdasarkan Undang-Undang nomor 12 Tahun 2013 tentang pembentukan kabupaten Morowali Utara di provinsi Sulawesi Tengah. Sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan daerah, tentu harapan pemerintah daerah yaitu sektor industri ini mampu menjadi salah satu lokomotif pertumbuhan ekonomi daerah dan ikut memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Di Kabupaten Morowali Utara ini terdapat 3 Perusahaan besar yang bergerak di bidang industri pertambangan yaitu PT GNI (*Gunbuster Nickel Industry*), PT COR II (*Central omega Resources Indutri Indonesia*), dan PT GMM (*Genba Multi Mineral*), yang menyerap tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing ditambah lagi beberapa perusahaan kecil yang

ada. Dengan adanya perusahaan tambang ini sangat memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar yaitu terciptanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Morowali Utara dan masyarakat Indonesia lainnya. Hal ini yang membuat daerah ini tidak terlepas dari perselisihan hubungan industrial, salah satu permasalahan yang paling krusial yang mengakibatkan perselisihan hubungan industrial yaitu masalah penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3). Sebagaimana diatur dalam pasal 87 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a.) Keselamatan kesehatan kerja”. Perusahaan besar sekarang ini berlomba-lomba ingin menghasilkan output yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan tenaga kerja yang terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi, karena akan menjadi aset penting dan faktor utama dalam kegiatan perusahaan. Maka dari itu, salah satu cara untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu dengan memberi perlindungan yang berhubungan dengan keselamatan kesehatan kerja tenaga kerja/buruh. Dengan memberikan perlindungan kesehatan keselamatan kerja kepada tenaga kerja/buruh maka secara tidak langsung akan mempertahankan serta meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Program keselamatan kesehatan kerja ini menjadi sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cacat bahkan kematian sebagai akibat kelalaian kerja. Kesehatan Keselamatan Kerja atau *Occupational Safety and Health* menurut *International Labour Organization* (ILO) adalah meningkatkan dan memelihara

derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari resiko yang timbul akan faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang sesuai dengan tugasnya [Rahayu.L and Juliani,2019].

Namun dalam kenyataannya, kesehatan keselamatan kerja ini belum menjadi prioritas di beberapa perusahaan besar, minimnya kesadaran pihak perusahaan untuk menjalankan kewajiban dalam penyelenggaraan sistem manajemen K3 yang sesuai dengan peraturan Undang-Undang. Pihak perusahaan masih selalu beranggapan bahwa program K3 hanya akan menjadi tambahan beban biaya perusahaan. Contoh kasus yang terjadi di PT GNI yang terletak di Desa Bunta, Kecamatan Petasia Timur, Kabupaten Morowali Utara pada hari sabtu, tanggal 14 Januari 2023 aksi mogok kerja yang berimbas pada perkelahian/konflik yang terjadi di dalam areal perusahaan, di karenakan tuntutan dari pihak pekerja/buruh terkait penerapan K3 di lingkungan perusahaan (*Kompas.tv*) dan masih banyak lagi kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi dan tercatat di Dinas tenaga kerja Morowali Utara. Jika mencermati konflik antara pihak tenaga kerja/buruh dan pihak pengusaha tidak dapat dilihat secara hitam putih semata, sebab berbicara mengenai masalah ketenagakerjaan sangat kompleks. Oleh karena itu, Pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu

suatu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan adanya Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini membuat pekerja/buruh mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi dan juga memberikan perlindungan hukum yang kuat terhadap pihak mana saja yang sedang dilanda konflik. Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di mediasi oleh pihak ketiga adalah wajib, mediator selaku pemerintah dalam hal ini adalah Dinas tenaga kerja setempat. Dinas tenaga kerja membantu para pihak untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dikuasakan kepadanya.

Dalam suatu perselisihan, terkadang salah satu pihak yang lebih kuat cenderung menunjukkan kekuasaannya sehingga kehadiran pihak ketiga sangat berperan penting untuk menyetarakannya. Disaat kesepakatan tercapai lewat mediasi itu berarti pihak yang berselisih berhasil mencapai pengertian dan bersama-sama merumuskan penyelesaian sengketa dengan arahan dari pihak ketiga sebagai mediator. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi negara dan warga negara agar roda-roda pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik dan tertib. Pihak pekerja/buruh, pihak pengusaha, atau bahkan pihak pemerintah pun tidak ada yang menginginkan terjadinya konflik atau perselisihan karena hanya akan menimbulkan kerugian baik di pihak pengusaha, pihak pekerja/buruh bahkan seluruh masyarakat luas.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan persoalan yang menjadi pemicu perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Morowali Utara yaitu masalah penerapan K3 yang masih sangat kurang di lingkungan perusahaan dan persoalan pemutusan hubungan kerja. Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha secara yuridis, pekerja/buruh adalah bebas karena negara kita berprinsip tidak seorang pun boleh diperbudak, ataupun di perhamba. Akan tetapi secara sosiologis, pekerja/buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain tenaganya dan terkadang secara terpaksa menerima hubungan kerja meskipun memberatkan pekerja/buruh itu sendiri, apalagi pada kondisi sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja/buruh tidak sebanding dengan lapangan kerja. Akibatnya tenaga pekerja/buruh sering diperas oleh pihak pengusaha dengan upah yang relatif kecil, dan saat tenaga kerja/buruh menyuarkan haknya pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan secara sepihak. Oleh sebab itu, pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak tenaga kerja/buruh dengan tujuan menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dalam beberapa kasus perselisihan, hubungan industrial yang masuk pada Dinas Tenaga kerja Morowali Utara di selesaikan melalui perundingan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Peran Pemerintah Daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Morowali Utara”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Perumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015 : 88) berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah, yaitu :

1. Bagaimana peran Pemerintah Daerah dalam penyelesaian perselisihan Hubungan industrial di Kabupaten Morowali Utara ?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Morowali Utara ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui bagaimana peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Adapun manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah :
 - a. Manfaat secara akademis :

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan studi dan menjadi salah satu sumbangsih pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada pengembangan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya pada bidang Administrasi Publik. Kemudian, untuk memperkaya dan menambah pengetahuan tentang peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Peneliti mengharapkan

hasil dalam penelitian ini dapat memberikan alternatif atau jawaban mengenai masalah yang ada dan dapat menambah wawasan bagi semua pihak yang membutuhkan.

b. Manfaat secara praktis :

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk melatih dan mengembangkan wawasan kemampuan berpikir terutama dalam bidang ilmu peran pemerintah daerah dalam proses menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Bagi pemerintah daerah atau lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan penelitian ini diharapkan dapat di jadikan acuan ataupun bahan pertimbangan dalam upaya penyelesaian hubungan industrial berdasarkan Peraturan Undang-Undangan Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

Cici Apriliani, Fitria F, et. al. (2022), Keselamatan dan kesehatan kerja, Padang
PT.Global Eksekutif Teknologi.

Inu Kencana Syafie. (2010), Pengantar Ilmu Pemerintahan, Jakarta : Refika
Aditama.

Fahmi Amruzi. (penyunting) (2012), Hukum Pemerintah Daerah, Bandung :
Nusamedia.

Udiana, I Made. (2015), Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan
Industrial, Denpasar : Udayana University Press.

Lalu Husni. (2003), Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta : Raja Grafindo
Persada.

Dr. Adjat Daradjat Kartawijaya, M.Si. (2018), Hubungan Industrial Pendekatan
Kompherensif – Inter disiplin Teori Kebijakan Publik, Bandung : CV
Alfabeta,Cetakan pertama.

Soejono Wibowo.(1991), Perjanjian Kerja, Bandung : CV Alfabeta.

B. Sumber Jurnal dan Skripsi

Nanang Al Hidayat, Asra'I Maros (2021), "*Peran Pemerintah Daerah Dalam
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*" *Jurnal Administrasi Sosial
dan Humaniora* Vol 4, (3).

Roudhotul Hidayati.(2020), "*Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" *Jurnal of bussiness and
innovation Management* Vol 2 (3).

Lia Lestari.(2019), *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Medan : UNIVERSITAS MEDAN AREA.

Laelatul Latifah.(2019), *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi*. Magelang : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG.

Dimas Fajar Baskoro.(2016), *Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Kendal Dalam Upaya Penyelesaian Sengketa Lahan Hak Guna Usaha Di Desa Banyuringin Kecamatan Singorojo*. Semarang : Universitas Negeri Semarang

Shinta Dance Indrawati.(2021), *Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah*. Makassar : Universitas Bosowa

Nadya Anastasya Wiyanto.(2023), *Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

C. Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Kabupaten Morowali Utara di Provinsi Sulawesi Tengah
5. Peraturan Daerah Kabupaten Morowali Utara Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Morowali Utara