

REVIEW OF THE TERMINATION OF EMPLOYMENT DISPUTE SETTLEMENT THROUGH MEDIATION IN THE ASAHAN DISTRICT MANPOWER SERVICE

TINJAUAN PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN

Hery Setiawan*, Mangaraja Manurung**

Setiawanhery716@gmail.com

(Diterima pada: 30-11-2022 dan dipublikasikan pada:30-03-2023)

ABSTRACT

Law enforcement and efforts to resolve Employment Termination Disputes are problems that exist in every district and city, one of which is in Asahan Regency. Writing this article aims to look at the process of resolving disputes over termination of employment and to see the obstacles the Asahan District Manpower Office has in suppressing the minimum number of Industrial Relations disputes. In writing this article, it was made using the Juridical Empirical research method for legal research. This method examines law from a real-world perspective and examines how it functions in society. The research location for writing this article is at the Manpower Office of Asahan Regency which is the inspiration for studying the laws that govern everyday life. The author in this study explores the living law through observation of the actions of the community, government and legal entities using secondary, primary and tertiary legal materials. There are several ways that employees of the Manpower Office of Asahan Regency have taken to reduce the number of industrial relations disputes. This includes counselling, record keeping and coaching.

Keywords: Settlement, Dispute, Termination, Relationship

ABSTRAK

Penegakan hukum serta usaha dalam menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan permasalahan yang ada disetiap kabupaten dan kota salah satunya di Kabupaten Asahan. Penulisan Artikel ini bertujuan untuk melihat proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja serta melihat hambatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan dalam menekan minimnya angka perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penulisan artikel ini dibuat menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris untuk penelitian hukum. Metode ini mengkaji hukum dari segi perspektif dunia nyata dan dengan menelaah bagaimana fungsinya dalam masyarakat. Lokasi penelitian penulisan artikel ini di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yang menjadi inspirasi untuk mempelajari hukum-hukum yang mengatur kehidupan sehari-hari. Penulis pada penelitian ini mengeksplorasi hukum yang hidup melalui pengamatan terhadap tindakan masyarakat, pemerintah dan badan hukum dengan menggunakan bahan hukum sekunder, primer dan bahan hukum tersier. Beberapa cara yang dilakukan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan untuk menurunkan angka perselisihan hubungan industrial. Ini termasuk konseling, pencatatan dan pembinaan.

Kata Kunci : Penyelesaian, Perselisihan, Pemutusan, Hubungan

*Fakultas Hukum, Universitas Asahan

**Fakultas Hukum, Universitas Asahan

A. Pendahuluan

Jumlah angkatan kerja semakin besar dari waktu ke waktu, ini merupakan beban tersendiri bagi pemerintah,¹ pemerintah sudah berupaya untuk membuat masyarakat Indonesia sejahtera dan menyelesaikan masalah ekonomi yang ada tetapi belum sesuai dengan hasil yang diharapkan dikarenakan banyaknya angka pengangguran yang ada di Indonesia.² Salah satu usaha yang dilakukan adalah Penegakan hukum bagian dari usaha yang dilakukan guna menciptakan tata tertib yang dapat memberi rasa aman dan tentram di dalam masyarakat.³ Pembentukan peraturan daerah yang dibentuk Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan merupakan kewajiban agar ketertiban di dalam masyarakat terjaga sehingga masyarakat yang adil dan makmur akan tercapai.⁴ Undang-undang

ketenagakerjaan mendefinisikan PHK menjadi 4 kategori. Yang pertama adalah PHK paksa oleh negara. Kedua adalah keputusan PHK yang dibuat oleh karyawan. Ketiga adalah keputusan yang dibuat oleh pengadilan dan terakhir adalah PHK sukarela yang dilakukan oleh majikan. Banyak alasan lain PHK dapat terjadi termasuk perselisihan majikan-karyawan, atau berakhirnya masa kerja.⁵ Karena majikan memiliki kendali paling besar atas PHK sukarela, hal ini mempersulit pekerja untuk menerima keputusan PHK karena menyebabkan gangguan dalam kehidupan mereka termasuk kehilangan pendapatan dan kebutuhan untuk menghidupi keluarga mereka. Bahkan, pengusaha sendiri seringkali menolak keputusan PHK sukarela karena kurangnya pengetahuan tentang tata cara kerja di perusahaan.⁶ Pekerja hanya menanggapi keputusan yang dibuat oleh perusahaan dan menerima situasi mereka saat ini. Terlepas dari kesenjangan kelas sosial ekonomi, baik secara hukum maupun etika, kedudukan antara pengusaha dan pekerja adalah sama. Semua masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja hendaklah dirundingkan oleh kedua belah pihak terlebih dahulu⁷

Sistem hukum menyediakan metode untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sistem

¹ Hery Suhandani, Indra Perdana, Mangaraja Manurung. 2020. Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Pekerja Migran Ditinjau Dari UU NO. 17 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*. Vol 06, No. 02, Mei 2020

² Mangaraja Manurung, Eva Noviyana, Ardhica Fauzi, Kamarul Zaman, Sumiati, Fahry Harahap, Ahmad Nuridin, Arbin Tanjung. 2020. Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Perusahaan dan Pekerja Dalam Kaitannya dengan Perjanjian Kerja Bersama. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*. Vol 08, No. 02, Juli, 2022

³ Suriani, Ismail. 2020. Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pelaksanaan Persidangan Perkara Pidana Di Pengadilan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*. 19, September, Kisaran, Indonesia.

⁴ Hery Kuswoyo, Rahmat, Komis S, K Hambali S, 2022. Implementasi Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Ternak Dalam Menjaga Ketertiban

Umum di Kabupaten Asahan Oleh Satuan Polisi Pamong Praja

⁵ Ida Hanifah Lubis, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: Ratu Jaya, 2012), Hlm. 193

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Hlm. 142

⁷ Mangaraja Manurung, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, Vol 02, No. 4, Januari-Juni 2018, hlm 1

ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebelum diselesaikan melalui pengadilan, semua perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi, dilanjutkan dengan arbitrase dan kemudian pengadilan hubungan industrial.⁸

Perselisihan yang melibatkan banyak pihak harus diselesaikan terlebih dahulu dengan cara dua pihak. Hal ini dicapai melalui negosiasi antara pengusaha dan pekerja. Dimana terjadi negosiasi bipartit dan kedua belah pihak berharap tidak ada pihak yang merasa menang atau kalah. Jika suatu penyelesaian tercapai, maka harus dibuat suatu kesepakatan bersama yang memuat hasil-hasil perundingan. Jika negosiasi gagal menghasilkan kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan kasus ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mereka harus melampirkan berita acara dari negosiasi mereka sebagai bukti bahwa negosiasi dua pihak telah terjadi sehingga sesi mediasi selanjutnya dapat terjadi jika perselisihan menyangkut hak kerja.⁹

Mediator adalah pegawai negeri sipil yang diangkat oleh menteri untuk menangani dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mereka juga bertugas menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan seperti PHK. Jika memungkinkan, mediator selalu memperoleh penyelesaian secara mufakat melalui musyawarah. Jika ini terbukti tidak berhasil, ia harus mengeluarkan rekomendasi tertulis dan

meminta kedua belah pihak untuk mencoba lagi melalui mediasi. Jika kedua belah pihak setuju untuk melanjutkan mediasi dan rekomendasi diterima, mereka dapat menyusun kesepakatan bersama. Namun, jika rekomendasi tersebut ditolak atau jika tidak ada upaya mediasi lebih lanjut, pihak yang keberatan harus mengajukan sengketa ke sistem pengadilan.¹⁰

Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan hak-hak pekerja yang terkena PHK. Peraturan tersebut menyatakan bahwa pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang pengganti masa kerja setelah pekerja diberhentikan.

Penelitian dianggap sebagai kegiatan ilmiah karena penggunaan teori dan ilmu pengetahuan dalam perencanaannya. Perlu direncanakan tentang kapan dan di mana akan berlangsung, serta data apa yang akan diakses¹¹. Memahami masalah melalui penelitian bermanfaat bagi banyak disiplin ilmu, termasuk ilmu hukum dan sosial. Faktanya, semua disiplin ilmu mengandalkan metode penelitian untuk mengatasi masalah mereka¹². Memperoleh hasil yang valid dan dapat diandalkan untuk semua jenis masalah hukum diperlukan untuk memecahkan masalah dan menjelaskan masalah yang ada¹³.

Penulis menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris untuk penelitian hukum. Metode ini mengkaji hukum dari perspektif dunia nyata dengan menelaah bagaimana fungsinya dalam masyarakat. Karena mengkaji hubungan antar manusia dalam

⁸ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: Dss Publishing, 2006), Hlm. 38

⁹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), Hlm. 310

¹⁰ *Ibid*, Hlm. 310-311

¹¹ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Pt Gramedia Widiasarana, 2010), Hlm. 5

¹² *Ibid*, Hlm. 20

¹³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), Hlm. 18

masyarakat, maka dapat digolongkan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dengan kata lain, metode ini menarik kesimpulan tentang masalah hukum dengan menyelidiki informasi yang ada dalam suatu pemerintahan, badan hukum atau masyarakat¹⁴

Lokasi penelitian ini di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yang menjadi inspirasi untuk mempelajari hukum-hukum yang mengatur kehidupan sehari-hari. Penulis penelitian ini mengeksplorasi hukum yang hidup melalui pengamatan terhadap tindakan masyarakat, pemerintah dan badan hukum dengan menggunakan bahan hukum sekunder, primer dan bahan hukum tersier.

B. Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Untuk Menghindarkan Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial

Sengketa hubungan industrial yang sering terjadi di Kabupaten Asahan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Mereka sering kali disebabkan oleh perbedaan pendapat antara pengusaha atau buruh dan pekerja atau serikat pekerja tentang hak, kepentingan atau pemutusan hubungan kerja. Terkadang perselisihan antar serikat pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan berujung pada perselisihan hubungan industrial. Hukum perburuhan mengatur semua perselisihan tentang dunia kerja.¹⁵ Perselisihan ini merupakan bagian dari tujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih sadar,

dinamis, dan adil di dunia.¹⁶ Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan mencatat jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar di kantornya dengan data 40 serikat pekerja. Jumlah tenaga kerja yang bekerja dan menganggur di Kabupaten Asahan selama 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja 5 Tahun Terakhir

No	Jenis Kegiatan Utama	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Angkatan Kerja	315.518	336.894	327.216	317.794	340.015
2	Bekerja	296.759	319.167	304.775	294.795	318.285
3	Penganggur	18.759	17.727	22.441	22.999	21.730

Sumber diolah dari data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2017 dapat di uraikan bahwa jumlah Angkatan kerja Sebanyak 315.518 yang dimaksudkan ialah jumlah penduduk yang sudah produktivitas memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan yang sudah bekerja atau angkatan kerja berjumlah 298.759 orang sehingga menyisakan 18.759 orang pengangguran atau tidak bekerja.¹⁷ Sedangkan pada tahun 2018 terdapat peningkatan pada jumlah angkatan kerja sebanyak 21.376 dari angkatan kerja tahun 2017 dan 319.167 telah bekerja sehingga menyisakan 17.727 pengangguran. Sedangkan pada tahun 2019 dan 2020

¹⁴ <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> (Diakses Pada Tanggal 2 Juni 2021, Pukul 15.25 Wib).

¹⁵ Endeh Suhartini, Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2020), Hlm. 8

¹⁶ Sri Hidayani, Riswan Munthe, "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha", *Mercatoria*, Vol. 11, No. 2, Desember 2018

¹⁷ Data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan

pengganggu lebih banyak, jauh meningkat jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yang dimana pada tahun 2019 dan 2020 merupakan tahun dimana Negara Indonesia bahkan dunia sedang mengalami pandemic covid-19 sehingga perekonomian pada saat itu sangat tidak stabil, pada tahun 2021 angkatan kerja meningkat seiring dengan meningkatnya tenaga kerja yang bekerja sehingga menyisakan 21.730 penganggur.

Perselisihan industrial cenderung muncul karena ketidaksepakatan atas kekuasaan dan tekanan tempat kerja. Mereka juga akibat dari hak-hak pekerja yang diabaikan dan masalah lain dengan upah atau waktu kerja. Penyelesaian Hubungan Industrial yang terlalu rumit sering kali diakibatkan oleh masalah keseimbangan kekuasaan antar pihak, yang seringkali memerlukan pembuatan pedoman dan pengembangan yang menguntungkan semua pihak.¹⁸

Perselisihan industrial diselesaikan melalui mediasi, yang melibatkan diskusi dan kesepakatan antara kedua belah pihak. Proses ini disebut sebagai Bipartit, dan harus dicoba sebelum menempuh jalur hukum. Jika Bipartit gagal, salah satu pihak dapat menghubungi divisi tenaga kerja yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan bukti untuk kasus mereka. Saat kedua belah pihak tiba di Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan mediasi, keduanya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat. Selama waktu ini, seorang mediator menawarkan perspektif yang membantu mereka mencapai kesepakatan. Kedua belah pihak kemudian mendamaikan perbedaan mereka dalam proses bipartit, yang

diselesaikan dan didaftarkan ke dinas tenaga kerja. Melihat hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan kemudian memanggil kedua belah pihak untuk melakukan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan.¹⁹

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui serangkaian langkah. Ini termasuk beberapa metode mediasi:

1. “Mempelajari perselisihan industrial melalui penelitian industri;
2. Memastikan peserta menerima surat panggilan paling lambat 7 hari setelah diterbitkan. Hal ini memastikan sidang mediasi berlangsung selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah pemanggilan dilakukan.
3. Dengan mengupayakan sesi mediasi untuk menyelesaikan perselisihan melalui pertimbangan kolektif tercapai.
4. Dengan batas waktu maksimum 10 hari, tuliskan rekomendasi resmi kepada para pihak tentang ketidaksepakatan yang dicapai melalui mediasi.
5. Kesepakatan bersama secara tertulis dapat dibuat jika kesepakatan penyelesaian ditandatangani dengan semua pihak oleh seorang mediator.
6. Untuk memperoleh tanda pendaftaran untuk perjanjian pengadilan hubungan industrial, para pihak perlu memberitahukan pengadilan hubungan industrial yang ditandatangani di gedung pengadilan negeri mereka.
7. Untuk lebih jelasnya, sertakan berita acara penyelesaian hubungan industrial dan kerjasama.

¹⁸ Sri Hidayani, Riswan Munthe, “Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha”, Mercatoria, Vol. 11, No. 2, Desember 2018

¹⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Bangun Marpaung Selaku hakim mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Pada 17 Juli 2022

8. Untuk memberikan informasi hasil perselisihan hubungan industrial kepada kepala dinas provinsi atau kabupaten/kota yang bersangkutan, melapor kepada direktur jenderal atau kepala²⁰

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan masih membutuhkan lebih banyak mediator hubungan industrial untuk terus memberikan pelayanan dalam mediasi. Dengan mediasi yang tepat, perselisihan antar perusahaan dapat diselesaikan dengan cepat dan sukses. Saat ini hanya ada dua orang mediator yang ada di di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yaitu Bpk. Bangun Marpaung S.H dan Joyo Suwarno S.H yang menerima SK menteri tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan Tata Kerja Mediasi.²¹

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan mencatat 199 kasus dalam 5 tahun terakhir, yang berlangsung dari 2017 hingga 2021. Kasus-kasus tersebut mengungkapkan informasi berikut:

Tabel 2. Data Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2017 s/d 2021

Tahun	Perjanjian Bersama	Anjuran Tertulis	Bipartit	Total Kasus
2017	15	8	17	40
2018	21	21	1	43

²⁰ Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan Tata Kerja Mediasi

²¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Bangun Marpaung Selaku hakim mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Pada 17 Juli 2022

2019	18	28	4	50
2020	10	30	1	41
2021	11	14	-	25
Total	75	101	23	199

Sumber diolah dari data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan

Pada Tabel diatas dapat diuraikan persentase keberhasilan mediasi dengan perjanjian bersama, anjuran tertulis maupun yang diselesaikan secara bipartit. perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2017 berjumlah 40 kasus dengan keberhasilan perjanjian bersama sebanyak 37,5 % dan 20 % Anjuran Tertulis serta 42,5 % lainnya diselesaikan secara Bipartit. Sedangkan pada tahun 2018 terdapat 43 kasus dengan keberhasilan perjanjian bersama sebanyak 49 % dan 49 % Anjuran Tertulis serta 2 % lainnya diselesaikan secara Bipartit. pada tahun 2019 terdapat 50 kasus dengan keberhasilan perjanjian bersama sebanyak 36 % dan 56 % Anjuran Tertulis serta 8 % lainnya diselesaikan secara Bipartit. pada tahun 2020 terdapat 41 kasus dengan keberhasilan perjanjian bersama sebanyak 24 % dan 73 % Anjuran Tertulis serta 3 % lainnya diselesaikan secara Bipartit Sedangkan pada tahun 2021 terdapat 25 kasus dengan keberhasilan perjanjian bersama sebanyak 44 % dan 56 % Anjuran Tertulis dan tidak adanya penyelesaian perselisihan yang diselesaikan secara Bipartit²² dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan adanya kenaikan jumlah kasus pada tahun 2017, 2018, dan 2019 dan terjadinya penurunan pada tahun 2020 dan 2021, terjadinya penurunan jumlah kasus pada Tahun 2020 dan 2021 namun persentase jumlah perselisihan antar para pihak

²² Data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan

yang tidak mau berdamai dalam proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan malah semakin tinggi dibandingkan dengan yang mau berdamai dalam proses mediasi.

Untuk menurunkan angka konflik tempat kerja dan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik PHK, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan secara rutin melakukan beberapa langkah seperti berikut:

1. Melakukan pembinaan

Dinas Ketenagakerjaan memberikan informasi, pedoman dan konsultasi kepada pengusaha dan pekerja. Mereka juga membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan majikan mereka. Tanggung jawab lain dari kantor ini adalah membantu serikat pekerja, organisasi pengusaha dan pekerja. Baik pengusaha maupun pekerja dapat meminta bantuan kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk mengatasi masalah apa pun yang mungkin timbul di tempat kerja atau hubungan mereka.

2. Melakukan penyuluhan

Dengan bantuan informasi, Departemen Tenaga Kerja dapat menghindari konflik saat mengakhiri hubungan kerja. Mereka memberikan konseling alih-alih hanya memberikan informasi secara default. Penyuluhan ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan beserta gambaran tentang ketenagakerjaan. Dengan pemberian penyuluhan ini diharapkan para pekerja semakin memahami kewajiban dan haknya sebagai pekerja.

3. Melakukan pencatatan

Data digunakan untuk memecahkan suatu masalah sebagai titik awal. Dinas Ketenagakerjaan mengumpulkan data tentang

perselisihan, perusahaan, serikat pekerja dan jumlah anggotanya. Dinas Ketenagakerjaan berharap datanya bisa menjadi acuan keberhasilan di masa depan. Dengan mengumpulkan informasi dari pasar tenaga kerja, mereka berharap dapat memberikan motivasi bagi upaya mereka untuk menghindari perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja.

C. Kendala Dinas Ketenagakerjaan Dalam Melakukan Upaya Untuk Menghindarkan Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Asahan umumnya terjadi karena kebutuhan pekerja yang tidak terpenuhi dan kewajiban pengusaha yang tidak terpenuhi. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan sering melakukan intervensi dalam sengketa hukum yang melibatkan salah satu pihak yang melanggar hukum. Mereka didesak untuk melaporkan setiap perbedaan antara kewajiban dan hak kepada pihak berwenang.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan berupaya keras mencegah terjadinya perselisihan perburuhan. Kantor terus memantau karyawan untuk tanda-tanda konflik dan mendorong mereka untuk mencari solusi mediasi melalui ruang mediasi. Orang-orang juga menggunakan sumber daya kantor untuk membantu menyelesaikan perselisihan mengenai PHK. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan menghadapi banyak tantangan dalam upaya mencapai tujuannya. Hal ini termasuk kesulitan dalam menarik pengusaha untuk berpartisipasi, kesulitan merekrut serikat pekerja untuk bekerja sama, dan kendala keuangan yang membuat sulit untuk mencapai tujuan:

1. Keterbatasan anggaran
Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan memberikan penyuluhan ketenagakerjaan kepada para pekerja untuk mencegah terjadinya perselisihan dalam pekerjaannya. Hal ini dilakukan dengan membutuhkan biaya transportasi dan penginapan selama sesi konseling. Ada 10.993 karyawan yang bekerja di Kabupaten Asahan; jumlah perusahaan di daerah tersebut adalah 450. Dinas Ketenagakerjaan Asahan membutuhkan dukungan dana tambahan untuk mengatasi keterbatasan anggaran yang menghambat penyelesaian sengketa terkait pemutusan hubungan kerja. Pasalnya, kantor tersebut perlu membayar gaji ke sejumlah besar kecamatan yang tersebar di 25 lokasi berbeda. Selain itu, mereka perlu menutupi pengeluaran di lebih dari 25 lokasi. Banyak pihak dan institusi yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan Asahan untuk memberikan dukungan finansial. Ini termasuk pengusaha, serikat pekerja, mahasiswa kampus dan pekerja. Sulit bagi pengusaha untuk mendapatkan undangan untuk bekerja sama.
2. Sulitnya pihak pengusaha untuk diajak bekerjasama
Dinas Tenaga Kerja bergantung pada bantuan pengusaha untuk mencapai tujuannya mengakhiri perselisihan di tempat kerja. pengusaha adalah seseorang yang mempekerjakan pekerja dan menghasilkan cukup uang untuk memberi kompensasi kepada pekerja atas layanan yang mereka berikan. Karena itu, dinas tenaga kerja mengharuskan pengusaha membantu mereka dengan konseling karyawan. Banyak pengusaha memilih untuk tidak menginformasikan kepada Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Asahan tentang upah, lembur, atau tunjangan lainnya. Hal ini menghambat upaya dinas tenaga kerja untuk menengahi perselisihan ketenagakerjaan dan menghindari perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja karyawan. Selain itu, pemberi kerja dalam hal ini memilih untuk tidak bekerja sama dengan dinas tenaga kerja selama penyuluhan tentang ketenagakerjaan.

3. Sulitnya serikat pekerja/buruh untuk bekerjasama

Ada 40 serikat pekerja yang telah terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan. Mengadakan pertemuan dalam serikat pekerja memungkinkan pekerja untuk bertukar informasi, berbagi pengetahuan dan berorganisasi untuk membela atau mengadvokasi jika suatu hari mereka terlibat dalam perselisihan. Iuran serikat pekerja adalah uang yang dibayarkan pekerja kepada serikat pekerja mereka. Iuran ini diatur oleh ADRT dan digunakan untuk mendanai advokasi, pendidikan, pengeluaran dan advokasi serikat pekerja. Mereka juga digunakan untuk mendanai kantor dan kebutuhan serikat pekerja lainnya. Banyak serikat pekerja mengabaikan pentingnya mendidik dan melatih anggotanya. Sebaliknya, mereka hanya menanggapi perselisihan setelah terjadi. Pada saat itu, mereka akan mengadvokasi atas nama anggota mereka. Beberapa serikat pekerja bahkan gagal menanggapi kekhawatiran anggota dan malah menyampaikan informasi ke kantor tenaga kerja.

4. Kendala dari sisi pekerja

Untuk mencegah timbulnya perselisihan di tempat kerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan harus melibatkan pekerja dalam usahanya.

Setiap perselisihan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh kesalahpahaman yang tidak dapat diperbaiki tanpa mempekerjakan personel. Ini karena tidak ada perselisihan tempat kerja yang dapat terjadi ketika tidak ada orang yang bekerja di sana. Hak-hak pekerja masih kurang dipahami oleh sebagian besar penduduk. Pekerja yang memahami haknya sebagai pekerja harus lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa pekerja tidak mengetahui kewajiban mereka sebagai karyawan, sehingga mereka tidak setuju dengan keputusan majikan untuk memecat mereka. Hal ini menyebabkan konflik antara majikan dan karyawan yang diberhentikan, yang sering menolak untuk menerima pemecatan. Mereka yang sudah memahami hak dan kewajibannya di tempat kerja cenderung apatis terhadap pekerjaannya dan menjalani rutinitas sehari-hari tanpa memperhatikan kebijakan yang telah ditetapkan. Kurangnya motivasi mereka menghambat upaya untuk menghindari perselisihan di tempat kerja yang

mengakibatkan pemutusan hubungan kerja

D. Kesimpulan

Beberapa cara yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan untuk menurunkan angka perselisihan perburuhan. Ini termasuk konseling, pencatatan dan pembinaan. Dengan menerapkan cara-cara tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan berharap dapat mengurangi perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan secara rutin menghadapi banyak tantangan ini, Upaya harus mencakup keuangan, komunitas bisnis, serikat pekerja, dan tenaga kerja itu sendiri tanpa hambatan yang menghalangi mereka dari kesuksesan. Selama kantor tenaga kerja terus melacak riwayat pekerjaan, argumen kecil tentang mengakhiri pekerjaan sepertinya tidak mustahil untuk dicegah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta
- Endeh Suhartini, Dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. PT Rajagrafindo Persada. Depok
- Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ratu Jaya. Medan
- J.R. Raco. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Pt Gramedia Widiasarana. Jakarta
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia. Bandung
- Sehat Damanik. 2006. *Hukum Acara Perburuhan*. Dss Publishing. Jakarta
- Zainuddin Ali. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta

Artikel Jurnal

- Hery Kuswoyo, Rahmat, Komis S, K Hambali S, 2022. Implementasi Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Ternak Dalam Menjaga Ketertiban Umum di Kabupaten Asahan Oleh Satuan Polisi Pamong Praja

- Hery Suhandani, Indra Perdana, Mangaraja Manurung. 2020. Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Pekerja Migran Ditinjau Dari UU NO. 17 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*. Vol 06, No. 02, Mei 2020
- Mangaraja Manurung, Eva Noviyana, Ardhica Fauzi, Kamarul Zaman, Sumiati, Fahry Harahap, Ahmad Nurdin, Arbin Tanjung. 2020. Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Perusahaan dan Pekerja Dalam Kaitannya dengan Perjanjian Kerja Bersama. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*. Vol 08, No. 02, Juli, 2022
- Mangaraja Manurung, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, Vol 02, No. 4, Januari-Juni 2018, hlm 1
- Sri Hidayani, Riswan Munthe, "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha", *Mercatoria*, Vol. 11, No. 2, Desember 2018

Prosiding Seminar/Konferensi

- Suriani, Ismail. 2020. Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pelaksanaan Persidangan Perkara Pidana Di Pengadilan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*. 19, September, Kisaran, Indonesia.

Sumber Rujukan Dari Website

- Idtesis. Metode Penelitian Empiris dan Normatif <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> (Diakses Pada Tanggal 2 Juni 2021, Pukul 15.25 Wib).

Undang-Undang

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi