

PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN ASAHAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK PEKERJA/BURUH

THE ROLE OF THE MANPOWER OFFICE OF ASAHAN REGENCY IN THE SETTLEMENT OF LABOR RIGHTS DISPUTES

Mangaraja Manurung

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,
Universitas Asahan.
Korespondensi : M. Manurung.
e-mail : mraja.manurung@gmail.com

Jurnal
Living Law,
Vol. 14, No.
1,
2022
hlm. 24-31

Abstract: *In the employment relationship there are workers/labor rights, commonly referred to as normative rights. Where it turns out that the practice is not fully implemented by the entrepreneur, many entrepreneurs actually carry out the normative rights of workers/laborers, which are still far below the applicable provisions, so that in the end it creates conflict. This research was carried out by looking at the truth in the field and by taking into account the provisions of the applicable norms which were then confirmed by the Asahan Regency employment agency. Disputes over the rights of workers/laborers that often occur are regarding the lack of wages which are carried out in conjunction with demands for payment of severance pay as a result of termination of employment. The settlement process still faces many obstacles.*

Keywords : Labor Rights; Manpower Office; Disputes.

Abstrak: Dalam hubungan kerja terdapat hak pekerja/buruh, biasa disebut dengan istilah hak normatif. di mana ternyata prakteknya tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak pengusaha, banyak pengusaha justru melaksanakan hak normatif pekerja/buruh masih sangat jauh dibawah ketentuan yang berlaku, sehingga pada akhirnya menimbulkan konflik. Penelitian ini dilakukan dengan cara melihat kebenaran dilapangan dan dengan memperhatikan ketentuan pada norma-norma yang berlaku yang selanjutnya kofirmasi kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten Asahan. Perselisihan hak pekerja/buruh yang sering terjadi adalah mengenai kekurangan upah yang dilakukan bersamaan dengan tuntutan pembayaran hak uang pesangon sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Proses penyelesaian masih banyak mengalami hambatan, yaitu Pihak Pengusaha tidak secara transparan memberikan laporan data pelaksanaan hak normatif pekerja/buruh.

Kata Kunci : Hak Pekerja; Dinas Tenaga Kerja; Perselisihan.

PENDAHULUAN

Pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah memiliki peran yang strategis guna mewujudkan pembangunan nasional¹. Hubungan pekerjaan di antara Pekerja/buruh dengan pengusaha

merupakan hubungan kemitraan yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan. Keberadaan dunia usaha memerlukan adanya pekerja/buruh dan sebaliknya. Tanpa adanya dunia usaha, maka pekerja/buruh tidak akan dapat memperoleh lapangan kerja. Kalimat ini

¹<http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewFile/1245/1056>hal 280
diaksestanggal29Desember 2020 jam 8.00

merupakan simbol yang disampaikan oleh Pengurus Pusat Organisasi Serikat Pekerja SPSI saat melaksanakan Hari Ulang Tahunnya dihadapan Presiden Soeharto pada Tahun 1991. Pernyataan tersebut memiliki makna yang sangat relevan hingga saat ini, di mana keberadaan dari kedua unsur tersebut dapat dikatakan sebagai hubungan simbiosis mutualisme. ketika itu pula lahir Keputusan Presiden RI No. 09 Tahun 1991 yang menetapkan tanggal 20 Februari 1973 sebagai Hari Pekerja Indonesia (HARPEKINDO).

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.² sedangkan menurut Soepomo (1987:1), hubungan kerja adalah "Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang Majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah"

Jika diperhatikan tafsir ahli di atas jelaslah bahwa adanya ikatan kerja tersebut dilakukan dengan suatu perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja harus memuat adanya norma norma kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan.³ Dari berbagai sumber termasuk hasil wawancara penulis dengan kalangan pekerja/buruh diperoleh fakta ternyata kalangan pekerja/buruh tidak sedikit hanya

bisa pasrah dengan persoalan yang dihadapinya. Langkah apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapinya dengan pengusaha.⁴

Dalam hubungan kerja, yang menyangkut dengan hak hak pekerja/buruh biasa disebut dengan istilah hak normatif. Jika disebut normatif berarti telah memiliki aturan sebagai dasar hukum dalam pelaksanaannya. Hak normatif pekerja/buruh tersebut wajib dilaksanakan oleh pemberi kerja, yang telah diatur dalam undang-undang.⁵

Dalam prakteknya, hak pekerja tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak pengusaha, bahkan tidak sedikit pengusaha yang justru melaksanakan hak-hak normatif pekerja/buruh masih sangat jauh di bawah ketentuan yang berlaku. Sehingga menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh dan akhirnya menjadikan perselisihan. Hak-hak tersebut misalnya seperti: upah, tunjangan, THR, hari tua, jaminan pensiun, lembur, cuti, hak istirahat, jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, dan lain lain.⁶

Pemerintah harus dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat baik kepada elemen pekerja maupun pengusaha. Sebagai *partnerhip* dalam ikatan kerja, maka kepada pekerja dan pengusaha diharapkan dapat saling menguntungkan sehingga akan tercipta keadilan. Dalam kaitan itu maka sesuai amanah Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 3 ditegaskan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pelunya Pengawasan di bidang ketenagakerjaan supaya tercipta hubungan yang harmonis bagi pelaku proses produksi yaitu pekerja dan pengusaha, dilakukan

² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Sehat Damanik. *Hukum Acara Perburuhan (Dss Publishing. 2006)* hlm 5

⁴ Mangaraja Manurung, Jurnal Pionir LPPM Univ Asahan hal 1 Vo. 2 No. 4 2008 hal 1

⁵ Zaeni Ashadie dan Sutrisno Budi, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan* hlm 18

⁶ Op-cit, Mangaraja Manurung, hlm 22

Pemerintah Pusat dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja adalah Kementerian Ketenagakerjaan. Di tingkat daerah baik Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten mempunyai kewajiban untuk melakukan perlindungan dan pengawasan atas pelaksanaan hak-hak pekerja/buruh di daerahnya. Di mana secara teknis tentu kewenangan tersebut dilakukan oleh instansi yang membidangi masalah ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja.

Dalam bentuk implementasi pembangunan nasional yang sedang gencar dilakukan oleh pemerintah seharusnya peran pemerintah lebih condong terhadap kesejahteraan rakyatnya. Salah satu hal yang dapat dilakukan seperti melakukan konservasi terhadap sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang mana hal ini bertujuan agar ada peningkatan yang optimal terhadap mutu kinerja para buruh.⁷

Bertolak dari eksposisi di atas, maka pokok persoalan pada riset ini yaitu:

1. Bagaimana sistem penanganan sengketa hak pekerja/buruh yang dilangsungkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan?
2. Hambatan apa saja yang dialami Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan pada sistem penanganan konflik pekerja/buruh di Kabupaten Asahan?

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka penulis akan menggunakan jenis penelitian Empiris. Penelitian empiris juga disebut suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang

pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.⁸

Penulis juga melakukan penelitian lapangan (*field reseach*) di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan. Karena jenis penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan penelitian empiris, dalam hal ini bagaimana kepatutan menurut hukum. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan pendekatan undang-undang (*approach*), pendekatan undang-undang dilakukan dengan menela'ah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum ketenagakerjaan yang sedang diteliti. Riset empiris pula disebut sesuatu penelitian tentang keadaan yang sebenarnya atau keadaan yang nyata di masyarakat. Tujuannya adalah untuk memahami dan menemukan fakta dan data yang diperlukan.⁹

Mengamati keadaan masyarakat berarti juga memperhatikan norma-norma yang berlaku maupun regulasi-regulasi yang dibentuk oleh instansi yang terkait dalam riset kali ini.

PEMBAHASAN

Tingginya tingkat kelahiran berdampak besar terhadap sistem ketenagakerjaan. Baik dinegara maju maupun negara yang sedang berkembang sepakat bahwa padatnya penduduk merupakan salah satu faktor utama timbulnya permasalahan tenaga kerja. Dengan kepadatan penduduk di suatu negara dapat dimungkinkan semakin tinggi juga tingkat kemiskinan di negara tersebut, kemiskinan yang terjadi demikian akan berdampak terhadap meningkatnya konflik para warga negara (tenaga kerja/buruh).¹⁰

Bentuk pengimplikasian dalam pengurangan konflik para tenaga kerja dapat terlihat dalam regulasi Daerah No. 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan Pasal 10 pada poinnya menyatakan bahwa dalam

⁷ Mangaraja Manurung, Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol 2 N0.3 Juli-Desember 2017 hal 41

⁸ Ibid hal 16

⁹ Ibid hal 16

¹⁰ <https://www.hestanto.web.id> diakses pada tanggal 9 Juni 2020

menjalankan urusan pemerintahan daerah dilaksanakan oleh Dinas Daerah Kabupaten.¹¹

Dengan demikian dapat diketahui bahwa tugas Dinas Daerah menjadi sangat penting, dengan peraturan inilah kemudian dibentuk perangkat Daerah yang bertugas sebagai bentuk pelayanan ketenagakerjaan terhadap masyarakat.

Penyelenggaraan pembangunan di Kabupaten Asahan di bidang pelayanan ketenagakerjaan dan perindustrian kepada masyarakat yang disusun sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Adapun penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan sebagai berikut:

1. Merumuskan visi, misi, tujuan, strategis, Kebijakan program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan dan perindustrian sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan.
2. Sebagai sumber informasi, pedoman, masukan, pengendalian dan evaluasi terhadap apa yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan selama 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada dan mungkin timbul.
3. Sebagai acuan dalam menyusun rencana kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Tahun Anggaran 2016 sampai dengan tahun 2021.

Sedangkan tujuannya adalah:

1. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun yang akan datang.
2. Bahan evaluasi agar perencanaan dapat berjalan sistematis, komprehensif dan tetap fokus pada perencanaan masalah yang mendasar dalam mewujudkan tenaga kerja yang produktif, kompetitif, dan sejahtera.

3. Mendorong sistem kerja yang efektif dan efisien dengan membangun acuan kerja yang jelas melalui sistem prioritas dan tahapan-tahapan kerja.
4. Menciptakan rasa tanggung jawab yang mendorong komitmen dari seluruh aparatur Dinas ketenagakerjaan pada semua tingkatan

Dari perencanaan sistem Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan tersebut, sesuai hasil penelusuran dan wawancara dengan salah seorang ASN yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa ada beberapa bidang dan struktur organisasi yang ada di Satuan kerja Dinas Tenaga Kerja Asahan yang dipimpin oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja pada saat ini yakni Bapak Drs. Budi Ansari, Msi. Adapun bidang yang terdapat didalam instansi ini sebagai berikut:

1. Bidang Hubungan Industrial.
2. Bidang Pembinaan, penempatan Tenaga Kerja.
3. Bidang Perindustrian,
4. Bidang Tata Usaha;

Dari data yang diperoleh, Jenis Perselisihan hak pekerja/buruh yang terjadi di Kabupaten Asahan yang terjadi dengan pihak pengusaha dan sampai ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan pada Tahun 2019 berjumlah 50 (lima puluh) kasus / perkara, dan dari jumlah tersebut terdapat 8 (delapan) jenis perselisihan hak¹² sebagaimana diuraikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel. 1 Daftar Perselisihan Hak Hak pekerja / Buruh di Dinas Tenaga Kerja Asahan Tahun 2019

NO	Nama Perusahaan / Pekerja	Pokok Masalah	Keterangan
1.	Kilang Padi DTAA /Yuswanda als Tan A Ping	Perselisihan PHK & Hak	Anjuran Mediator

¹¹ Peraturan Daerah Asahan no. 7 Tahun 2016

¹²Wawancara dengan Drs. Hermansyah, Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan.

2.	PT. Padasa Enam Utama / Ir Rudianto Edi Syahputra	Hak Pensiun	Menunggu keputusan Ktr. Direksi.
3.	PT. Sinar Mulia Muara Sentosa / Rizky M	Hak Atas uang pisah	Tidak ada kesepakatan Terbit Anjuran Mediator.
4.	PT. Auto Parking / Sergio P.Simorangkir	Hak kekurangan upah	Pengusaha memenuhi tuntutan pekerja dibuat PB.
5.	PT. Auto Parking / Salmi Hayati.	Hak kekurangan upah	Pengusaha membayar kekurangan upah pekerja dibuat PB
6.	PT. Sinar Muara Sentosa /Gunadana Simangunsong	Hak Pesangon atas PHK	Tidak sepakat terbit anjuran.
7.	CV. Indo Network /Dicky Febrianto	Tuntutan upah dan bonus	Pengusaha memenuhi tuntutan pekerja dibuat PB.
8.	PT. Toba Surimi Industri (TSI) / Mahmuddin HG	Tuntutan hak hak normatif	Tidak ada kesepakatan terbit anjuran mediator,

Dari data tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan, khususnya masalah perselisihan hak ada beberapa yang dapat diselesaikan oleh mediator dengan melahirkan Persetujuan Bersama (PB). Artinya, ada kesepakatan yang dibuat oleh pihak pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga mediator tidak menerbitkan anjuran, dan sebagian lagi tidak terdapat kesepakatan sehingga mediator harus menerbitkan anjurannya kepada kedua belah pihak.

A. KONTRIBUSI INSTANSI KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENANGANAN KETIDAKHARMONISAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH DI KABUPATEN ASAHAN.

Tindakan pemberian pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan hak pekerja/buruh sangat diperlukan dalam hal timbulnya konflik ketenagakerjaan.

Pemberian tindakan ini dilaksanakan oleh instansi ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan utama dalam penurunan jumlah konflik dibidang tenaga kerja.

Sebagaimana diuraikan diatas, bilamana terjadi konflik antara pekerja/buruh dengan pelaku industri, maka Langkah-langkah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan melalui Bidang Hubungan Industrial adalah:

- a. Surat permohonan dari pihak pekerja / buruh maupun pengusaha untuk penyelesaian masalah masuk melalui bagian Umum;
- b. Surat masuk didisposisi oleh Kepala Dinas dan diteruskan kepada Bidang Hubungan Industrial;
- c. Kepala Bidang Hubungan Industrial memerintahkan staf untuk membuat jadwal panggilan klarifikasi perselisihan;
- d. Jika panggilan pertama tidak hadir, maka akan dilakukan pemanggilan sidang kedua;
- e. Apabila para pihak sudah hadir memenuhi panggilan sidang, maka Mediator akan mempertanyakan, apakah sudah melaksanakan perundingan bipartit, jika belum maka Mediator memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh dengan pengusaha untuk bipartit;
- f. Jika perundingan bipartit mendapat kesepakatan, maka para pihak akan dibantu untuk membuat surat Persetujuan Bersama (PB), dan apabila tidak terdapat kesepakatan dalam perundingan bipartit tersebut, maka akan teruskan dengan perundingan secara Tripartit, yakni melakukan sidang Mediasi;
- g. Sidang Mediasi akan difasilitasi oleh seorang Mediator dengan mempertemukan pihak yang berselisih dan tahapan awal akan membuat daftar hadir dan risalah perundingan Mediasi;
- h. Risalah perundingan Mediasi dibuat oleh Mediator yaitu terkait dengan pokok perselisihan dan pendapat para pihak yang berselisih dari

- pekerja/buruh serta pengusaha;
- i. Selanjutnya mediator akan melakukan mediasi dengan mengupayakan para pihak supaya ada kesepakatan secara musyawarah untuk mufakat. Jika ada kesepakatan maka mediator membantu para pihak membuat persetujuan bersama dan jika upaya perdamaian tidak ada maka mediator berkewajiban menerbitkan anjuran secara tertulis;
 - j. Anjuran yang telah dibuat oleh Mediator wajib dikirimkan kepada para pihak yang berselisih kealamat dimana pekerja/buruh dan pengusaha berada, dimana atas anjuran tersebut para pihak wajib membuat pemberitahuan atau jawaban kepada Dinas Tenaga Kerja Asahan melalui mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sesudah diterimanya usulan tersebut, apakah menerima atau menolak anjuran yang telah diberikan oleh Mediator;
 - k. Bila mana para pihak menolak usulan terhadap mediasi, selanjutnya para pihak dapat melanjutkan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Medan
 - l. Dalam penyelesaian melalui mediasi, seorang mediator dibatasi hanya 30 (tiga puluh) hari kerja saja.

Tahapan proses yang diuraikan di atas merupakan bagian dari peranan dan wewenang Dinas Tenaga Kerja melalui mediator yang dipercaya untuk melakukan mediasi atas terjadinya perselisihan hak yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan di Kabupaten Asahan.

B. HAMBATAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK HAK PEKERJA DI KABUPATEN ASAHAN.

Dalam Pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai institusi yang menangani masalah ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan penyelesaian perselisihan hak hak pekerja/buruh di Kabupaten Asahan, masih banyak terdapat hambatan, antara lain:

1. Pihak pekerja/buruh maupun serikat pekerja/buruh masih banyak yang tidak melaporkan permasalahan hak hak yang tidak dipenuhi oleh pengusaha atau perusahaan
2. Pihak Pengusaha masih banyak tidak secara transparan memberikan laporan data data pelaksanaan hak hak pekerja/buruh seperti buku upah, lembur dan lain lain ke kantor Dinas Tenaga Kerja kemudian sindikat pekerja/sindikat buruh juga sebagai organisasi pekerja/buruh bernaung, masih banyak yang belum respon dan melanjutkan perselisihan hak hak pekerja/buruh hingga ke kantor Dinas Tenaga Kerja.
3. Masih banyak pihak pekerja dan pengusaha yang berselisih tidak aktif hadir untuk di mediasi oleh mediator ketika dilakukan pemanggilan oleh Dinas Tenaga Kerja Asahan;
4. Terbatasnya Anggaran dan petugas yang tersedia untuk melakukan tugas monitoring ke Perusahaan dan hanya ada 1 orang Mediator yang telah memiliki Sertifikat kompetensi. serta kurang optimalnya fungsi dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, termasuk adanya aspek internal dan aspek eksternal dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan.

Perselisihan hak-hak pekerja/buruh yang sering terjadi dan sampai ke kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan adalah mengenai kekurangan upah dan tuntutan pekerja/buruh ini umumnya dilakukan bersamaan dengan tuntutan pembayaran hak uang pesangon dan uang apresiasi masa kerja sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Perselisihan hak yang diikuti dengan perselisihan PHK ini, tidak semuanya bisa diperhitungkan oleh mediator, perselisihan kekurangan upah yang terjadi seharusnya dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan melakukan nota pengawasan ke perusahaan, namun demikian mediator hubungan industrial tetap mendorong pihak pekerja/buruh dengan pengusaha yang berselisih supaya

dapat dilakukan musyawarah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, yang kemudian jika ada kata sepakat pihak mediator akan mendorong untuk dibuat dalam Perjanjian Bersama (PB), dan jika tidak ada kesepakatan dalam proses mediasi, maka mediator akan menerbitkan anjuran kepada para pihak.

KESIMPULAN

1. Perselisihan hak pekerja/buruh yang sering terjadi dan sampai ke kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan, adalah mengenai kekurangan upah umumnya dilakukan pekerja bersamaan dengan tuntutan pembayaran hak uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
2. Pengusaha masih banyak tidak transparan memberikan laporan data data pelaksanaan hak pekerja/buruh ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Pihak pekerja/buruh juga banyak yang tidak melaporkan permasalahan haknya yang

tidak dipenuhi oleh pengusaha, selain itu terbatasnya Anggaran dan petugas yang tersedia untuk melakukan tugas monitoring ke Perusahaan serta kurang optimalnya fungsi dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

SARAN

1. Penyelesaian perselisihan hak-hak Pekerja/Buruh di kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan haruslah dapat dilaksanakan dengan cepat tepat sesuai dengan regulasi yang berlaku, yaitu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja, dan akan lebih baik lagi sebelum terjadi perselisihan mengenai hak hak pekerja/buruh di Kabupaten Asahan;
2. Agar hubungan ketenagakerjaan di wilayah Asahan lebih kondusif, dalam hal ni pemerintah dan instansi teknis yang terkat perlu melakukan pembinaan secara tripartit, terdiri dari unsur pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh melakukan sosialisasi dan pembinaan rutin kepada Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Damanik, S. (2004). Hukum Acara Perburuhan. Jakarta: Dss Publishing.

Asyhadie, Z., & Sutrisno, B. (2012). Hukum Perusahaan dan Kepailitan. Jakarta: Erlangga.

Undang-Undang:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

PERMEN Nomor Per.31 Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Daerah Asahan no. 7 Tahun 2016

Diktat

Mangaraja Manurung, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan

Internet

Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol 6 No. 2 2020
<http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/view/1245/1056> diakses
tanggal 29 Desember 2020 jam 8.00

<https://www.hestanto.web.id> diakses pada tanggal 9 Juni 2020

Jurnal Pionir LPPM Univ Asahan hal 1 Vo. 2 No. 4 2008 <http://jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewFile/196/172> Diakses tanggal 29
Desember 2020 jam 07.20

Jurnal Pionir. LPPM. Universitas Asahan. Vol 2 No. 3 Juli-Desember 2017