
**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG
DILAKUKAN OLEH PENGUSAHA SEBELUM BERAKHIRNYA
PERJANJIAN KERJA (STUDI DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN ASAHAN)**

Mangaraja Manurung¹, Urip Giyono², Rahdy Kurniawan³

^{1,3}Universitas Asahan, ² Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: ¹mrajamanurung1970@gmail.com, ²uripgiyono03061968@gmail.com,
³raditk613@gmail.com

Abstract

The working relationship between workers/laborers and employers is not always harmonious, there are many factors that cause disputes, for example a working relationship based on an employment agreement, also known as a work contract, is considered more efficient, because the employer can at will make the terms and conditions of work agreed upon as well. by workers. For example, it is agreed to work for two years with a certain wage for the type of work given by the employer. Another problem that often arises is the issue of unilaterally terminating the employment contract by the Employer and contrary to the provisions of the Manpower Act, thereby causing harm to the continuation of work for the worker; This type of research is juridical Empirical. This is done by researching directly to the research location, using a legal approach (approach), to see firsthand its implementation. and conduct interviews with officers from the Department of Manpower. With the formulation of the problem How is the supervision of the Manpower Office on the implementation of the employment relationship in the employment agreement made by the Company and the Workers / Laborers in Asahan Regency.? And what are the legal actions taken by the Department of Manpower for the Company that terminates the Worker/Labourer before the expiration of the Employment Agreement.

Keywords: *Legal consequences, Termination of Employment, Employment Agreement*

Abstrak

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berlangsung harmonis, banyak faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan misalnya hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja, biasa disebut juga kontrak kerja dianggap lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat syarat syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja. Misalnya disepakati waktu kerja selama dua tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Masalah lainnya yang sering muncul adalah persoalan pemutusan kontrak kerja oleh Pengusaha secara sepihak dan bertentangan dengan ketentuan Undang Undang ketenagakerjaan sehingga menimbulkan kerugian bagi kelanjutan kerja bagi pekerja; Jenis Penelitian ini adalah yuridis Empiris. dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lokasi penelitian, menggunakan pendekatan undang-undang (*approach*), untuk melihat secara langsung penerapannya. serta melakukan wawancara kepada petugas Dinas Tenaga Kerja. Dengan rumusan masalah Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pelaksanaan hubungan kerja dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan dengan Pekerja / Buruh di Kabupaten Asahan.? Dan Apa saja tindakan hukum yang dilakukan oleh Dinas Tenaga bagi Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja / Buruh sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja.

Kata Kunci : Akibat hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja.

A. Pendahuluan

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan Nasional Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan¹. Peran serta Tenaga Kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada Tenaga Kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas nasional.²

Pada dasarnya untuk menumbuhkan serta menopang pembangunan nasional, peran pekerja/buruh sangat dibutuhkan terlebih dari segi kenaikan tingkat pekerja/buruh yang semakin meningkat sehingga perlu dilindungi setiap hak yang ada sesuai dengan peraturan sehingga semakin tinggi tingkat kesejahteraan dan berbanding lurus dengan tingkat perkembangan nasional dimana apabila negara berkembang akan mencapai negara maju terlihat dari segi kemakuran yang ada pada suatu negara serta segala macam bentuk perlindungan yang sesuai dengan keadilan (*to make*

more human).³ Adanya suatu perikatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan tindakan yang utama dalam melakukan perjanjian antara pekerja dan pengusaha sebagai dasar bagi berlakunya dan melakukannya pekerjaan karena adanya hak dan kewajiban yang timbul antara pekerja dan tenaga kerja di suatu tempat berusaha di dalam pekerjaan yang diadakan oleh suatu tempat kerja pekerja/buruh harus memiliki unsur antara lain pekerjaan, upah dan perintah sehingga untuk mengontrol segala sesuatu yang berhubungan dengan itu di dalam pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 mengatur bahwa hubungan kerja akan terjadi karena adanya suatu perikatan atau perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak yang berwenang oleh itu dan memiliki kepentingan terhadap hal itu.⁴

Sebaliknya bagi Asri Wijayanti ikatan kerja merupakan sesuatu ikatan hukum yang dicoba oleh minimum 2 (dua) subjek hukum menimpa sesuatu pekerjaan. Subjek hukum yang melaksanakan ikatan kerja merupakan pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja/ buruh. Hubungan kerja ialah inti dari ikatan industrial.⁵

Jadi ikatan kerja merupakan ikatan yang bersumber hukum

¹<http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewFile/1245/1056> hal 280 diakses tanggal 17 Desember 2020 jam 17.58

²Mangaraja Manurung, Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol 2 N0.3 Juli-Desember 2017
<file:///C:/Users/Pak%20Raza/Desktop/jurnal%20pkwt%20pionir.pdf> diakses tanggal 17 Desember 2020 jam 17.12 hal 1

³ Abdul R. Saliman, *hukum bisnis untuk perusahaan*, Jakarta:kencana, 2005, hlm35

⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Asri Wijayanti, *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Jakarta:sinar grafika, 2010 hlm 36

terhadap pekerja/buruh dengan pemilik usaha dan bersumber pada perjanjian kerja merupakan suatu yang kongkret ataupun *real*. Adanya perjanjian dapat di buktikan dengan surat yang dapat dipegang oleh kedua belah pihak karena hak dan kewajiban yang tertulis harus dipenuhi begitupun perjanjian yang mereka buat menjadi dasar atau peraturan bagi mereka yang melangsungkan perjanjian sehingga apabila dikemudian hari ada salah satu pihak yang merugikan bagi pihak yang lain dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan kesepakatan yang dibuat tersebut harus adanya kesesuaian, hubungan kerja tersebut merupakan ikatan yang harus cocok dengan syarat pasal 2 angka 14 Undang-Undang 1 nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan janji kerja merupakan janji yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau yang memberi kerja bisa terbuat secara tertulis ataupun lisan.⁶

Namun diantara pelaksanaan hubungan kerja tidak dapat dijamin akan selalu berjalan dengan mulus dan harmonis antara kedua belah pihak, banyak faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan misalnya saja terkait dengan hak hak normatif dan dinyatakan dalam aturan yang ada undang-undang telah merangkum dan merumuskan ketika adanya konflik yang terjadi ketika kesepakatan awal tidak sesuai atau dapat dikatakan terjadinya masalah

diantara salah satu pihak antara pekerja/buruh dengan pengusaha, namun tidak dilaksanakan secara konsekuen oleh pihak pengusaha.⁷ Namun tidak berarti bahwa kesalahan ini munculnya dari pihak pengusaha saja, perselisihan juga dapat timbul karena adanya kesalahan pihak pekerja/buruh yang melanggar peraturan perusahaan atau melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati.

Pada era globalisasi seperti saat ini harus diakui, bahwa para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan atau dimanapun sepanjang antara pekerja/buruh melaksanakan hubungan kerja adalah didasari adanya perjanjian kerja, ternyata masih banyak yang belum memahami bahkan menjadi bingung ketika terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat dengan pihak pengusaha atau majikannya.⁸

Misalnya, dalam kasus pekerja bernama Anto menerima pekerjaan di perusahaan. Hubungan hukum Anto dengan Perusahaan dituangkan ke dalam Perjanjian Periode Tertentu (PKWT) pada 31 Agustus 2015 enam bulan. Menurut Perjanjian Kerja, Pekerjaan dimulai dari 31 Agustus

⁷ Musa, "Optimalisasi Peran Pemerintah Dalam Pemberdayaan Masyarakat: Sebuah Tawaran Dalam Mengentaskan Kemiskinan," *Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan* 8, no. 1 (2017): 107–25.

⁸Mangaraja Manurung, *Jurnal Pionir LPPM Univ Asahan* hal 1 Vo. 2 No. 4 2008 hal 1 <http://jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewFile/196/172d> akses tanggal 17 Desember 2020 jam 16.54

⁶ibid hlm 2

2015 hingga 29 Februari 2016. Hanya empat bulan kerja, pada 19 Desember 2015, Anto terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berpengalaman, Anto tidak pernah Dia menerima peringatan dari perusahaan tempat ia bekerja, karena tempat kerjanya tetap 2. bulan lain hingga 29 Februari 2016, kemudian ia memutuskan untuk mengambil tindakan hukum.⁹

Sebagaimana telah diuraikan oleh penulis pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui apa saja faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) serta akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja dalam praktek yang selama ini berlangsung dalam hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan perusahaan di Kabupaten Asahan.

Jenis Penelitian ini adalah suatu penelitian yang ditinjau dari keadaan lapangan, data-data yang dilakukan dengan menggunakan penelitian hukum empiris yaitu pendekatan dengan penelitian sosiologi.¹⁰ Dimana peran peneliti langsung mencari data ke lapangan atau ke tempat tujuan penulis yang akan penulis teliti sesuai dengan kenyataan lapangan yang ada di masyarakat oleh karena itu penulis

mengkaji secara langsung apa yang terjadi.¹¹ Kemudian dilakukan dengan cara data hukum secara normatif dalam penelitian untuk melihat praktik penelitian.¹²

Penelitian empiris dapat disebut dengan suatu penelitian dengan mengamb arkan keadaan yang nyata dan ditungkan dalam sebuah penelitian dengan menemukan fakta-fakta sehingga data-data yang dibutuhkan dan dikumpulkan untuk dilakukannya riset lebih lanjut agar menciptakan fakta-fakta yang dapat diungkapkan dengan jelas dan sistematis berdasarkan bukti-bukti yang ada.¹³

B. Rumusan Masalah

Dari uraian serta latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pelaksanaan hubungan kerja dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan dengan Pekerja/Buruh di Kabupaten Asahan?
2. Apa saja tindakan hukum yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan bagi

¹¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, hlm 15

¹² Sarip Sarip and Diana Fitriana, "Legal Antropology Approach on The Application of Village Website in Digital Economic Era in Indonesia," *UNIFIKASI : Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2018): 96, <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v5i2.877>.

¹³ *Ibid*, hlm. 16

⁹ Larasonline.com diakses tanggal 25 Agustus 2020 jam 17.00

¹⁰ Imami Nur Rachmawati, "Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara," *Jurnal Keperawatan Indonesia* 11, no. 1 (2007): 35–40, <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>.

Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja /Buruh sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja?

C. Hasil dan Pembahasan

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja atas Perjanjian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja yang biasa disebut juga keterkaitan yang harus dilaksanakan dengan kontrak yang dianggap mudah, karena apabila tidak adanya kontrak pengusaha dapat dengan sewenang-wenang dalam melakukan dan memerintah tanpa memikirkan kerugian waktu, tenaga dan pengorbanan dalam pekerjaannya. Sebagai contoh ketika seorang pekerja melakukan pekerjaan selama 1,5 tahun dengan upah yang dibayarkan tidak tentu kadang 3 bulan sekali kadang 5 bulan sekali tanpa dijelaskan besaran dan rincian berapa upah yang diterima dan tidak dituliskan secara langsung di dalam kontrak kerja dan perjanjian kerja sehingga adanya diskriminasi dan sewenang-wenang dalam memberikan dan tidak adanya waktu yang jelas untuk melakukan istirahat terhadap pekerja yang bekerja di dalam suatu perusahaan sehingga kesejahteraan pekerja/buruh tidak tercapai;

Pemberhentian kerja ialah berakhirnya kerja dalam suatu perusahaan karena berakhirnya hak serta kewajiban yang ada antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dalam ketentuan pasal 155. Ayat

1..¹⁴Dengan demikian maka langkah pemutusan hubungan kerja itu haruslah dihindari, oleh karena PHK sangat merugikan pekerja/ buruh. Pekerja/ buruh dengan pengusaha harus duduk bersama dan wajib merundingkan apabila PHK tidak dapat dihindari lagi.

Pengaturan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait pembuatan dan syarat-syarat perjanjian kerja sebenarnya sudah ada ketentuan yang diatur dalam undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun demikian dalam praktek masih ada tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha kepada pekerjanya padahal waktu Perjanjian Kerja kontrak kerja belum berakhir. Dinas ketenagakerjaan sebagai institusi yang berwenang dalam pengawasan perjanjian kerja bagi pekerja kontrak, memiliki peran yang sangat penting supaya pelaksanaannya tidak merugikan salah satu pihak.¹⁵

Fungsi dan peran Dinas ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Instansi ini mempunyai kewajiban untuk melakukan perlindungan pekerja /

¹⁴ Ibid hlm 2

¹⁵ Sarip Sarip, "Pemikiran the King Can Do Not Wrong Dalam Politik Hukum Katanegaraan Indonesia," *Kanun : Jurnal Ilmu Hukum* 20, no. 2 (August 18, 2018): 315–36, <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i2.10157>.

buruh yang melakukan perjanjian kerja dengan pihak Perusahaan, apalagi di Kabupaten Asahan merupakan satu daerah yang memiliki berbagai sektor perusahaan yang cukup besar sudah pasti banyak melaksanakan hubungan kerja dengan cara membuat perjanjian kerja dengan para pekerja/buruhnya.¹⁶

Dalam praktek ternyata masih sangat banyak pekerja / buruh maupun pengusaha yang tidak memahami apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing para pihak padahal sudah diatur secara jelas dan dimuat dalam perjanjian kerja yang menjadi syarat-syarat kerja dalam hubungan kerja, oleh karena itu keberadaan Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk perlindungan terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh Pengusaha padahal perjanjian kerja waktunya belum berakhir.

Berdasarkan Norma pasal 212 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah ditegaskan bahwa pembentukan dan Susunan Perangkat

Daerah ditetapkan dengan peraturan Daerah.¹⁷ Dan kemudian berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, ditegaskan pula bahwa pembentukan dan susunan perangkat Daerah ditetapkan dengan peraturan daerah.¹⁸ Maka untuk memenuhi amanah Undang Undang tersebut dibentuklah Peraturan Daerah tentang pembentukan Perangkat Daerah tersebut.

Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Menurut ketentuan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2016 tentang pembentukan perangkat Daerah Kabupaten Asahan pasal 10 bahwa pengertian Dinas Daerah Kabupaten adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.¹⁹ Dengan demikian dapat diketahubahwa tugas Dinas Daerah menjadi sangat penting, dengan peraturan Daerah inilah kemudian dibentuk perangkat Daerah. Penyelenggaraan pembangunan di Kabupaten Asahan dibidang pelayanan ketenagakerjaan dan perindustrian kepada masyarakat yang disusun sesuai dengan kebutuhan.

¹⁶ Yoseph Fredy Wijaya, Wahyu Budi Nugroho, and I Nengah Punia, "Marxisme Dan Buruh Indonesia Kontemporer: Studi Dimensi Relevansi Dan Inrelevansi Pemikiran Sosial-Ekonomi Karl Marx Pada Buruh Pabrik Di Kota Surabaya," *Jurnal Ilmiah Sosiologi (SOROT)* 1, no. 1 (2017); Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, "Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Undang-Undang*, no. 1 (2003): 1–34, http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf.

¹⁷ Undang Undang no. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

¹⁸ Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah

¹⁹ Peraturan Daerah Asahan no. 7 Tahun 2016

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Asahan

Dari hasil wawancara penulis dengan petugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan diperoleh data bahwa berdasarkan ketentuan Undang Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Tenaga Kerja, maka di Kabupaten Asahan terdapat 360 unit Perusahaan yang terdaftar, dengan jumlah kesusutuhan pekerja/buruh 27.976 orang. Kemudian dapat diketahui pula ada 9 (sembilan) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruhnya dengancara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dikenal luas ditengah pekerja/buruh sebagai pekerja/buruh Kontrak atau Out Sourcing. Secara umum adapun jenis pekerjaan yang dilakukan PKWT ini adalah dibidang: Pekerjaan Imprastruktur; Pekerjaan Perawatan di Perkebunan; Pekerjaan Pemanen di Perkebunan.

Perselisihan akibat PHK PKWT sepihak di Kabupaten Asahan.

Perselisihan Ketenagakerjaan hubungan yang terjadiantara pekerja / buruh dengan pihak perusahaan khususnya mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruhnya padahal Perjanjian Kerja masih belum berakhir dalam arti kata lain masih ada sisa waktu kontrak kerjanya dan pekerja / buruh melaporkan tindakan Pengusaha tersebut ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan untuk Tahun 2019 ada 5 (lima) perkara dan untuk Tahun 2020

sampai bulan Agustus berjumlah 3 (tiga) perkara²⁰ Dari jumlah perselisihan tersebut dapat diperoleh gambaran darpihak Mediator bahwa perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha, khususnya masalah Perjanjian Kerja yang diputuskan secara sepihak oleh Pengusaha 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.

Proses Penyelesaian PHK sepihak pekerja / buruh yang dilakukan Pengusaha oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Sebagai Institusi yang berwenang menangani permasalahan ketenagakerjaan, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan memilkbidang hubungan industrial dan syarat kerja, yakni bidang yang bersentuhan langsung serta bertanggung jawab dan berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh pihak Perusahaan kepada pekerja / buruhnya di Kabupaten Asahan. Bidang ini dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan beberapa

²⁰Wawancara dengan Bapak Hermansyah, Mediator Dinas Tenaga Kerja Asahan.

Kasie serta Staf. Sebagaimana diuraikan didalam bab II, bahwa jika terjadi perselisihan antara pekerja / buruh dengan perusahaan, maka proses penyelesaian yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan melalui Bidang Hubungan Industrial dan syarat syarat kerja adalah sebagai berikut :

1. Surat permohonan dari pihak pekerja / buruh maupun pengusaha untuk penyelesaian masalah masuk melalui bagian Umum;
2. Surat masuk didisposisi oleh Kepala Dinas dan diteruskan kepada Bidang Hubungan Industrial;
3. Kepala Bidang Hubungan Industrial memerintahkan Staf untuk membuat jadwal panggilan kalarifikasi perselisihan;
4. Jika panggilan pertama tidak hadir, maka akan dilakukan pemanggilan sidang kedua;
5. 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;
6. Perundingan antara pengusaha dan pekerja dilakukan secara musyawarah untuk mufakat tanpa ada campur tangan pihak ketiga.
7. Pekerja dan pengusaha adalah mitra kerja, perselisihan dapat terjadi karenakesalahan pengusaha maupun pekerja, oleh karenaitu melalui perundinganbipartit memberruang bagi para pihak untuk berkomunikasi lebih intensif.
8. 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;
9. Sidang Mediasakan difasilitasi oleh seorang Mediator dengan mempertemukan pihak yang berselesih dan tahapan awal akan membuat daftar hadir dan risalah perundingan Mediasi;
10. Risalah perundingan Mediasi dibuat oleh Mediator yaitu terkait dengan pokok perselisihan dan pendapat para pihak yang berselisih dari pekerja/buruh serta pengusaha;
11. Selanjutnya Mediator akan melakukan mediasdengan terlebih dahulu mengupayakan para pihak supaya ada perdamaian 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;
12. 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 paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran tersebut, apakah menerima atau menolak anjuran yang telah diberikan oleh Mediator;

13. Bagi para pihak yang tidak memberikan jawaban atas anjuran dari Mediator Hubungan Industrial, dianggap menolak anjuran yang telah diterbitkan tersebut, dimana langkah selanjutnya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Medan;
14. Mediator hanya memiliki waktu untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan terkait dengan hak-hak pekerja/buruh melalui Mediasi dibatasi hanya 30 (tiga puluh) hari kerja saja.

Tindakan hukum yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja bagi Pengusaha yang melakukan PHK sepihak kepada Pekerja/Buruh.

Dalam hal terjadi perselisihan PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruhnya, dimana ternyata hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha masih terikat perjanjian kerja yang belum berakhir waktunya, maka

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, melakukannya secara prosedural yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta memperhatikan syarat-syarat kerja yang dimuat dalam perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam praktek kemungkinan terjadinya PHK sepihak itu lebih banyak muncul dari pihak Pengusaha, sementara dari pihak pekerja/buruh sangat jarang terjadi.

Jika diperhatikan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa masih banyak terdapat Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruhnya dengan cara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mencatatkan Perjanjian Kerjanya ke kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan, sehingga praktis tidak banyak ditemukan data terkait dengan jumlah perkara PHK sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha bagi pekerja/buruh yang tercatat masih memilikikan hubungan kerja dalam perjanjian kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Sistem pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga belum berjalan maksimal, menurut tugas Dinas Tenaga Kerja hal ini dipengaruhi oleh personil yang sangat terbatas, serta anggaran yang tersedia dalam monitoring juga relatif sangat kecil, disamping itu bahwa masih banyak juga pekerja/buruh tidak memahami bagaimana proses

menyelesaikan Perjanjian Kerja yang diputus oleh pihak Pengusaha secara sepihak.

Menurut Bapak Drs. Hermasnyah²¹ selaku petugas Mediator Hubungan Industrial, apabila ada Perusahaan yang terbukti melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada pekerja/buruhnya, Dinas Tenaga Kerja Asahan melakukan penyelesaian masalah tersebut secara Mediasi yang ditengahi oleh Mediator Seperti persoalan yang terjadi pada pekerja/buruh yang bernama Siti Fatimah telah mengadukan nasibnya kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Asahan pada tanggal 8 Jun2020 melalukuasa hukumnya sehubungan dengan PHK sepihak sejak tanggal 1 Desember 2019 yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kisaran sesuadengan surat penghentian perjanjian kerja nomor : 1528A-II/KC/SDM/11/2019 yang ditandatangani oleh pemimpin Cabang James B Sembiring, dengan alasan bahwa pekerja/buruh Siti Fatimah Kontrak telah berakhir kontrak kerja dan tidak diperpanjang karena faktor usia, padahal pekerja telah mengabdikan di PT. BRI selama 7 (tujuh) Tahun terakhir sebagai Frontliner dengan status hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja Kontrak. Atas keputusan sepihak daripihak PT.BRI tersebut pekerja merasa sangat keberatan dan

menuntut pihak PT. BRI supaya dapat membayar hak uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Alasan pekerja Siti Fatimah melalui kuasa hukumnya yang menuntut pihak PT. BRI Cabang Kisaran dengan dasar pertimbangan hukum ketentuan pasal 155 dan pasal 170 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa : “Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum, dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar upah dan hak yang seharusnya diterima”

Dari data dan penjelasan petugas Dinas Tenaga Kerja pada saat proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pekerja Kontrak bernama Siti Fatimah tersebut pada proses sidang Mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial, pihak Mediator menekankan kepada PT. BR Cabang Kisaran, untuk membayar uang pesangon pekerja SitFatimah dengan status sebagai pekerja tetap atau hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI), dan penyelesaian akhirnya pihak PT. BRtelah membayarkan hak hak pesangon pekerja Siti Fatimah sebesar Rp. 116.740.000,- (Seratus Enam belas juta tujuh ratus empat puluh ribu empat ratus dua puluh tiga ribu rupiah) Sebagaimanatelah diuraikan dalam Perjanjian Bersama (PB) penyelesaian perselisihan

²¹ Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Asahan

perkara PHK yang disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan. Penyelesaian masalah ini juga berdasarkan dari Anjuran Mediator Hubungan Industrial.

D. Kesimpulan dan Saran

Banyak Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruhnya dengan cara PKWT belum mencatatkan Perjanjian Kerjanya ke kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan Sistem pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, belum berjalan maksimal, hal ini dipengaruhi oleh personil yang sangat terbatas, serta anggaran yang tersedia dalam monitoring juga relatif sangat kecil, disamping itu bahwa masih banyak pekerja/buruh tidak memahami bagaimana proses menyelesaikan Perjanjian Kerja yang diputus oleh pihak Pengusaha secara sepihak.

Terdapat ada 8 (delapan) Perusahaan yang terbukti melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada pekerja/buruhnya, sehingga Dinas Tenaga Kerja Asahan melakukan penyelesaian masalah tersebut secara Mediasi seperti yang terjadi di PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Kisaran atas nama Siti Fatimah.

Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan gencar melakukan sosialisasi dan pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh pihak Pengusaha dan Pekerja/Buruh terutama supaya Perjanjian Kerja

tersebut dilakukan sesuai mekanisme yang benar dan dicatatkan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan.

Perlu Pembinaan kepada Perusahaan maupun Serikat Pekerja / Serikat Buruh, supaya perlindungan pekerja Kontrak bisa terlaksana dengan baik, sehingga pekerja/buruh tidak selalu menjadi korban PHK sepihak dari Perusahaan. Dinas Tenaga Kerja perlu mendorong upaya penyelesaian perselisihan yang terjadi secara damai atau musyawarah mufakat kedua belah pihak dalam perundingan Bipartit, jika perlu Dinas Ketenagakerjaan dapat melibatkan kalangan Serikat Pekerja/Buruh dan juga dari Asosiasi Perusahaan supaya dapat duduk bersama secara Tripartit untuk menyatukan sikap terkait dengan perlindungan bagi pekerja / buruh kontrak atau pekerja Outsourcing ini

Daftar Pustaka

Buku buku :

- Abdul R. Saliman, *bukum bisnis untuk perusahaan*, Jakarta: kencana, 2005.
- Wijayanti, Asri *bukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Jakarta: sinar grafika, 2010.
- Waluyo, Bambang *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Jurnal

- Musa. "Optimalisasi Peran Pemerintah Dalam Pemberdayaan Masyarakat: Sebuah Tawaran Dalam Mengentaskan Kemiskinan."

- Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan* 8, no. 1 (2017): 107–25.
- Rachmawati, Imami Nur.
“Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara.” *Jurnal Keperawatan Indonesia* 11, no. 1 (2007): 35–40.
<https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>.
- Sarip, Sarip. “Pemikiran the King Can Do Not Wrong Dalam Politik Hukum Ketatanegaraan Indonesia.” *Kanun : Jurnal Ilmu Hukum* 20, no. 2 (August 18, 2018): 315–36.
<https://doi.org/10.24815/kanun.v20i2.10157>.
- Sarip, Sarip, and Diana Fitriana.
“Legal Antropology Approach on The Application of Village Website in Digital Economic Era in Indonesia.”
UNIFIKASI : Jurnal Ilmu Hukum 5, no. 2 (2018): 96.
<https://doi.org/10.25134/unifikasi.v5i2.877>.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. “Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Undang-Undang*, no. 1 (2003): 1–34.
http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf.
- Wijaya, Yoseph Fredy, Wahyu Budi Nugroho, and I Nengah Punia.
“Marxisme Dan Buruh Indonesia Kontemporer: Studi Dimensi Relevansi Dan Inrelevansi Pemikiran Sosial-Ekonomi Karl Marx Pada Buruh Pabrik Di Kota Surabaya.” *Jurnal Ilmiah Sosiologi (SOROT)* 1, no. 1 (2017).
- Peraturan Perundang Undangan**
Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
Undang Undang no. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
Peraturan Daerah Asahan no. 7 Tahun 2016
- Sumber dari Internet.**
Larasonline.com diakses tanggal 25 Agustus 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 17 Desember 2020 jam 16.54
Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol 2 No..3 Juli-Desember 2017
<file:///C:/Users/Pak%20Raza/Desktop/jurnal%20pkwt%20pionir.pdf>diakses tanggal 17 Desember 2020 jam 17.12
JurnalPionir LPPM Universitas Asahan Vol 6 No.2 2020.<http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewFile/1245/1056>diakses tanggal 17 Desember 2020 jam 17.58