



# EX-Officio Law Review

Fakultas Hukum Universitas AsahanJl.  
Jend. Ahmad Yani Kisaran  
<http://jurnal.una.ac.id/index.php/jeolw>



## DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP DUNIA USAHA DI KOTA TANJUNGBALAI (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANJUNGBALAI)

Mangaraja Manurung<sup>1)</sup>, Islami Rambe<sup>2)</sup> Delfi Ranti<sup>3)</sup>

Fakultas Hukum Universitas Asahan

Email<sup>1)2)3)</sup>: [mrajamanurung1970@gmail.com](mailto:mrajamanurung1970@gmail.com), [islamirambe86@gmail.com](mailto:islamirambe86@gmail.com),  
[delfiranti2000@gmail.com](mailto:delfiranti2000@gmail.com)

### ABSTRAK

Akibat pandemi ini, pengusaha di Tanjungbalai semacam usaha yang mempekerjakan tenaga kerja semacam di bidang perikanan, distribusi, perkapalan, industri pengolahan santapan serta minuman, toko ritel serta jasa yang lain hadapi penyusutan pemasukan usaha yang berikutnya berujung pada pemutusan ikatan kerja. Pekerjaan buat pekerja kerah biru. Beberapa industri membuat kebijakan yang berbeda buat mempertahankan bisnis mereka. Mulai dari tidak berproduksi, menutup perusahaannya buat sedangkan, apalagi memecat sebagian karyawannya sebab kesusahan. Bila tiap bisnis mempunyai keahlian buat bertahan dalam suasana dikala ini. Tetapi, kelangsungan hidup industri pula terdapat batasnya. Mengingat dikala ini mengkonsumsi listrik pemerintah terus menjadi menyusut. Aspek utama timbulnya banyak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa diakibatkan oleh menyusutnya mengkonsumsi warga dikala ini terhadap beberapa barang yang dibuat oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Yang pada gilirannya pengaruhi pemasukan industri. Upaya pemerintah untuk menanggulangi hal tersebut akibat dampak pandemi terhadap pemutusan ikatan kerja ini lewat program kartu pra kerja pemerintah dapat jadi telah pas sasaran. Tidak hanya itu, dorongan paket sembako dari pemerintah bisa melindungi energi beli ataupun energi mengkonsumsi warga. Adapun perumusan masalah yang akan dibahas adalah, Bagaimana dampak pandemi covid 19 terhadap dunia usaha di Kota Tanjungbalai. Bagaimana upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai dalam melakukan perlindungan kepada pekerja/buruh yang terdampak PHK sebagai akibat pandemi covid 19 di Kota Tanjungbalai. Penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dan melakukan studi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai. Kesimpulannya mengenai perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka setelah Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai memproses pengaduan tersebut dengan cara melakukan survei ke perusahaan yang terlibat.

**Kata Kunci :** Usaha, Covid-19, Dinas Ketenagakerjaan.

---

**Abstract**

---

*As a result of this pandemic, entrepreneurs in Tanjungbalai, such as businesses that employ workers such as those in the fields of fisheries, distribution, shipping, the food and beverage processing industry, retail stores and other services, are facing a reduction in business income which in turn leads to termination of employment. Jobs for blue collar workers. Different industries make different policies to maintain their business. Starting from not producing, temporarily closing the company, even laying off some of its employees because of difficulties. If every business has the skills to survive in the current environment. However, the viability of the industry also has its limits. Given that currently the government's electricity consumption continues to decrease. The main aspect of the emergence of many Termination of Employment (PHK) can be caused by the reduced consumption of society at this time for the goods made by these companies. Which in turn affects the income of the industry. The government's efforts to deal with this due to the impact of the pandemic on termination of this employment bond through the government's pre-employment card program may have been right on target. Not only that, the encouragement of basic food packages from the government can protect the purchasing energy or the energy consuming energy for residents. The formulation of the problem to be discussed is, How is the impact of the Covid 19 pandemic on the business world in Tanjungbalai City. What are the efforts of the Tanjungbalai City Manpower Office in protecting workers/laborers affected by layoffs as a result of the Covid 19 pandemic in Tanjungbalai City. This legal research uses empirical legal research methods and conducts studies at the Office of the Manpower Office of the City of Tanjungbalai. The conclusion is regarding companies that carry out Termination of Employment (PHK), then after the Tanjungbalai City Manpower Office processes the complaint by conducting a survey of the companies involved.*

*Keywords: Business, Covid-19, Department of Manpower*

**A. Pendahuluan**

Indonesia ialah negeri yang sangat menjunjung besar nilai-nilai hukum dalam kehidupan warga yang tercantum di dalamnya, sebab buat kepentingan kehidupan yang menguntungkan dalam kehidupan warga, perihal inilah yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang menegaskan kalau negara Indonesia merupakan negara hukum”.<sup>1</sup> Indonesia yang dibagi atas pemerintahan provinsi serta kabupaten/kota, seluruhnya

bertugas mengurus kebutuhan rakyat dalam pemerintahan Indonesia.<sup>2</sup> Permasalahan yang nyaris susah dipecahkan, sebab berkaitan dengan aspek kehidupan yang dalam perihal ini mempunyai watak yang melambangkan nilai kebaikan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Ridwan Saragih, Rahmat., *Pelaksanaan Tugas Satuan Polisi Pamong Praja Terhadap Dampak Covid-19 Di Kota Tanjungbalai*, (Vol. 2, No. 1 November 2020), hlm. 3

---

<sup>2</sup>Fahrul Rozi, Rahmat, *Dampak Status Tanggap Darurat Covid-19 Terhadap Penyelenggaraan Administrasi Kelurahan (Studi Di Kelurahan Lima Puluh Di Kecamatan Lima Puluh)*, (Vol. 2, No. 1 November 2020), hlm. 2

<sup>3</sup>Nanda Sagara, Bahmid, Irda Pratiwi (2019). *Efektivitas pendaftaran tanah sistematis lengkap (studi di kantor atr/bpn kota Tanjungbalai)*. 1(1), hlm. 4

Penyebaran virus corona yang besar serta kilat di Indonesia sudah mengusik perekonomian Indonesia. Akibat pandemi ini menjadikan pekerja selaku kelompok sosial yang sangat terdampak oleh perbandingan keadaan serta kebutuhan tiap tipe pekerjaan sepanjang pandemi ini.<sup>4</sup> Di penghujung tahun 2019, virus Corona menyerang Cina serta saat ini sudah menyebar nyaris ke segala negeri. *Covid-19* ialah wabah penyakit yang menyerang segala negeri pada akhir tahun 2019 sampai dikala ini. Salah satu negeri di Asia Tenggara dengan jumlah permasalahan *Covid-19* yang berkembang sangat kilat merupakan Indonesia. *Covid-19* diklasifikasikan selaku virus asam ribonukleat (RNA) dengan garis generasi *alfa, beta, gamma, serta delta*.<sup>5</sup>

Ikatan Pekerja dengan Pengusaha dan Ikatan Pengusaha dengan Pemerintah.”<sup>6</sup> Meninggalkan tempat kerja merupakan dini dari rasa sakit yang hendak dirasakan pekerja dengan orang yang dicintainya (keluarga). Oleh sebab itu, pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat pekerja serta pemerintah wajib melaksanakan seluruh upaya buat

menghindari pemutusan ikatan kerja.<sup>7</sup> Agen tenaga kerja, yang mempunyai kekuatan utama buat kurangi konflik di pasar tenaga kerja.<sup>8</sup>

Bersumber pada informasi yang dirilis oleh Reporting dari informasi *real-time* yang dicoba oleh Organisasi Kesehatan Dunia pada Desember 2021, terdapat 227 juta lebih orang yang terkonfirmasi positif *Covid-19* dengan total 5, 7 kematian. Di Indonesia, orang yang terpapar virus sampai Desember 2021, korban *Covid-19* sebanyak 4.259.644 permasalahan, 143.969 di antara lain wafat serta 4.110.811 orang dinyatakan sembuh. Serta buat daerah kota Tanjungbalai ada 521 permasalahan *covid-19*, ada 29 orang antara lain wafat dunia.

Pemutusan kontrak kerja terpaksa diberlakukan terhadap kebijakan ini, sebab dalam pengecekan penerapan standar hak-hak pekerja/buruh, paling utama terpaut dengan pensiun yang ialah hak pekerja/buruh, butuh diterbitkan pesan kuasa. organisasi di bidang ketenagakerjaan. Akibat pandemi ini, para pelakon usaha di Kota Tanjungbalai, semacam usaha serta industri yang mempekerjakan tenaga kerja, semacam di industri perikanan, distribusi, transportasi, industri pengolahan santapan serta minuman, toko serta jasa yang lain, hadapi penyusutan pemasukan usaha.

---

<sup>4</sup>Nazifah, & Syarifa Mahila, Jurnal : *Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19*, (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi), 2021, Volume 21, Nomor 3, hlm 112

<sup>5</sup> Neuman, B.W, *Analyses of Corona Virus Research*, 2020, hlm. 97

<sup>6</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)*, (Bandung : PT Citra Aditya, 2007), hlm. 4

---

<sup>7</sup> Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan : Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006), hlm. 77

<sup>8</sup> Mangaraja Manurung, Jurnal : *Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja/Buruh*, (Jurnal Living Law e-ISSN 2550-1208 Volume 14 Nomor 1, Januari 2022), hlm. 28

yang setelah itu berujung pada pemutusan ikatan kerja.<sup>9</sup>

Pemutusan Ikatan Kerja merupakan suatu yang sangat ditakuti oleh karyawan. Perihal ini diakibatkan oleh suasana ekonomi yang kacau balau yang menimbulkan banyak industri menghentikan operasinya serta, pasti saja, PHK sepihak oleh pengusaha.<sup>10</sup> Umar Kasim pula berkata kalau pemutusan kontrak kerja (pengurangan) ialah perkara yang lingkungan. Pengusaha wajib bijaksana dalam mempraktikkan PHK sebab berakibat pada kesejahteraan warga, orang kehabisan pekerjaan serta parahnya PHK bisa menimbulkan pengangguran.<sup>11</sup>

Bila ditelaah, tidak terdapat definisi hukum serta ruang lingkup *force majeure* serta efektifitas dalam Pasal 164 masih ada ketidakpastian hukum sebab Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Nomor 19/PUU-IX/ 2011 bertepatan pada 20 Juni 2012 tidak mengartikan kata“ efisiensi” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun cuma mengartikan frasa" industri tertutup" yang berarti industri ditutup secara definitif ataupun industri ditutup sedangkan, sehingga konflik hukum tidak

dituntaskan dari segi lapisan norma hukum. Pada topik ini, Khudzaifah Dimiyati berkata kalau hukum terbuat selaku fasilitas buat menuntaskan konflik, tetapi sekalian bisa memunculkan konflik baru, sehingga bisa dikatakan kalau hukum berpotensi memunculkan konflik.<sup>12</sup>

Sepanjang ini belum terdapat penafsiran hukum serta ruang lingkup *Force Majeure* serta Manfaat dalam Pasal 164 Undang-Undang No 13 menjadi faktor utama masalah timbulnya banyak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini bisa dari konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi para perusahaan itu yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini lewat program kartu pra kerja dari pemerintah bisa tepat sasaran. Selain itu bantuan paket sembako dari pemerintah bisa tetap menjaga daya beli atau konsumtif masyarakat.<sup>13</sup> Rumusan masalah yang diteliti ialah, Bagaimana dampak pandemi *covid 19* terhadap dunia usaha di Kota Tanjungbalai. Bagaimana upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai dalam melakukan perlindungan kepada pekerja/buruh yang terdampak PHK sebagai akibat pandemi *covid 19* di Kota Tanjungbalai.

---

<sup>9</sup> Zuanda, Mangaraja, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Outsourcing di Kota Tanjungbalai*, hlm. 5.

<sup>10</sup> Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion), 2017, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, hlm. 2

<sup>11</sup> Kasim, Umar, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, *Informasi Hukum*, 2004, Volume 2, hlm. 26

---

<sup>12</sup> Khuzafah Dimiyati, 2005, *Teorisi Hukum; Studi Tentang Perkembangan Pemikiran Hukum Di Indonesia 1945 - 1990*, Yogyakarta, Genta Publishing, hlm 115.

<sup>13</sup> Khuzafah Dimiyati, 2014, *Pemikiran Hukum; Konstruksi Epistemologis Berbasis Budaya Hukum Indonesia*, Yogyakarta, Genta Publishing, hlm 41.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Hukum Empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah informasi primer melalui wawancara dan pendekatan tersebut dijadikan sebagai data-data yang akurat dalam penelitian hukum ini.<sup>14</sup> Adapun Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjung Balai. Adapun sumber data yang diperoleh berasal dari sumber data primer, sumber data sekunder, dan sumber data tersier. Data Primer berasal dari uraian yang dipaparkan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjung Balai. Data Sekunder berasal dari Peraturan Perundang-Undangan. Data Tersier dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

## **C. Hasil Dan Pembahasan**

### **1. Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Dunia Usaha Di Kota Tanjungbalai**

Memandang informasi yang diterbitkan Gugus Tugas Percepatan Penindakan Covid-19 pada 14 Agustus 2020, dari 216 negara yang terkonfirmasi sebanyak 6.370.375 orang dinyatakan positif serta 544.454 orang wafat. Sebaliknya buat daerah Indonesia, permasalahan positif Covid-19 sebanyak 132.816 dengan jumlah kematian 5.986 orang.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Emiel Salim Siregar, Jurnal : *Peranan Pemerintah Kab. Batubara Dalam Pengelolaan Dan pendayagunaan Sumber Hutan Bakau (Studi Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupagten Batubara*, (Vol 2, No. 1 2020), hlm.14

<sup>15</sup> *Data Sebaran*, covid19.go.id, diakses tanggal 22 Agustus 2021 Pukul 14.24 WIB

Oleh sebab itu, secara yuridis, syarat tentang ketenagakerjaan diatur dalam pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 yang melaporkan kalau tiap masyarakat negeri berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang bermartabat buat kemanusiaan". kehidupan yang layak untuk kemanusiaan. Dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR), ada 8 hak bawah yang diperoleh pekerja, ialah hak buat bekerja, hak atas upah yang adil, hak berserikat serta berkumpul, hak buat proteksi keselamatan serta kesehatan, hak buat dituntut secara hukum, hak buat diperlakukan setara serta hak atas pribadi, dan hak atas kebebasan hati nurani.

Dalam Rangka Penangkalan serta Pengendalian Covid-19, membagikan perlindungan hukum terhadap remunerasi pekerja sehubungan dengan pandemi Covid-19, yang meliputi :

1. Untuk pekerja/ buruh yang terkategori Orang Dalam Pengawasan (ODP) terpaut Covid-19 bersumber pada pesan penjelasan kedokteran tidak bisa masuk kerja sangat lama 14 hari ataupun cocok syarat Departemen Kesehatan, gajinya dibayar lunas.
2. Untuk tenaga kerja yang terkategori suspek Covid-19 serta terletak dalam karantina/isolasi bagi penjelasan dokter, upahnya dibayar lunas sepanjang masa karantina/isolasi.
3. Untuk pekerja yang tidak masuk kerja sebab sakit Covid-19 serta sudah terakreditasi dengan pesan penjelasan sehat, hingga pendapatan dibayarkan cocok dengan syarat peraturan perundang-undangan.

4. Untuk industri yang menghalangi aktivitas usahanya sebab terdapatnya kebijakan pemerintah wilayah tiap-tiap dalam rangka penangkalan serta pengendalian *Covid-19* sehingga menyebabkan sebagian ataupun segala pekerjaanya berhalangan bekerja, dengan mencermati kelangsungan industri yang ada. Perkembangannya, jumlah serta wujud pembayaran pekerja/ karyawan dicoba cocok dengan konvensi antara pengusaha serta pekerja/ karyawan.<sup>16</sup>

Jadi dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Maka oleh karena itu apabila dilihat dari kondisi yang terjadi diluar kemampuan pengusaha ataupun perusahaan. Adapun kategori dalam keadaan pandemi termasuk pemutusan hubungan kerja dalam keadaan memaksa yang diperbolehkan. Adapun yang menjadi permasalahan terjadinya PHK yang dilakukan perusahaan yang ada di Kota Tanjungbalai PHK sepihak tanpa sebab, gaji yg tidak sesuai SOP UMK sejumlah Rp. 2.822.107,- tdk terdftr di BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan serta dikarenakan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) pada masa di tengah-tengah pandemi *Covid-19*, sehingga perusahaan melakukan PHK kepada karyawan

mereka alasannya juga karena perusahaan tidak sanggup membayar upah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

## 2. Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai Dalam Melakukan Perlindungan Kepada Pekerja/Buruh Yang Terdampak PHK Sebagai Akibat Pandemi *Covid 19* Di Kota Tanjungbalai

proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dengan cara melalui mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial merupakan penyelesaian yang cepat dengan biaya yang relatif murah, langkah awal yang harus dimulai melalui perundingan LKS Bipartit, apabila perundingan LKS Bipartit berhasil maka dikuatkan dengan Berita Acara perundingan, dan tembusannya dikirim/didaftarkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila perundingan LKS Bipartit gagal, maka harus dibuat Risalah Perundingan yang menggambarkan dinamika jalannya perundingan, penyebab kenapa tidak adanya kesepakatan, kesimpulan dan ditanda tangani oleh semua Pengurus LKS Bipartit.

Risalah perundingan yang gagal tersebut merupakan syarat mutlak untuk bisa dilanjutkan penyelesaiannya pada tingkat mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Penyelesaian perselisihan pada tingkat Mediator dan Konsiliator tidak jauh berbeda dengan LKS Bipartit, hanya saja pada tingkat ini kedua belah pihak difasilitasi oleh Mediator dan atau konsiliator. Apabila penyelesaian pada tingkat ini juga mengalami kegagalan, salah satu dan atau kedua belah pihak

<sup>16</sup> Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*

dapat memilih penyelesaian melalui Arbitrase.

Oleh sebab itu, bila terdapat pekerja/ buruh yang di PHK sebab kondisi darurat kesehatan akibat pandemi virus *Covid-19*, hingga pekerja/ buruh yang di PHK tersebut senantiasa berhak atas upah penuh ataupun pemotongan upah bila disepakati dengan industri serta karyawan.

Biro Kepegawaian Kota Tanjungbalai dalam menuntaskan permasalahan pemutusan ikatan kerja (PHK) pula mengaitkan mediator yang berfungsi menuntaskan pemutusan ikatan kerja (PHK) untuk pekerja/ buruh di kota Tanjungbalai

Saat sebelum menggapai penyelesaian lewat Mediator, para pihak terlebih dulu wajib berunding secara bipartit. Negosiasi bipartit merupakan negosiasi yang dicoba oleh kedua belah pihak yang bersengketa tanpa mengaitkan pihak ketiga. Dalam praktiknya, pihak-pihak yang bertikai umumnya melaksanakan perundingan 2 pihak saat sebelum memberi tahu sengketa kepada Ombudsman. Perihal ini nampak dari kabar kegiatan yang dilampirkan kala salah satu ataupun kedua belah pihak memberi tahu perselisihannya kepada Ombudsman.

Apabila negosiasi bipartit kandas, salah satu pihak wajib melapor kepada pihak yang berwenang buat menuntaskan sengketa tersebut, ialah Kantor Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. Para pihak wajib melampirkan fakta dokumen laporan dari perundingan ataupun risalah yang menampilkan kalau

perundingan bipartit belum dilanjutkan. Berikutnya, proses mediasi dicoba oleh Ombudsman. Pasal 4 ayat (3) UU Nomor 2 Tahun 2004 mengendalikan kalau tubuh yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menganjurkan perdamaian lewat konsiliasi ataupun arbitrase. Tetapi pada realitasnya Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai tidak menciptakan model penyelesaian lewat mediasi ataupun arbitrase, sehingga sehabis para pihak mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai serta melampirkan bukti bukti negosiasi, langkah berikutnya merupakan penyelesaian lewat mediasi. Berkas tersebut dicatat dalam Jadwal Sengketa yang muat bertepatan pada diterimanya pengaduan, pihak yang mengajukan pengaduan, bukti diri para pihak, kasus yang disengketakan, penyelesaian sengketa serta mediator yang menanganinya.<sup>17</sup>

Ombudsman menerima laporan penyelesaian sengketa ataupun pesan kuasa, persidangan mediasi wajib lekas diadakan. Saat sebelum persidangan, Ombudsman mengajukan penawaran yang dikirimkan kepada para pihak yang melaporkan kalau para pihak wajib melapor ke proses mediasi supaya bisa menjajaki persidangan mediasi. Selaku ketentuan, para pihak membagikan jawaban yang baik atas panggilan dengan melihat langsung prosesnya tanpa Mediator wajib mengulangi panggilan buat bertanya dengan para pihak ataupun

---

<sup>17</sup> Wawancara Penulis Dengan Plt. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai, Muhammad Irvan Zuhri, S.STP, Pada Tanggal 07 Juli 2022

salah satu pihak. Setelah itu Mediator memanggil cuma sekali. Kalaupun misalnya sebab satu serta lain perihal pengusaha tidak bisa muncul pada dikala penerapan pemanggilan, umumnya dia diwakili oleh pegawai industri. Dalam jangka waktu 2 tahun, para pihak tidak sempat mangkir dari majelis hukum, sekalipun diberi wewenang buat itu.

Para pihak penuhi panggilan, persidangan lekas dicoba. Dalam tahap mediasi, konsultasi diadakan antara para pihak, dimediasi oleh satu ataupun lebih mediator netral. Tahap mediasi berlangsung cocok kebutuhan, namun umumnya cuma dicoba satu kali serta tercapai konvensi. Bila dicapai konvensi antara para pihak dalam satu gugatan, tidak butuh terdapat gugatan lain. Dalam praktiknya, dalam kurun waktu 2 tahun, sebagian besar sidang cuma dicoba satu kali, sebab cuma satu sidang yang mengaitkan konvensi di antara para pihak. Tetapi apabila dalam persidangan mediasi susah buat menggapai kata setuju, hingga Mediator membagikan opsi ataupun opsi yang diambil dari penjelasan para pihak pada dikala sidang, yang setelah itu diajukan kembali kepada para pihak buat sepakat ataupun tidak memilah dengan opsi yang diberikan.

Bila para pihak sudah menggapai konvensi dalam mediasi, hingga dibuatlah perjanjian kerja bersama, yang ditandatangani oleh para pihak serta Mediator serta didaftarkan pada majelis hukum tenaga kerja buat mendapatkan fakta registrasi. Dalam kurun waktu 2 tahun, tercatat 120 permasalahan yang berujung pada konvensi kerja bersama,

sehabis itu lekas dicapai konvensi antara para pihak dalam mediasi, sehabis itu Mediator lekas membuat konvensi bersama. Jadi tidak hingga Saran Tertulis dikeluarkan oleh Ombudsman.

Hambatan dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh yang terserang pemutusan ikatan kerja (PHK) pasca merebaknya pandemi *covid-19* di daerah kota Tanjungbalai yang meliputi:

1. Susah buat memperoleh majikan buat mendatangi pertemuan ataupun tahap Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai. Wirausahawan umumnya mempunyai banyak aktivitas tiap-tiap, sehingga tidak mempunyai waktu buat mendatangi rapat serta cuma diwakili oleh stafnya. Perihal ini bisa membuat proses jadi lebih lama, walaupun terdapat kerangka waktu penyelesaian, sebab perwakilan industri wajib terlebih dulu memberi tahu hasil pembicaraan kepada pengusaha.
2. Kabar kegiatan negosiasi yang dilampirkan oleh karyawan pada dikala mendaftarkan perselisihan ke Disnaker Kota Tanjungbalai bisa dipalsukan dengan alibi majikan tidak ingin menandatangani kabar kegiatan negosiasi. Memanglah, dalam tahap mediasi serta mencermati penjelasan kedua belah pihak, pengusaha melaporkan sepakat dengan hasil negosiasi bipartit. Perihal ini kerap terjalin dalam proses mediasi di Disnaker Kota Tanjungbalai.

3. Perselisihan yang diajukan oleh karyawan lewat Serikat Pekerja Nasional tidak diiringi dengan pesan kuasa dari karyawan, sehingga proses tidak bisa dilanjutkan sebab tidak mematuhi keputusan dewan.

#### **D. Kesimpulan**

1. Sejumlah perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya. Mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) beberapa karyawannya karena kesulitan. Jika setiap perusahaan memiliki kemampuan bertahan menghadapi situasi saat ini masing-masing. Namun demikian, bertahannya perusahaan juga ada batasnya daya konsumsi masyarakat yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi pada PHK ini lewat program kartu pra kerja dari pemerintah bisa tepat sasaran. Selain itu bantuan paket sembako dari pemerintah bisa tetap menjaga daya beli atau konsumtif masyarakat.
2. Pada proses dini pelatihan dimulai dengan pengaduan dari pegawai/karyawan tentang berbagai macam terdapatnya industri yang melaksanakan pemutusan ikatan kerja (PHK) sehabis Dinas Tenaga Kerja Tanjungbalai menanggulangi pengaduan tersebut dengan melaksanakan survey kepada pelaku usaha yang bersangkutan. Setelah

itu *job center* wilayah Tanjungbalai mengupayakan supaya industri serta pekerja/buruh melaksanakan mediasi. Masih ada pihak-pihak yang kurang menguasai proses serta prosedur yang wajib ditempuh dalam penyelesaian sengketa registrasi ikatan industrial. Misalnya, mereka belum sempat melaksanakan perundingan bipartit lebih dahulu, ataupun mereka sudah melaksanakan perundingan bipartit namun belum membuat catatan tentang perundingan tersebut.

#### **E. Daftar Pustaka**

##### **1. Buku**

B.W, Neuman, *Analyses of Corona Virus Research*, 2020

Dimiyati, Khuzaifah, *Teorisisasi Hukum; Studi Tentang Perkembangan Pemikiran Hukum Di Indonesia 1945 - 1990*, Yogyakarta, Genta Publishing, 2005

-----, *Pemikiran Hukum; Konstruksi Epistemologis Berbasis Budaya Hukum Indonesia*, Yogyakarta, Genta Publishing, 2014

Soekanto, Soerjono, dan Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010)

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)*, (Bandung : PT Citra Aditya, 2007)

Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan : Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006)

##### **2. Jurnal**

Maringanan, Nikodemus, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang*

*Ketenagakerjaan*, (Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion), 2017, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3)

Nanda Sagara, Bahmid, Irda Pratiwi (2019). *Efektivitas pendaftaran tanah sistematis lengkap (studi di kantor atr/bpn kota tanjungbalai)*. 1(1)

Nazifah, & Mahila, Syarifa, Jurnal : *Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19*, (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi), 2021, Volume 21, Nomor 3)

Paisal, Khairul, Siregar, Emiel Salim, Jurnal : *Peranan Pemerintah Kab. Batubara Dalam Pengelolaan Dan pendaayagunaan Sumber Hutan Bakau (Studi Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupagten Batubara*, (Vol 2, No. 1 2020)

Rozi, Fahrul, Rahmat, *Dampak Status Tanggap Darurat Covid-19 Terhadap Penyelenggaraan Administrasi Kelurahan (Studi Di Kelurahan Lima Puluh Di Kecamatan Lima Puluh)*, (Vol. 2, No. 1 November 2020)

Saragih, Ridwan, Rahmat., *Pelaksanaan Tugas Satuan Polisi Pamong Praja Terhadap Dampak Covid – 19 Di Kota Tanjungbalai*, (Vol. 2, No. 1 November 2020)

Umar, Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*, 2004, Volume 2

Zuanda, Mangaraja, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Outsourcing di Kota Tanjungbalai*

Mangaraja Manurung, Jurnal : *Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja/Buruh*, (Jurnal Living Law e-ISSN 2550-1208 Volume 14 Nomor 1, Januari 2022)

### **3. Peraturan Perundang-Undangan**

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19

### **4. Wawancara**

Wawancara Penulis Dengan Plt. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tanjungbalai, Muhammad Irvan Zuhri, S.STP, Pada Tanggal 07 Juli 2022

### **5. Internet**

*Data Sebaran*, covid19.go.id, diakses tanggal 22 Agustus 2021 Pukul 14.24 WIB