**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PERSELISIHAN HAK TERHADAP KETENAGAKERJAAN DENGAN PERUSAHAAN**

1Bunga Shafa Rahmadani, 2Rena Haripsa Rahmayanti

1Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

2Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

*E-mail:* [*1bungashafar07@gmail.com*](mailto:1bungashafar07@gmail.com)*, 2rennaharipsa14@gmail.com*

**ABSTRAK**

Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi bangsa ini, diantaranya adalah perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan yang masih memberikan upah minimum dan jam kerja yang tidak relevan, dimana upah tersebut tidak sesuai dengan harga pasar, yang seharusnya sesuai standar upah suatu wilayah. Peraturan mengenai hak ketenagakerjaan terdapat dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Ketenagarakerjaan yang menjadi wadah hukum bagi perusahaan dan tenaga kerja dalam hak serta kewajiban. Namun kenyataannya, banyak yang merugikan khususnya mengenai hak para pekerja seperti upah yang dibawah minimum dan jam kerja yang tidak relevan, serta kurangnya hak cuti yang diabaikan. Penelitian ini menganalisis apakah benar bahwa pekerja atau buruh tersebut diperlakukan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya mereka dapatkan sebagai pekerja atau buruh dengan adanya perlindungan hak bagi pekerja atau buruh yang dapat ditinjau dari sudut pandang hak ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Metode penelitian ini didasarkan atas data yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan topik yang dibahas berupa peraturan perundang-undangan, buku, makalah, hasil penelitian, jurnal, majalah, internet, dan sebagainya.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Hak dan Kewajiban, Perselisihan

***ABSTRACT***

*Labor problems facing this nation, including disputes between labor and companies that still provide minimum wage and irrelevant working hours, where the wage is not in accordance with market prices, which should be in accordance with the wage standards of a region. The regulation on employment rights is contained in Law No. 2 of 2004 concerning Employment which becomes a legal forum for companies and workers in rights and obligations. But in reality, there is a lot to the detriment especially about workers' rights such as below-minimum wages and irrelevant working hours, and a lack of paid leave entitlements that are ignored. This study analyzed whether it is true that workers or workers are treated inappropriately in accordance with what they should get as workers or workers with the protection of rights for workers or workers that can be reviewed from the point of view of employment rights, namely Law No. 2 of 2004. This research method is based on data collected from library materials or secondary data. Secondary data is obtained through literature studies, namely by collecting written materials related to topics discussed in the form of laws and regulations, books, papers, research results, journals, magazines, the internet, and so on.*

*Keyword: Employment, Right and Obligations, Disputes*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Perselisihan atau perkara dapat terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup akan semakin luas, diantaranya yang sering mendapatkan sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Hak dan kewajiban merupakan unsur normatif yang melekat dalam setiap individu atau manusia. Hak dan kewajiban merupakan suatu hal yang terikat antara satu dan lainnya, sehingga dalam praktik harus dijalnkan secara seimbang antara hak dan kewajiban. Hak merupakan sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum mereka lahir, sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dilaksanakan, dengan kat lain ialah keharusan atau sesuatu yang harus dilaksanakan.[[1]](#footnote-1)

Undang-Undang merupakan bentuk kebijakan salah satu hak untuk ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, pekerja atau buruh dimaknakan sebagai tulang punggung perusahaan, makna ini mungkin nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Namun jika dikaji lebih jauh, akan terlihat kebenarannya. Tenaga kerja atau buruh adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun kelompok, yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktivitas perekomomian di Indonesia, tenaga kerja di Indonesia sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah, hal ini bisa dilihat dari tingginya angka pengangguran di Indonesia serta rendahnya sumber daya manusia.

Pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, perlu dilakukan pemikirian lebih lanjut agar pekerja mendapatkan hak mereka sebagai tenaga kerja dalam melakukan perkejaan mereka. Dalam kehidupan sehari-hari, idealnya setiap pekerja atau buruh dapat menjalankan hak dan kewajibannya yang seimbang sebagai pekerja atau buruh di dalam dunia pekerja, karena dapat menimbulkan gejolak dalam kehidupan bermasyarakat. Hak diartikan sebagi sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu yang sudah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya. Kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat, dan wewenang menurut hukum.[[2]](#footnote-2)

Berbicara tentang hak, salah satu hak setiap warga negara Indonesia mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang terjamin serta upah yang layak, dan lapangan pekerjaan merupakan suatu sarana untuk menghasilkan pendapatan yang akan digunakan dalan pemenuhan kebutuhan penghidupan yang layak. [[3]](#footnote-3) Pasal 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan tentang perselisihan hak adalah perselisihan yang ditimbulkan karena tidak terpenuhinya hak di salah satu pihak, dan hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah diurikan sebelumnya, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana perlindungan terhadap ketenagakerjaan dalam perselisihan antara karyawaan dan perusahaan serta hak yang harus didapatkan oleh karyawan semasa dia bekerja?
2. Bagaimana implementasi hukum terhadap perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajiban mereka untuk para buruh atau tenaga kerja?
3. Apakah hak dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan perundang-undangan?
4. Serta bagaimana metode penyelesaian perselisihan tersebut dengan kewenangan kelembagaan Mediasi?

**METODE PENELITIAN**

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu sebelum memulai penelitian, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun suatu laporan. Penelitian (*research*) yaitu pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu. Oleh sebab itu, metode yang digunakan oleh penulis adalah Yuridis Normatif dengan menganalisi dan mengkaji peraturan dalam perundang-undangan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang tentang Perselisihan Hak Terhadap Ketenagakerjaan Dengan Perusahaan. Dalam penelitian ini, memperoleh bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan hukum tersier dalam penelitian ini, yaitu dengan studi pustaka yang beradasarkan pengumpulan bahan dari sebuah jurnal yaitu teknik pustaka atas bahan hukum yang diperlukan dan teknik analisis bahan hukum yang digunakan dengan deskriptif analisis

**PEMBAHASAN**

**Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan**

Indonesia sebgai Negara yang terdiri dari belasan ribu pulau, beberapa suku bangsa, agama, budaya, adat istiadat telah melahirkan beberapa sistem hukum dan salah satunya adalah hukum ketenagakerjaan. Pembangunan perekonomian bangsa Indonesia saat ini merupakan salah satu dampak dari perkembangan industrial di Indonesia. Di sisi lain, Bangsa Indonesia juga menerapkan proses demokratis dan transparansi dalam proses menuju masyarakat adil dan makmur yang merata, materiil dan spiritual serta guna peningkatan kesejahtaraan dan harkat martabat manusia, yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dari Pembangunan industrial tersebut juga tidak terlepas dari permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, upah tidak tidak sesuai, standar pemecatan yang semena-mena yang semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan prespektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

**Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Definisi dari hukum ketenagakerjaan sangat tergantung kepada hukum positif dari masing-masing negara itu sendiri. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika definisi mengenai hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh beberapa ahli hukum juga berlawanan, terutama menyangkut tentang keluasanya, mengingat karena hal ini hukum ketenagakerjaan dari beberapa negara juga berlainan. Selain itu, perbadaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum ketenagakerjaan yang berbeda. Berikut adalah beberapa definisi hukum ketenagakerjaan oleh beberapa ahli.[[4]](#footnote-4)

Dengan definisi tersebut, paling tidak ada dua hal yang dicakup, yaitu yang *Pertama* adalah hukum ketenagakerjaan hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja. Yang berarti kerja di bawah pimpinan orang lain, dengan demikian hukum ketenagakerjaan tidak hanya mencakuip (1) kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri, (2) kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan, (3) kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan. *Kedua,* peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja, antara lain :

1. Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua para pekerja
2. Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi buruh atau pekerja wanita
3. Peraturan-peraturan tentang pengangguran
4. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/pekerja atau majikan/pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya.[[5]](#footnote-5)

Imam Soepomo mendefinisikan hukum ketenagakerjaaan sebagai berikut : “Hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.

Mengkaji peraturan di atas, definisi yang diberikan oleh Imam Soepomo menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan setidaknya mengandung unsur-unsur dari :

1. Himpunan peraturan (baik yang tertulis dan tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian atau peristiwa
3. Seseorang bekerja pada orang lain
4. Upah[[6]](#footnote-6)

**Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan**

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam undang-undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hak yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi, pengertian dari hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya, yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.[[7]](#footnote-7)

**Fungsi Hukum Ketenagakerjaan**

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperative (dwingend recht atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (regenlend recht atau aanvulend recht atau hukum tambahan). Menurut Budioo Abdul Rachmad, bahwa hukum imperative adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingan (biasanya menurut Perjanjian). Dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperative, kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan social dalam bidang ketenagakerjaan
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguhasa, misalnya dengan membuat atau menciptaka peratutan-peratusan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.[[8]](#footnote-8)

Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku ke III. Disamping bersifat perdata, juga bersifat publik dalam hal pidana, karena:

1. Dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, dalam masalah upah, dan lain sebagainya.
2. Adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukum di dalam setiap undang- undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

**Hak dan Kewajiban Keryawan/Buruh**

Dalam bekerja, yang paling penting untuk diketahui adalah hak dan kewajiban keryawan terhadap perusahaan yang mempekerjakannya. Hak dan kewajban ini harus terpenuhi guna menjaga dan membina hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahannya.

Berikut adalah hak-hak keryawan yang wajib dipenuhi secara utuh oleh perusahannya :

1. Hak Memperoleh Upah

Gaji atau upah adalah hak yang paling dasar yang harus diperoleh karyawan. Hak ini pun sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Ayat (30) yang berbunyi.

Dalam UU tersbut, dijelaskan pula bahwa gaji atau upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan (Pemberi Kerja) kepada para pekerjanya atas suatu pekerjaan dan jasa yang dilakukannya.[[9]](#footnote-9)

1. Hak untuk Mendapatkan Kesempatan dan Perlakuan yang sama

Hak lainnya yang tidak kalah penting dari ha katas upah adalah hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan. Hak ini erat kaitannya dengan keadilan bagi seluruh karyawan perusahaan.

Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 juga telah mengatur tentang hak ini. Di dalamnya, tertuang penjelasan bahwa tiap-tiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Peraturan lainnya yang mengatur persoalan ii adalah Pasal 6, yang bunyinya: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”[[10]](#footnote-10)

1. Hak Untuk Mendapatkan Pelatihan Kerja

Idealnya, suatu pekerjaan bukan hanya dilakukan untuk menghasilkan pendapatan saja, tetapi juga dapat memperbanyak atau meningkatkan pengetahuan si karyawan. Oleh karenanya, karyawan pun memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja seperti tertuang dalam pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

Pasal tersebut memperjelas bahwa tiap-tiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembagkan kompetisi kerja sesuia dengan bankat, minat dan kemampuannya masing-masing melalui pelatihan kerja.

1. Hak atas Penempatan Tenaga Kerja

Kalua yang ini sudah jelas. Para pekerja tak luput dari hak atas penempatan tenaga kerja. Lebih lanjut, hak ini tertuang dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjan nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri

1. Hak untuk Memiliki Waktu Kerja yang Sesuai

Hak atas waktu kerja yang sesuai ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Nomor 2003 Pasal 77 Ayat 2. Isinya sebagai berikut :

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat Puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat Puluh) jam 1 (satu) minngu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu[[11]](#footnote-11).
3. Hak untuk Mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja juga termasuk hak yang mesti didapatkan tiap pekerja sesuai UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86..

Peraturan tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Moral dan Kesusilan dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
4. Hak untuk Mendapatkan Kesejahteraan

Hak atas kesejahteraan sendiri diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 pada pasal 99 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap Pekerja/buruh beserta keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja

Jaminan social tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuia dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Hak Ikut Serta dalam Serikat Pekerja/Buruh

Pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, dimana serikat pekerja ini dapat menjadi wajan bagi karyawan untuk menyampaikan aspisari kepada perusahaan.

1. Hak Untuk Cuti

Selanjutya, hak karyawan dalam mengambil cuti juga sudah tertuang peraturannya dalam undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 79 tertulis bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh. Jumlah cuti yang diberikan perusahaan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangutan bekerja selama 1 tahun secara terus menerus.

1. Hak Khusus Karyawan Pempuan

Selain cuti pada hari pertama dan kedua saat masa haid, ada beberapa hak lain yang mesti diperoleh karyawan perempuan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hak-hak tersebut meliputi hak karyawan perempuan untuk memperoleh istirahat selama 1.5 bulan sebelum melahirkan dan untuk perempuan yang mengalami keguguran pun berhak mendapatkan waktu istirahat selama waktu yang sama sebagaimana yang sudah dijelaskan pada pasal 81 Ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjan Nomor 13 Tahun 2003.

**Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

1. Perselisihan Hak

Perselisihan ini adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuinya HAK, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

1. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan ini adalah perselisihan yang timbul dalam Hubungan Kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama.

1. Perselisihan PHK

Perselisihan ini adalah perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuain pendapat mengenal pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

1. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Perselisihan antara SP dengan Sp lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuain paham mengenai keanggotaan, pelaksaan Hak dan Kewajiban keserikatan pekerjaan.

**Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi**

Proses penyelesaian ini adalah proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar SP atau SB dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dan merupakan Pegawai Dinas Tenaga Kerja. Mediator adalah pegawai pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan mediator. Sementara itu, tugas mediator adalah memberi ajuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Tugas mediator juga meliputi penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahan, mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu tigapuluh hari kerja, meliputi kegiatan:

1. Penelitian tentang duduknya perkara dilakukan selama tujuh hari
2. Sidang Mediasi dilakukan selama sepuluh hari
3. Pembuatan anjuran berdasarkan sikap para pihak dilakukan selama sepuluh hari
4. Membantu membuat perjanjian bersama dilakukan selama tiga hari

**Alur Proses Mediasi**

1. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelsaikan tugasnya selambatnya selama tigapuluh hari kerja terhitung selama mengadakan sidang mediasi.
2. Mediator dapat memanggil satu sanksi ahli guna diminta dan didengar kesaksiannya jika diperlukan, saksi atau saksi ahli harus menunjukan serta membukakan buku-buku atau surta-surat yang diperlukan.
3. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani kedua belah pihak serta didaftarkan ke PHI.
4. Apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji, maka bisa diminta eksekusi terhadap PHI
5. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dilimpahkan kepada kedua belah pihak.
6. Apabila anjuran telah diterima oleh kedua belah pihak maka dibuat perjanjuan bersama dan di daftarkan ke PHI.
7. Apabila anjuran mediator tidak diterima salah satu pihak, maka pihak yang bersangkitan dapat meneruskan proses penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan kepada PHI.

**PENUTUP**

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja/buruh untuk mencapat suatu keadilan di bidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian penyelisihan perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang tepat, cepat, adil dan murah. Ketenagakerjaan merupakan aset yang penting bagi negara dan juga merupakan kebutuhan bagi masyarakat sebagai profesi dan kebutuhan merek, guna membangun ekonomi yang stabil bagi negara itu sendiri. Selain itu, Ketenagakerjaan juga merupakan kelompok yang penting bagi masyarakat, maupun untuk diri mereka sendiri yang dimana selalu berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh pun sangat diperlukan adanya guna mensejahterakan para tenaga kerja/buruh, dan salah satunya ialah perlindungan terhadap hak-hak mereka sebagi tenaga kerja/buruh. Implementasi di dalam Undang-Undang untuk ketenagakerjaan pun perlu diadakan, guna melindungi hak hukum untuk para tenaga kerja.

Sesuai dengan yang disebutkan pada UU Nomor 2 Tahun 2004, bahwa para tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum berupa hak-hak dan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja. Implementasi mengenai bagaimana penyelesaian terhadap perselisihan yang ada di lingkungan ketenagakerjaan pun hadir di dalam undang-undang tersebut. Disebutkan bila terdapat beberapa perselisihan di dalam hubungan industrial, yaitu perselisihan hubungan industrial, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Disamping bagaimana para tenaga kerja mendapatkan hak dan kewajiban mereka yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, para tenaga kerja pun mengetahui bagaimana cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan yang mereka ayomi. Disebutkan bahwa penyelesaian permasalahan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004, Selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur diluar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Selain disebutkan bagaimana cara penyelesaian perkaranya, jenis-jenis perselisihan di dalam dunia kerja yang berhubungan industrial. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 juga bisa dijadikan pedoman bagi para tenaga kerja/buruh untuk memenuhi dan mencapai kesadaran hukum atas perlindungan hak mereka di dalam dunia kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Undang-Undang**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

AE UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial

UU Nomor 2 Tahun 2004

**Internet**

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hak>

<https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id.hak.html>

<https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>.

<https://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004%20Tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf>

<https://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/2.pdf>

<http://repository.untag-sby.ac.id/1423/2/BAB%20I.pdf>.

1. Wikipedia. https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hak. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.20 [↑](#footnote-ref-1)
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia. https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id.hak.html. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.30 [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://repository.untag-sby.ac.id/1423/2/BAB%20I.pdf>. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.30 [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.48 [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.48 [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.48 [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.48 [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>. Diakses tanggal 09.03.2022\_11.48 [↑](#footnote-ref-8)
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 [↑](#footnote-ref-9)
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 [↑](#footnote-ref-10)
11. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 [↑](#footnote-ref-11)