

Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita

Friska Maudina¹, Maharani Nurdin²

¹ Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia; friskamaudina04@gmail.com

² Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia; maharaninurdin@gmail.com

Received: 21/08/2022

Revised: 25/12/2022

Accepted: 16/03/2023

Abstract

The purpose of writing this journal is to find out what women's rights are, and what companies should provide to fulfill the rights of women workers, and besides that to find out how the role of Law Number 2 of 2004 concerning industrial dispute resolution in resolving disputes over women's rights carried out by companies through the mechanism contained in Law Number 2 of 2004, specifically by way of Bipatrit settlement. The writing method used is the normative juridical method (statute approach) because in this writing it examines several statutory regulations, especially the law regarding the settlement of industrial relations disputes. then the approach taken is a statutory approach. Based on the results of the presentation of the material that has been written, it can be seen that the fulfillment of the rights of women workers has not been fully fulfilled, there are still many companies that do something about fulfilling the rights of women workers, it is not uncommon for women to even take leave on the first day and secondly when menstruation is subject to wage deductions, this is contrary to the Labor Law, in the case of not fulfilling the rights of female workers, female workers can sue the company to ask for their rights to be fulfilled, an easy settlement is done first before going further can be done by bipatrit, in this way women workers can claim to get their rights as explained in the Manpower Act.

Keywords

Right; Company; Female worker; Legislation

Corresponding Author

Friska Maudina

Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia; friskamaudina04@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara republic Indonesia.

Perusahaan adalah bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan yang maju dan berkembang pesat adalah salah satu faktor pendukung kemajuan pembangunan ekonomi di Indonesia, untuk mencapai sebuah target tersebut diperlukan sumber daya



manusia, yaitu pekerja. Namun tak jarang pekerja diabaikan keberadaan bahkan haknya, dalam hal ini yang sering kali diabaikan hak nya adalah hak hak pekerja perempuan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja, adalah suatu bentuk pemenuhan hak dasar yang sudah melekat dan dilindungi Konstitusi, dan sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja bertujuan agar terjamin hak-hak sebagai pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pada masa sekarang ini, sudah mulai banyak kaum perempuan yang juga ikut mendukung pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan untuk hidup keluarga dengan bekerja baik sebagai pegawai negeri, ataupun pegawai swasta yang bekerja dipabrik. Hal tersebut dilakukan untuk menyokong penghasilan karena besarnya tuntutan ekonomi dalam keluarga. Bahkan kini, banyak juga perempuan yang bahkan bekerja sebagai tulang punggung utama untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Oleh karena itu, secara tidak langsung perempuan mempunyai peranan turut meningkatkan pembangunan nasional.

Pekerja perempuan dan pekerja laki- laki mempunyai kesamaan dalam mendapatkan hak sebagai pekerja yang telah dijamin dalam Konstitusi. Maka baik laki- laki maupun perempuan mempunyai hak atau kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam setiap aspek kehidupan masyarakat dan bernegara (Dede Kurnia, 2015). Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 24D ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Maka dari itu Negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, dan pemberian upah. Secara normative memang dapat dinilai bahwa terdapat kesamaan dalam hak pekerja wanita maupun laki-laki. Tetapi kondisi perempuan di bidang tenaga kerja masih sangat jauh dari harapan, bisa dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Undang-Undang kesempatan tenaga kerja wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan dalam keadaan, waktu dan tempat tertentu. Pembatasan ini dikarenakan berbeda dengan pria. Dasarnya wanita memang tidak dilarang untuk melakukan pekerjaan, tetapi hanya dibatasi berdasarkan beberapa pertimbangan, salah satunya adalah karena wanita memiliki keterbatasan tenaga.

Prinsip penempatan tenaga kerja wanita pada suatu perusahaan adalah bahwa setiap tenaga kerja wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pidah pekerjaan. Serta memperoleh penghasilan yang sudah seharusnya di dalam perusahaan tersebut sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dengan tidak melupakan kodratnya sebagai wanita. Terdapat aturan hukum yang mengatur tentang keselamatan kerja, yaitu Undang- Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Undang-Undang Nomor 80 tahun 1957 tentang persetujuan konvensi ILO No. 100 tahun 1953 mengenai pengupahan yang sama bagi tenaga kerja wanita dan pria yang sama nilainya (Mulyani Djakaria, 2018). Lalu kemudian diratifikasi oleh pemerintah dan akhirnya pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1989 tentang larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui.

Berdasarkan dengan peraturan- peraturan yang telah dinyatakan diatas, maka diperlukan pengawasan dari pihak berwenang, agar peraturan-peraturan tenaga kerja secara umum, menjadi tanggung jawab dan tugas bagian pengawasan ketenagakerjaan dinas ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Hak tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, berdasarkan hal tersebut sudah seharusnya pemenuhan hak pekerja oleh perusahaan juga diawasi oleh Negara. Dalam hal ini penulis akan lebih banyak menulis mengenai hak-hak pekerja wanita yang banyak dilanggar oleh perusahaan, dan bagaimana cara penyelesaiannya menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan industrial.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hak-hak pekerja wanita belum semuanya terpenuhi, dan belum semua perusahaan menerapkan hak-hak perempuan yang seharusnya diterapkan, masih banyak perusahaan-perusahaan yang menganggap bahwa hak-hak pekerja perempuan adalah sesuatu yang tidak perlu dilakukan, atau adanya diskriminasi terhadap hak perempuan sebagai pekerja. Maka dari itu, dalam penulisan ini, yang menjadi fokus permasalahan adalah bagaimana peran serta penyelesaian perselisihan sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara buruh wanita dengan perusahaan terutama dalam hal pelanggaran hak-hak pekerja wanita.

Dalam penulisan ini bertujuan untuk mengetahui apa saja hak-hak perempuan, dan apa saja yang seharusnya diberikan oleh perusahaan untuk pemenuhan hak-hak kepada pekerja perempuan, selain itu juga dalam penelitian ini penulis akan mengulas beberapa metode penyelesaian jika terjadi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan dengan cara bipartit yang akan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum Normatif, Sehubungan dengan metode penelitian yang digunakan adalah yuridis Normatif (statute approach) maka pendekatan yang dilakukan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan. Dalam hal ini pendekatan Perundang-undangan yang dimaksud yaitu sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan bahan hukum sekunder yaitu berupa buku, jurnal hukum yang terkait dengan permasalahan yang diuji, teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan yang memiliki relevansi dengan penulisan ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kenyataan nya, perempuan memang memiliki beberapa keterbatasan untuk ikut bekerja, akan tetapi hal tersebut seharusnya tidak menjadi penghalang untuk perempuan yang juga ingin bekerja, perempuan sudah seharusnya juga mendapatkan hak sebagai pekerja perempuan, kini hak yang diberikan pada pekerja perempuan sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Konvensi internasional labour organization.

Ada beberapa hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya diperhatikan oleh perusahaan, sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu : (Agatha Jumiati, Dahlia, 2011)

1. Hak Cuti Hamil Dan Cuti Melahirkan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 82, menyebutkan bahwa, pekerja perempuan berhak untuk istirahat selama 1,5 bulan setelah melahirkan, dan 1,5 bulan sebelum melahirkan. Namun untuk hak ini, dari pihak keluarga pekerja wajib untuk memberikan kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan wajib memberi bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.
2. Hak perlindungan selama masa kehamilan
Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 76 ayat (2) menyatakan bahwa pengusaha dilarang untuk mempekerjakan perempuan yang sedang hamil, yang dalam kegiatan nya bisa berbahaya untuk kandungan nya maupun dirinya sendiri. Maka dari itu, sudah seharusnya perusahaan menjamin perlindungan untuk pekerja wanita yang sedang hamil, karena jika dilihat, pekerja wanita yang sedang hamil ada diposisi kondisi yang lemah dan rentan, oleh sebab itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang dirasa berlebih dan membahayakan.
3. Hak Cuti Keguguran
Dalam hal ini, khusus pekerja perempuan yang mengalami keguguran memiliki hak untuk cuti selama 1.5 bulan yang juga harus disertai dengan bukti surat keterangan dari dokter kandungan. Hal tersebut diatur dalam pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan
4. Biaya persalinan

Dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), dimana perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000/bulan wajib untuk mengikutsertakan karyawan terkecilnya untuk karyawan perempuan dalam program jamsostek. Program jamsostek salah satunya yaitu jaminan untuk pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan juga biaya persalinan.

5. Hak Menyusui

Hak ini diatur dalam pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja yang masih menyusui minimal harus diberi waktu untuk menyusui atau memompa ASI pada waktu jam kerja.

6. Hak Cuti Menstruasi

Hal ini diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 81, hingga saat ini masih banyak perempuan yang belum mengetahui akan hal ini. Namun kenyataannya setiap pegawai perempuan mempunyai hak untuk cuti haid pada hari pertama dan kedua menstruasi.

7. Peraturan Lembur, Shift Malam, dan jam kerja

Jika dilihat dari pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang umurnya di bawah 18 tahun dilarang untuk bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu dalam hal ini perusahaan juga dilarang untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil antara dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. dan selain itu, perusahaan wajib untuk menyediakan angkutan khusus antar jemput bagi pegawai wanita baik yang sedang hamil ataupun yang tidak sedang hamil yang memiliki kerja shift berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Selain itu, perusahaan wajib untuk memenuhi kebutuhan gizi dan nutrisi karyawannya, setidaknya memenuhi kebutuhan wajib kalori harian sebesar 1400 kalori dan tidak boleh diganti dengan uang.

8. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Khusus

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Permen 03/men/1989, yang mengatur tentang larangan PHK bagi pekerja perempuan dengan alasan untuk menikah, hamil, ataupun melahirkan. Selain diatur dalam Peraturan Menteri, pemenuhan hak ini diatur juga dalam Konvensi ILO No. 183/2000 pasal 8 yang menyatakan bahwa sekembalinya ke tempat kerja, perusahaan dilarang untuk melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang baru saja kembali setelah cuti melahirkan. Mereka berhak untuk menduduki kembali posisi nya serta berhak untuk mendapatkan gaji yang sama dengan gaji yang diterima sebelum mendapatkan cuti melahirkan.

Berdasarkan hak-hak tersebut yang telah dipaparkan di atas oleh penulis, sudah sangat jelas bahwa pekerja perempuan juga berhak untuk mendapatkan hak-hak yang sudah seharusnya didapatkan. Mengingat bahwa keadaan fisik perempuan bisa sangat jauh berbeda dengan pria. Dalam hal ini perusahaan tidak bisa melakukan diskriminasi, tidak boleh pula dengan sebelah pihak memutuskan kontrak, PHK, dan memotong gaji pegawai perempuan dikarenakan ada hal-hal yang telah disebutkan di atas.

Dalam hal ini tentu saja sudah jelas bahwa hak-hak pekerja wanita sudah dilindungi secara tegas oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO, Namun kini, pada kenyataannya, banyak sekali Perusahaan-Perusahaan Besar yang melalaikan hal tersebut, pemenuhan hak-hak pekerja wanita dianggap tidak terlalu penting untuk dilakukan, dalam praktiknya, masih banyak pekerja perempuan yang bahkan mengeluh karena perusahaan tempat mereka bekerja terkesan tidak manusiawi. Pekerja perempuan dituntut harus selalumasuk untuk bekerja meskipun dalam keadaan haid hari pertama, ada beberapa perusahaan yang bahkan dalam peraturan nyatakan bahwa jika perempuan izin hanya karena menstruasi maka akan dikenakan pemotongan gaji, hal tersebut yang membuat pekerja perempuan memaksakan diri untuk selalu bekerja

Selain itu untuk masalah pemberlakuan shift, masih banyak juga pekerja perempuan yang masuk kerja pada malam hari mulai dari pukul 23.00-07.00 dalam hal ini sudah sangat jelas bahwa perusahaan telah melanggar hukum, padahal ini diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam prakteknya masih banyak ditemukan keluhan dari para pekerja wanita mengenai belum

terlaksana nya secara optimal tentang pemberlakuan peraturan tersebut. Keluhan itu juga termasuk dalam tidak diberikannya kesempatan untuk mendapatkan pendidikan tambahan atas beban perusahaan, adanya diskriminasi atas pengupahan yang sama dengan saat kerja yang sama dan pekerjaan yang sama nilainya.

Penetapan upah minimum regional sendiri, yang digunakan sebagai standar adalah buruh laki-laki yang dengan hitungan hidup lajang, yang memiliki kebutuhan berbeda dengan buruh wanita. Dalam menentukan upah itu, laporan menyebutkan bahwa tidak dimasukkan kebutuhan spesifik untuk khusus wanita seperti pembelian pembalut Wanita (Sri Hartaty, 2020). Padahal jika dilihat ini adalah hal yang sepele, tetapi ini dapat berakibat pada upah riil buruh wanita yang secara riil menjadi lebih kecil karena dikurangi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Jadi, untuk pekerja wanita. Seharusnya tidak lagi mengkhawatirkan mengenai niatnya untuk bekerja, karena bisa dilihat yang telah dipaparkan oleh penulis bahwa pekerja wanita dilindungi atas hak-hak nya oleh Hukum, yaitu dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan bila pun terjadi perselisihan karena dilanggarnya hak-hak pekerja bisa diselesaikan dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan industrial, yaitu dengan cara bipatrit, dalam hal penyelesaian pelanggaran hak-hak pekerja ini, penulis menyarankan terlebih dahulu melakukan penyelesaian melalui cara bipatrit, karena jika dilihat melalui cara bipatrit lebih mudah dan mengefisiensi waktu seminimal mungkin untuk menyelesaikan masalah dalam bidang perselisihan industrial.

Penyelesaian perselisihan industrial yang diatur dalam Undang Nomor 2 Tahun 2004 dinilai sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, terutama untuk para pegawai. Karena di dalam Undang-Undang tersebut pegawai bisa tetap memegang teguh apa yang sudah menjadi hak nya, dan bisa menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang telah dianjurkan dalam Undang- Undang tersebut. Pemenuhan hak-hak pekerja wanita sudah seharusnya dilaksanakan saat ini, sudah seharusnya pekerja wanita mendapatkan upah dan hak yang sepadan.

Mekanisme penyelesaian perselisihan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipatrit, diatur dalam pasal 3 sampai dengan pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Langkah utama apabila terjadi perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu melalui perundingan bipatrit antara pengusaha dengan pekerja dalam kurun waktu 30 hari kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan, dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak tercapainya kesepakatan, maka perundingan bipatrit dianggap gagal, sehingga salah satu pihak ataupun kedua belah pihak nya wajib untuk mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipatrit telah dilakukan. Setelah catatan diterima dari salah satu atau para pihaknya, instansi tersebut yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib untuk menawarkan kepada para pihaknya untuk menyepakati dan memilih penyelesaian melalui arbitrase.
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi, diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang sudah diseleksi dan ditunjuk oleh para pihaknya. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis diterima, konsiliator wajib untuk melakukan penelitian mengenai duduknya perkara dan selambat-lambat dalam waktu hari ke delapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Dalam hal ini jika sudah tercapainya kesepakatan melalui metode konsiliasi, maka langkah selanjutnya yaitu dibuat perjanjian bersama yang sudah ditandatangani oleh para pihak yang juga disaksikan oleh konsiliator serta harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial agar mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun jika terjadi yang sebaliknya, yaitu tidak terpenuhinya kesepakatan maka konsiliator harus mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya yaitu 10 hari kerja sejak sidang

pertama dimulai. Para pihak wajib untuk memberikan jawabannya secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis.

3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase, diatur dalam pasal 29 sampai dengan pasal 54. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase hubungan industrial yang dilakukan oleh arbiter harus diawali dengan upayamendamaikan kedua belah pihak yang berselisih (yunarko, 2011). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme arbitrase ini dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan yang tertulis oleh para pihak yang berselisih. Arbiter harus menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerjasejak penandatanganan surat perjanjianpenunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter yang berwenang untuk memperpanjang jangka waktu untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang sedang berselisih. Apabila perdamaian tercapai maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter,, yang kemudian akan didaftarkan kedalam pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Tetapi apabila upaya perdamaian dengan mekanisme ini gagal maka arbiter atau majelis arbiter harus meneruskan sidang arbitrase.

4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16.

Apabila akan menyelesaikan perselisihan yang terjadi, langkah pertama yang harus dilakukan oleh mediator adalah mengetahui factor penyebab perselisihan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme mediasi ini dilakukan oleh mediator dengan cara mengadakan penelitian tentang adanya duduk perkara dan sidang mediasi, maka akan dibuat kesepakatan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan ditandatangani oleh para pihak dan akan disaksikan oleh mediator, lalu akan didaftarkan dipengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi ini maka mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis. Namun apabila para pihak telah menyetujui anjuran tertulis, maka mediator harus sudah selesai membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya dalam waktu tiga hari kerja sejak anjuran tertulis tersebut didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

5. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial, diatur dalam pasal 55 sampai dengan pasal 58

Pengadilan hubungan industrial merupakan salah satu bentuk system penyelesaian sengketa berdasarkan yuridiksi khusus (Nindry sulistya widhiastiany, 2019). Dan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui metode pengadilan hubungan industrial adalah dengan cara mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat dimana pekerja tinggal. Dan jika tidak dilampiri maka dengan itu hakim wajib untuk mengembalikan gugatan kepada penggugat. Untuk isi gugatan hakim mempunyai kewajiban untuk memeriksa dengan melalui proses dismissal. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial ini dilakukan melalui cara biasa atau cara cepat. Mengenai putusan Majelis Hakim wajib untuk memberikan paling lambat lima puluh hari kerja dimulai sejak sidang pertama dalam sidang terbuka umum. Putusan pengadilan ini mempunyai kekuatan hukum tetap dan tidak dapat diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada mahkamah agung selambat-lambatnya adalah tiga puluh hari kerja.

Berdasarkan beberapa cara yang telah dipaparkan diatas, untuk perkara pemenuhan hak terhadap hak pekerja perempuan dapat dilakukan melalui upaya bipartit terlebih dahulu, karena dalam upaya tersebut pelaksanaan nya lebih mudah dibandingkan dengan upaya-upaya penyelesaian

yang lain. Dalam upaya bipatrit pelaksanaannya tidak memberatkan para pihak. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa metode penyelesaian yang paling mudah dilakukan adalah metode penyelesaian melalui Bipatrit.

4. KESIMPULAN

Penyelesaian perselisihan industri diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang ini banyak membahas mengenai mekanisme dalam penyelesaian dalam bidang industri.

Penyelesaian perselisihan industri dapat ditempuh melalui cara :

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui cara perundingan bipatrit yang diatur dalam pasal 3, pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004
2. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui cara konsiliasi, yang diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui cara arbitrase, yang diatur dalam pasal 29 sampai dengan pasal 54.
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi, diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16.
5. Penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui cara pengadilan hubungan industri, yang diatur dalam pasal 55 sampai dengan pasal 58.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industri menurut Undang- Undang Nomor 2 tahun 2004 lebih mengedepankan musyawarah untuk mufakat yaitu dengan melalui perundingan bipatrit. Sebagai langkah pertama yang wajib ditempuh oleh para pihak yang sedang berselisih sebelum menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industri yang lain.

Dalam hal ini penyelesaian perselisihan hubungan industri menurut undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan untuk memberikan harapan yang dinilai akan prospektif untuk para pihak yang berselisih Untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, adil, dan murah.

REFERENSI

Undang-Undang nomor 8 tahun 1997

Undang-Undang Dasar Negara republic Indonesia

Dede kurnia, "hak asasi perempuan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia the rights of women in indonesia laws and regulations", dalam jurnal konstitusi, no 4, vol 12. Desember 2015. Hlm 717.

Mulyani djakaria, "perlindungan hukum bagi pekerja wanita untuk memperoleh hak-hak pekerjaan dikaitkan dengan kesehatan reproduksi", dalam jurnal bina mulia hukum, Volume 3 nomor 1 September 2018. Halaman 18.

Dahlia dan Agatha jumiati, "penyelesaian perselisihan hubungan industri berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004". Dalam jurnal wacana hukum, no 2, vol. ix. Oktober 2011, hlm 46

Syiti rommalla, "ulasan lengkap : Hak Cuti Melahirkan karyawan"

<https://employers.glints.id/resources/aturan-hak-cuti-hamil-dan-melahirkan/> (dipublikasi pada 31 mei 2021).

S. dian Andryanto, *pekerja perempuan punya hak cuti haid, tahukah anda?* Tempo.co (<https://nasional.tempo.co/read/144617/pekerja-perempuan-punya-hak-cutihaid-tahukah-anda/full&view=ok>), pada tanggal 27 maret 2021, pukul 18.59 WIB.

Sri hartaty, "perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia", dalam jurnal imu hukum, Maret 2020, hlm 91.

DSLA, *tentang perselisihan hubungan ndustrial di Indonesia*, (<https://www.dslalawfirm.com/perselishan-hubungan-industrial>) pada tanggal 22 juli.

Made wahyu, *langkah pekerja jika perundingan bipatrit ditolak pengusaha*, hukum online (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5abe1d0846bb5/langka-pekerja-jika->

- perundingan-bipartitditolak-pengusaha), dipublish pada 12 juni 2018.
- Bambang yunarko, "penyelesaian perselisihan hubunugan industrial melalui lembaga arbitrase hubungan industrial", dalam jurnal perspektif, no 1, vol xvi, tahun 2011. Hlm. 55.
- Umar, *efektivitas mediasi sebagai upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, media neliti, (<https://media.neliti.com/media/publicaions/209614-efektivitas-mediasisebagai-upaya-dalam.pdf>), dipublish pada 2021.
- Nindry sulistya widiastiany, "kewenangan mengadili pengadilan hubungan industrial dalam perkara direksi melawan perusahaan", dalam jurnal yudisial, no 2, vol 12. Agustus 2019, hlm 183.