

ABSTRAK

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan pengusaha setelah perjanjian kerja. Dalam suatu perjanjian kerja terdapat kesepakatan yang tidak boleh dilanggar oleh kedua belah pihak baik buruh maupun majikan, tetapi dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selalu berjalan secara harmonis. Ditengah masa kerja sering terjadi perselisihan hubungan industrial, kedua perselisihan antara serikat pekerja, perselisihan hak, dan kepentingan sampai jarang menyebabkan sanksi seperti penurunan pangkat.

Tujuan dari skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana menyelesaikan hukum perdata, hukum tentang perselisihan hubungan industrial dalam kasus penurunan pangkat berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian ilmu hukum dengan aspek normatif dari kasus perdata, khusus pada hubungan industrial penyelesaian perselisihan industri yang dikelola dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 dapat diselesaikan seharusnya semua orang yang terkait dapat menyelesaikan dengan cepat, adil, murah.

Untuk pemerintah, Undang-undang harus dipertimbangkan dan diatur dengan baik yang benar-benar dapat memberikan keadilan dan perlindungan bagi pengusaha dan pekerja khususnya sehingga mereka dapat memberikan rasa keadilan bagi pekerja. Dengan memberikan keadilan, cepat dan murah untuk proses penelitian industri perselisihan industri di Indonesia.

Kata kunci : Hubungan Industrial, industrial, perselisihan industrial, dan penyelesaian perselisihan industrial.

ABSTRACT

Employment relationship is basically the relationship between laborers and employers after the employment agreement. In a work agreement there are agreements that should not be violated by both parties either laborers or employers, but in an employment relationship between workers with employers not always running harmoniously. In the midst of the working period there are often industrial relations disputes, both disputes between trade unions, rights disputes, and interests until infrequently cause sanctions such as demotion.

The purpose of this e-journal is to know how to settle a legal civil law concerning industrial relations disputes in the demotion case based on UU No. 2 tahun 2004. The research method used is legal science research with normative aspects of seeking civil cases, specifically on industrial relations. Industrial dispute solving that managed in UU No. 2 Tahun 2004 can be solved by bipartite negotiation, conciliation, arbitration, mediation, and industrial dispute court. Principle of this matter is to prior bipartite negotiation as the first step before go to other way. As it managed in UU No. 2 Tahun 2004 it suppose to be everyone that related can solve fast, fair, and cheaply.

For the government, legislation must be considered and well regulated which can really provide justice and protection for employers and workers in particular so that they can provide a sense of justice for the workers. By providing fair, fast and cheap for the process of resolving industrial disputes in Indonesia.

Keywords: industrial relation, industrial dispute, and industrial dispute solving.