BAB IV
ANALISIS HUKUM TENTANG PERAN KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PROSES MEDIASI PERMASALAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industial Pada Proses Penyelesaian Kasus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja sering terjadi, kebanyakan sengketa yang terjadi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disebut PHK). Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> " Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/tenaga kerja dan pengusaha."

PHK di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keseluruhan aturan-aturan mengenai PHK diatur dalam Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjadi payung hukum untuk melindungi hak pekerja/tenaga kerja dari tindakan kesewenangan para pengusaha dalam melakukan PHK.

PHK adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja/tenaga kerja. Pemerintah harus mengupayakan agar PHK tidak sampai terjadi. Contohnya terdapat

dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “ Pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”

Masalah PHK yang terjadi sebab berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena pihak yang bersangkutan telah menyadari atau mengetahui berakhirnya hubungan kerja tersebut. Berbeda halnya dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “ Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”

Ketentuan pasal 151 ayat (1) dan (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Setelah perundingan tersebut dilakukan lalu hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/tenaga kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

> “ Dalam hal perundingan sebagamana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah

memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”

PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum, artinya secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi. Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“ Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”

Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/tenaga kerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Pekerja/tenaga kerja harus tetap bekerja dan pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan PHK termasuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan PHK timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah mediasi ketenagakerjaan, konsiliasi ketenagakerjaan, arbitrase ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa :

> " Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak"

Kasus yang peneliti ambil terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Pemohon bernama Saiful yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan bingkai (AZAN). Pihak Mandor Perusahaan telah merumahkan pemohon karena ada masalah intern di antara mereka berdua, akan tetapi pihak Mandor mengatakan hal tersebut hanya untuk sementara, namun setelah ditunggu-tunggu hingga sampai satu bulan, pemohon mempertanyakan kepada pihak perusahaan mengenai kejelasan statusnya, dan pihak perusahaan melalui Mandor mengatakan sudah ada pekerja lain untuk menggantikan pemohon. Dengan demikian, pihak perusahaan secara resmi telah memutuskan hubungan kerja pemohon terhitung sejak Januari 2013.

Fakta yang diketahui dari kronologi kasus yang dialami pemohon dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perusahaan tempat Saudara Saiful bekerja telah melakukan suatu tindakan PHK secara sepihak. Maka sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika terjadi suatu PHK maka pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon. Aturan mengenai

pesangon ini terdapat dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

> “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Selanjutnya pemohon dalam surat permohonannya, memohon untuk proses penyelesaian perselisihannya dengan Perusahaan Bingkai Azan perihal pemutusan hubungan kerjanya agar pihak perusahaan melaksanakan kewajibannya dengan membayar hak pesangon pemohon sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan upah selama tidak bekerja dari bulan Januari 2013 s/d Juni 2013 (6 bulan) sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Ketentuan mengenai besaran uang pesangong yang wajib dibayarkan perusahaan kepada pemohon ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

> “ Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
>
> a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
> b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
> c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
> d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah."

Perusahaan bingkai (AZAN) dalam hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan wajib untuk membayarkan uang pesangon yang sudah menjadi hak pemohon selaku pekerja yang terkena PHK.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan ketentuan terkait PHK. Pengusaha tidak dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial atau kesepakatan kedua belah pihak, maka keputusan yang dibuat oleh pengusaha itu batal demi hukum.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (*bipartite*), dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih secara (*bipartite*) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pada kasus yang dialami Saudara Saiful selaku pemohon, setelah adanya tindakan PHK yang dilakukan pihak perusahaan tidak terdapat sebuah pelaksanaan permusyawarahan baik secara bipartrit maupun tritpartit yang dilakukan oleh pemohon dan perusahaan. Seharusnya sesuai dengan ketetapan perundangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hal pertama yang diambil ketika terjadi sebuah PHK adalah melakukan musyawarah bipartrit dan tripartit. Pelaksanaan ini sejalan dengan asas hukum Ketenagakerjaan yang melakukan mewajibkan segala hal dan upaya demi terhindarnya suatu PHK.

Kasus yang peneliti ambil, pihak pekerja yang di PHK menuntut adanya uang pesangon yang harus diberikan kepadanya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mendeskripsikan dengan jelas dan seharusnya menjadi dasar hukum untuk melindungi hak pekerja/buruh.

Pemerintah melalui peraturan PERMENAKERTRANS Nomor : Kep - 150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Perusahaan juga telah melengkapi aturan mengenai pembayaran upah dan pesangon bagi pekerja. Dengan berbagai peraturan-peraturan diatas pihak perusahaan wajib untuk memenuhi tuntutan pihak pemohon dalam pembayaran pesangon.

Rincian pembayaran yang diberikan kepada pemohon sebagai berikut :

Pemohon telah bekerja di Perusahaan Bingkai Azan selama 1 tahun 8 bulan

Pemohon menerima upah harian sebesar Rp 35.000,- (tiga puluh lima ribu

rupiah) dan dibayarkan secara rutin per minggu sebesar Rp 210.000,- (dua ratus sepuluh ribu rupiah). Pembayaran upah selama tidak bekerja dari bulan Januari 2013 sampai dengan Juni 2013 (6 bulan). Pemohon juga memohon agar pihak perusahaan menyelesaikan upah lemburnya, karena pemohon bekerja dari mulai jam 08.00 WIB s/d jam 17.00 WIB (rata-rata kelebihan jam kerja 1 jam selama ini), dengan perincian sebagai berikut dihitung berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- Pesangon : 2 x 2 x Rp 1.100.000,- = Rp 4.400.000,-
- Ganti kerugian perumahan/perobatan 15% ;

15/100 x Rp 4.400.000,- = Rp 600.000,-

Jumlah = Rp 5.060.000,-

- Upah penuh sejak bulan Juli 2009 s/d Desember 2009

-(6 bulan) ; 6 x Rp 1.020.000,- = Rp 6.120.000,-

Jumlah Total = Rp 11.180.000,-

Data diatas adalah jumlah pesangon dan gaji yang harus dibayarkan perusahaan kepada Saudara Saiful oleh perusahaan Bingkai AZAN.

Pada faktanya pihak perusahaan melakukan PHK tanpa membayarkan sejumlah pesangon seperti dalam ketentuan diatas. Hal ini berarti pihak perusahaan telah melanggar ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga PERMENAKERTRANS Nomor : Kep - 150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Perusahaan. Saudara

Saiful selaku pemohon hanya menuntut pembayaran gaji kepada perusahaan tanpa mengetahui rincian pembayarannya karena pemohon tidak memiliki pengetahuan hukum tentang peraturan yang mengatur mengenai penerimaan pesangon bagi pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memuat tentang sanksi pidana yang dapat diterapkan pada perusahaan yang melakukan tindak pidana ketenagakerjaan. Faktanya pelaksanaan dan penerapan sanksi pidana yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jarang diterapkan atau dilaksanakan dengan alasan bahwa sanksi pidana adalah merupakan tindakan *ultimum remedium* yaitu sanksi pamungkas atau sebagai alat terakhir dalam penegakan hukum.

Pada prakteknya dalam kasus atau perkara tindak pidana ketenagakerjaan penerapan sanksi pidana yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah merupakan wujud perlindungan pemerintah terhadap para tenaga kerja dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan perusahaan atau pengusaha. Tindakan sewenang-wenang PHK secara sepihak kepada tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industial sebenarnya telah mengatur sedemikan rupa mengenai penghitungan hak-hak pesangon untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, apabila pembuatan perjanjian bersama tidak mengacu pada undang-undang, pihak pekerja akan dirugikan dengan perjanjian bersama tersebut.

B. Peran Kemenakertrans dalam memediasi penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam dunia ketenagakerjaan tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, dimana terkadang pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat diantara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi akibat adanya perbedaan yang mengakibatkan pertentangan, sehingga sangat dimungkinkan terjadinya perselisihan yang berujung pada PHK oleh pengusaha kepada pihak pekerja.

PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan, sehingga harus seharusnya dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan

hubungan industrial (non litigasi). Karena prinsip penyelesaian perselisihan industrial adalah selalu mengutamakan penyelesaian secara musyawarah maka termasuk kepada penyelesaian PHK itu pun diselesaikan secara non-litigasi dengan jalan mediasi. Jalan mediasi dapat ditempuh dengan melalui bantuan lembaga Kemenakertrans. Kemenakertrans memiliki kewenangan untuk menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan perselisihan yang dimediasi oleh mediator pejabat Kemenakertrans.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Disnakertrans Kota Bandung pada pertengahan semester dua tahun 2014 terdapat 26 kasus perselisihan hubungan industrial, sebagian besar merupakan kasus perselisihan PHK. Dari 26 kasus yang dicatat, 20 kasus berupa perjanjian bersama dan 3 kasus lainnya berupa anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator, sedangkan 3 kasus lainnya sedang dalam proses mediasi oleh mediator.

Berdasarkan pengamatan pada Disnakertrans kota Bandung pada bidang hubungan industrial, khususnya kinerja mediator mengalami sedikit hambatan dalam penangan perselisihan industrial akibat belum maksimalnya fasilitas dalam sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan mediasi. Dengan meningkatnya perselisihan industrial terutama mengenai PHK maka intensitas program mediasi menjadi lebih tinggi sehingga memerlukan sarana yang lebih representatif agar penangan mediasi dapat berjalan lebih optimal.

Fasilitas berupa sarana dan prasarana merupakan hal yang penting untuk mendukung efektivitas suatu peraturan. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Dalam perundingan mediasi membutuhkan fasilitas sarana

dan prasarana yang mendukung kelancaran proses mediasi. Tanpa adanya sarana atau fasilitas, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

Mediasi sebagai upaya dalam menyelesaikan perselisihan perselisihan mengenai PHK di Disnakertrans kota Bandung selama ini dirasa berjalan kurang efektif. Secara formal tahap akhir dari mediasi adalah dengan terjadinya perjanjian bersama, maka perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak menyelesaikan perselisihan, disamping itu terdapat fungsi mediator untuk menegakkan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan kepada pihak tenaga kerja.

Keberhasilan tingkat mediasi yang tinggi merupakan salah satu indikator bahwa mediasi telah berjalan dengan efektif. Namun nilai kuantitatif dari penyelesaian mediasi hanya merupakan salah satu penentu tingkat efektivitas mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan PHK. Aspek kualitas proses mediasi dan kualitas sumber daya mediator dalam hal ini sebagai struktur hukum atau aparat pelaksana mediasi, serta faktor-faktor penunjang lain berupa Subtansi Hukum atau undang-undang, kultur hukum atau budaya hukum masyarakat serta fasilitas sarana dan prasarana juga menentukan tingkat efektivitas suatu proses mediasi oleh Disnakertrans.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pengawasan

terhadap pelaksanaan perjanjian bersama atau anjuran tertulis yang telah disetujui oleh para pihak. Tugas mediator hanya sampai pada anjuran. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memonitor atau mengawasi jalannya perjanjian apakah dilaksanakan atau tidak oleh para pihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 176 menjelaskan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pada pelaksanaannya bidang pengawasan tidak melakukan koordinasi untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama apakah dilaksanakan atau tidak oleh para pihak, karena perjanjian bersama merupakan salah satu bentuk dari pelaksanaan perundingan mediasi. Mediator menegaskan bahwa mediator dan pengawasan memiliki tugas masing-masing dan terpisah, sehingga bidang pengawasan bukan menjadi ruang lingkup tanggung jawab dari mediator.

Masyarakat sebagai subyek mediasi adalah pengusaha dan pekerja. Masyarakat yang dalam hal ini merupakan pekerja dan pengusaha menjadi suatu faktor yang mempengaruhi juga di dalam efektivitas hukum. Apabila masyarakat tidak sadar hukum dan atau tidak patuh hukum, bahkan tidak mengetahui mengenai subtansi hukum maka tidak ada keefektifan.

Proses mediasi memang dimungkinkan untuk terjadi negosiasi. Hal itu disebabkan para pihak yang tidak mampu menyelesaikan sengketanya sendiri menggunakan jasa-jasa pihak ketiga yang bersikap netral untuk membantu mereka mencapai suatu kesepakatan. Mediator bertindak

dalam mengarahkan jalannya negosiasi, tetapi tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan atau membuat keputusan atau masalah yang menjadi pokok sengketa.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga tidak mengatur mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama ataukah anjuran tertulis yang telah disetujui oleh para pihak. Selama ini tugas dari mediator hanya sampai pada anjuran. Mediator Disnakertrans tidak memiliki kewenangan sama sekali untuk memonitor atau mengawasi jalannya perjanjian apakah dilaksanakan dengan baik atau tidak oleh para pihak..

Keseluruhan implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industial pada proses penyelesaian kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja peneliti merasa masih belum berjalan dengan efektif karena meskipun di dalam ketetapan perundang-undangan telah ditetapkan hak-hak bagi tenaga kerja yang terkena PHK diantaranya mendapatkan kompensasi berupa sejumlah uang pesangon, tetapi dalam prakteknya para tenaga masih sulit untuk benar-benar sepenuhnya mendapatkan haknya berupa sejumlah uang pesangon. Kondisi ini dapat terjadi karena pada saat berjalannya proses mediasi, pihak pengusaha selalu bernegosiasi dalam kesediaan untuk membayarkan pesangon kepada pekerja dimana pengusaha tidak sanggup membayarkan sepenuhnya dengan alasan keterbatasan dana atau kesanggupan perusahaan dalam membayar.