

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dulu diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tetapi seiring perkembangan jaman, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan jaman. Oleh karena itu lahirlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 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 harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Hal tersebut dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang diajukan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Metode Penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif atau biasa disebut Penelitian Kepustakaan. Adapun sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tidak mencapai kesepakatan bahwa Perusahaan tidak sanggup memenuhi tuntutan pembayaran pesangon karena tidak mempunyai kemampuan finansial, kapasitas dan kapabilitas untuk memenuhinya sehingga perkara ini diajukan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tahapan Penyelesaian Perselisihan melalui Mediasi sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Sengketa Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan, Pesangon

