

ABSTRAK

DESKRIPSI TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA HUNUNGAN INDUSTRIAL

Desi cintami haga

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: 1. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial menyatakan gugatan penggugat di kabulkan sebagian 2. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial menolak gugatan pengggugat.3. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial menyatakan tidak dapat di terima.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan Jenis penelitian normatif. variabel bebas dalam penelitian ini adalah penyelesaian sengketa hubungan industrial alasan Hakim pada Pengadilan menjatuhkan putusan di kabulkan, Gugatan di tolak dan juga tidak dapat diterim.Variabel Terikat (*independent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Putusan Pengadilan dalam penyelesaian hubungan industrial.

Berdasarkan hasil peneitian dan pembahasan yang telah di temukan maka penulis menyimpulkan 1. Hakim menyatakan gugatan dikabulkan sebagian. a. gugatan memenuhi syarat formil b. tuntutan di dasarkan pada fakta hukum yang sah 2. Gugatan ditolak a. dalil gugatan tidak terbukti b. tidak ada pelanggaran hukum oleh tergugat c. gugatan tidak memenuhi syarat formil d. prosedur penyelesaian tidak di tempuh secara lengkap 3. Hakim menyatakan gugatan tidak dapat diterima a. tidak di penuhiya prosedur penyelesaian awal (bipartit mediasi PHI) b. obyek gugatan kabur atau tidak jelas (obsecuur libel) c. gugatan prematur d. tidak ada kepentingan hukum (legal standing)

Saran yang Penulis berikan adalah kepada Pekerja/Buruh sebaiknya lebih teliti dalam menjalin hubungan kerja dengan pihak perusahaan. Penting untuk memastikan adanya perjanjian kerja tertulis yang jelas, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bagi Pengusaha/Perusahaan hendaknya mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja. Segala bentuk PHK harus dilakukan secara prosedural, dengan mempertimbangkan asas keadilan dan kepastian hukum.

Kata Kunci: pemutusan hubungan kerja

ABSTRACT

Description of industrial relations dispute resolution

Desi Cintami Haga

The issues raised in this study are: 1. Why the industrial relations court judge declared the plaintiff's claim partially granted 2. Why the industrial relations court judge rejected the plaintiff's claim. 3. Why did the industrial relations court judge declare it unacceptable.

This research is descriptive and uses normative research types. The independent variable in this study is the settlement of industrial relations disputes, the reason why the judge in the court made a decision is granted, the lawsuit is rejected and also cannot be accepted. The dependent variable in this study is the Court Decision in the settlement of industrial relations.

Based on the results of the research and discussion that has been found, the author concludes 1. The judge states that the lawsuit is partially granted. a. the lawsuit meets the formal requirements b. the claim is based on valid legal facts 2. The lawsuit is rejected a. the arguments of the lawsuit are not proven b. there is no violation of the law by the defendant c. the lawsuit does not meet the formal requirements d. the settlement procedure is not completely followed 3. The judge declares the lawsuit inadmissible a. the initial settlement procedure (bipartite mediation PHI) is not fulfilled b. the object of the lawsuit is vague or unclear (obscure libel) c. the lawsuit is premature d. there is no legal standing.

The advice that the author gives is that workers/laborers should be more careful in establishing working relationships with the company. It is important to ensure that there is a clear written work agreement, both a Fixed Time Work Agreement (PKWT) and an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT). Employers should comply with the provisions of applicable labor laws, especially in terms of termination of employment. All forms of layoffs must be carried out procedurally, taking into account the principles of justice and legal certainty.

Keywords: termination of employment