

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah: Deskripsi Tentang Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja. Rumusan masalahnya adalah: 1. Faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan perjanjian kerja antar Perusahaan dan tenaga kerja? 2. Mengapa putusan hakim dalam sengketa perselisihan perjanjian kerja ada yang mengabulkan gugatan dan ada yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima? Tujuan Penelitian ini yaitu, 1. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya perselisihan perjanjian kerja dan tenaga kerja. 2. Untuk mengetahui alasan atau pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa perselisihan perjanjian kerja ada yang mengabulkan dan ada yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah: Penelitian Normatif dan Sifat Penelitian ini adalah bersifat deskriptif. Variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Faktor penyebab, alasan atau pertimbangan hakim. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Putusan hakim penyelesaian perselisihan penyelesaian perjanjian kerja sepihak.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka yang menjadi kesimpulan sesuai permasalahan yaitu: 1. Faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan dalam perjanjian kerja antara Perusahaan dan tenaga kerja: a. Ketidakjelasan status hubungan kerja. b. Pemutusan hubungan kerja. c. Tidak dipenuhinya hak-hak normative pekerja. d. Tidak adanya itikad baik Perusahaan. e. Terjadinya Tuduhan Pelanggaran 2. Alasan hakim menerima putusan dan tidak menerima putusan: a. Menerima Gugatan (a). Tergugat telah dipanggil secara patut, tetapi tidak hadir. (b). Hakim mengabulkan gugatan sebagian dengan verstek (*bij verstek*) (c). Tergugat telah melakukan phk (d). Tergugat tidak memberikan cuti b. Tidak menerima. (a). Gugatan pengugat tentang perselisihan hak cacat formil. (b). Gugatan pengugat tidak dapat diterima karena (*niet onvankelijke verklard*). Saran. 1. Bagi Pelaku. a. Pelaku sebaiknya mengakui kesalahan dan menunjukkan sikap kooperatif dalam proses hukum. Mengakui perbuatan dapat meringankan sanksi hukum dan membantu menyelesaikan permasalahan secara lebih cepat. b. Mempelajari Konsekuensi Hukum penting bagi pelaku untuk memahami bahwa memberikan keterangan palsu bukan hanya melanggar hukum tetapi juga merugikan individu yang di tuduh, membebani aparat penegak hukum, serta mengganggu proses hukum yang lebih penting. 2. Bagi Penegak Hukum. a. Aparat penegak hukum perlu meningkatkan ketelitian dalam memeriksa laporan awal untuk mengidentifikasi potensi laporan palsu sejak dini. Pendekatan ini dapat menghemat waktu dan sumber daya. b. Penegak hukum harus memberikan sanksi yang tegas namun tetap proporsional sesuai dengan tingkat kesalahan pelaku, sehingga memberikan efek jera tanpa melanggar prinsip keadilan.

Kata kunci: Deskripsi Tentang Perselisihan Perjanjian Kerja, Perusahaan.

ABSTRACT

The title of this research is: Description about of the Settlement of Employment Agreement Disputes. The problem formulation is: 1. What factors cause employment agreement disputes between companies and workers? 2. Why do judges' decisions in employment agreement disputes grant lawsuits and others declare lawsuits inadmissible? The objectives of this research are: 1. To determine the factors causing employment agreement disputes. 2. To determine the reasons or considerations of judges in deciding employment agreement disputes, some granting and others declaring lawsuits inadmissible.

The type of research used is Normative Research. The nature of this research is descriptive. The variables used are independent variables and dependent variables. The independent variables in this study are the causal factors, reasons, or considerations of the judge. While the dependent variable in this study is the judge's decision in resolving unilateral employment agreement disputes.

Based on the results of the author's research, the following conclusions are drawn according to the problem: 1. Factors causing disputes in employment agreements between companies and workers: a. Unclear employment status. b. Termination of employment. c. Non-fulfillment of workers' normative rights. d. Lack of good faith of the Company. e. Occurrence of Allegations of Violation 2. Reasons for the judge to accept the decision and not to accept the decision: a. Accepting the Lawsuit (a). The defendant has been properly summoned, but did not appear. (b). The judge granted the lawsuit in part by default (*bij verstek*) (c). The defendant has terminated the employment (d). The defendant did not provide leave b. Not accepted. (a). The plaintiff's lawsuit is about a formal disability rights dispute. (b). The plaintiff's lawsuit cannot be accepted because (*niet onvankelijke verklaard*). Suggestions. 1. For the Perpetrator. a. The perpetrator should admit his mistake and show a cooperative attitude in the legal process. Admitting his actions can reduce legal sanctions and help resolve the problem more quickly. b. Learning the Legal Consequences is important for the perpetrator to understand that providing false information is not only against the law but also harms the accused individual, burdens law enforcement officers, and disrupts more important legal processes. 2. For Law Enforcement. a. Law enforcement officials need to increase their thoroughness in examining initial reports to identify potential false reports early. This approach can save time and resources. b. Law enforcement officials must impose firm but proportionate sanctions commensurate with the level of culpability of the perpetrator, thus providing a deterrent effect without violating the principle of justice.

Keywords: *Description about, Employment Contract Disputes, Companies.*