

ABSTRAK

Hubungan Kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha berpotensi terjadinya perselisihan yang dapat berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Sama halnya yang terjadi kepada Ir. Tavip Fajar Mulia (selanjutnya disebut sebagai penggugat) yang mengalami PHK tanpa mendapat hak atas PHK yang dialaminya, sehingga Penggugat memutuskan untuk menggugat perusahaan tempat ia bekerja. Setelah menjalani persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial, hakim memutuskan untuk menolak gugatan yang diajukan. Kemudian Penggugat mengajukan banding kepada Mahkamah Agung dan hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatannya untuk sebagian. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dalam memutus perkara, dan terdapat kekeliruan yang dilakukan oleh hakim dalam menerapkan hukum. Penelitian Ini menggunakan metode penelitian normatif dan menggunakan pendekatan Perundang-Undangan juga pendekatan kasus yang didasarkan kepada data primer, skunder, dan tersier. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu, hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dan kurang teliti dalam melihat dan memeriksa alat bukti serta saksi yang dihadirkan sehingga pemenuhan hak pekerja dan upah proses tidak diberikan. Berbeda dengan hakim pada tingkat Kasasi yang telah salah atau keliru dalam penggunaan Pasal 52 ayat (1) dan kurang teliti dalam memeriksa berkas persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pertimbangan Hakim, Pemenuhan Hak Pekerja, Upah Proses

ABSTRACT

Work relations that occur between workers/laborers and employers have the potential for disputes that can result in termination of employment (PHK), as happened to Ir. Tavip Fajar Mulia (hereinafter referred to as the plaintiff) who was terminated without getting the right to the termination he experienced, so the plaintiff decided to sue the company where he worked. After undergoing a trial at the Industrial Relations Court, the judge decided to reject the lawsuit filed. Then the Plaintiff appealed to the Supreme Court and the judge decided to grant his claim in part. In this case, it can be concluded that there are differences in deciding cases, and there are mistakes made by judges in applying the law. This research uses normative research methods and uses a legislative approach as well as a case approach based on primary, secondary and tertiary data. The results of the research obtained are that the judges at the Industrial Relations Court have misapplied the law and are less careful in seeing and examining the evidence and witnesses presented so that the fulfillment of workers' rights and process wages is not given. In contrast to the judges at the Cassation level who have been wrong or mistaken in the use of Article 52 paragraph (1) and less thorough in examining the trial files at the Industrial Relations Court.

Keywords: *Termination of Employment, Judges' Considerations, Fulfillment of Workers' Rights, Process Wages*