

ABSTRAK

Penulisan ini membahas penyimpangan terhadap larangan *Ultra Petita* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (STUDI KASUS : PUTUSAN PHI Nomor : 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr Jo. Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016). Larangan *Ultra Petita* di dalam skripsi ini menggunakan tinjauan dari Pasal 178 ayat (2) dan ayat (3) HIR serta Pasal 189 ayat (2) dan ayat (3) Rbg. Adapun masalah yang dibahas dalam penulisan ini, yaitu: (1) Bagaimanakah ketepatan penerapan *ultra petita* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari prespektif hukum perburuhan di Indonesia, (2) Bagaimanakah ketentuan mengenai perlindungan bagi buruh yang mengalami kecelakaan kerja sehubungan pemenuhan hak nya atas upah, (3) Bagaimanakah pandangan menurut hukum Islam mengenai *ultra petita*. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Ada 3 (tiga) kesimpulan yang dihasilkan melalui penelitian ini. Pertama, majikan wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak dapat bekerja karena sakit akibat kecelakaan kerja yang diderita oleh pekerja/buruh dan majikan dilarang memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh yang sedang sakit dalam jangka waktu 12 bulan dihitung dari pekerja/buruh sakit. Kedua, hakim pada tingkat pertama telah keliru menerapkan hukum yang berkaitan dengan *ultra petita* karena kedua belah pihak dalam pokok perkara tidak menyinggung permasalahan pengesahan pemutusan hubungan kerja (PHK) tetapi hakim dalam putusan nya menyinggung permasalahan pengesahan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketiga, hukum Islam tidak mengenal istilah yang tepat untuk *Ultra Petita* dalam hukum Islam, melainkan hanya mengenal suatu ketidakadilan dalam hal penjatuhan putusan hakim.

Kata kunci: penyimpangan, *Ultra Petita*, perselisihan hubungan industrial.