

**PENYELESAIAN HUKUM DALAM PERSELISIHAN
KARYAWAN TETAP PT. PALEM BAJA BANYUASIN
YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA OLEH
PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PUTUSAN NO. 136/Pdt.Sus-
PHI/2022/PN.Plg)**

FERY RAMA YULIUS

NIM : 912 22 065



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang hukum
pada Universitas Muhammadiyah Palembang**

Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

Dipertahankan pada tanggal 26 Februari 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
TAHUN 2025**

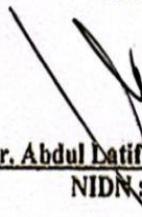
**PENYELESAIAN HUKUM DALAM PERSELISIHAN
KARYAWAN TETAP PT. PALEM BAJA BANYUASIN
YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA OLEH
PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PUTUSAN NO. 136/Pdt.Sus-
PHI/2022/PN.Plg)**

TESIS

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal : 26 Februari 2025**

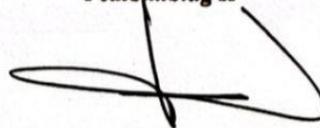
**FERY RAMA YULIUS
912 22 063**

Pembimbing I



**Dr. Abdul Datif Mahfuz, S.H., M.Kn.
NIDN : 0230048303**

Pembimbing II



**Dr. Suharyono, S.H., M.H.
NIDN : 0205036702**

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802**

Ketua Program Studi



**Dr. Mulvadi Tanzili, SH.,MH.
NIDN : 0205096301**

**PENYELESAIAN HUKUM DALAM PERSELISIHAN
KARYAWAN TETAP PT. PALEM BAJA BANYUASIN
YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA OLEH
PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PUTUSAN NO. 136/Pdt.Sus-
PHI/2022/PN.Plg)**

TESIS

**FERY RAMA YULIUS
912 22 065**

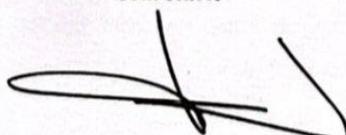
**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal : 26 Februari 2025**

Ketua



**Dr. Abdul Latif Mahfuz, S.H., M.Kn.
NIDN : 0230048303**

Sekretaris



**Dr. Suharvono, S.H., M.H.
NIDN : 0205036702**

Anggota I



**Dr. H. Ruben Achmad, S.H., M.H.
NIDN : 9990482266**

Anggota II



**Dr. Reni Okpiranti, S.H., M.H.
NIDN : 0215106401**

Anggota III



**Dr. Mulyadi Tanzili, S.H., M.H.
NIDN : 0205096301**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fery Rama Yulius
Tempat, Tanggal Lahir : OKU.T-RASUAN, 25-07-1985
NIM : 912 22 065
Program Studi : Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
Bidang Kajian Utama : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya ilmiah ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Hukum (MH) baik di Universitas Muhammadiyah Palembang atau perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini. Serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 26 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan


Fery Rama Yulius

MOTTO :

“ Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun karena mereka yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu – Ali bin Abi Thalib ”

Kupersembahkan Kepada :

- *Kedua Orang Tuaku tersayang.*
- *Istriku (Nita Misdini) dan anak-anakku tercinta (M. Fitrah dan M. Ammar Al-Rasyid)*
- *Seluruh keluarga besarku yang tidak bisa kusebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya.*
- *Almamaterku.*

ABSTRAK

Penyelesaian Hukum Dalam Perselisihan Karyawan Tetap PT. Palem Baja Banyuasin Yang Diputus Hubungan Kerjanya Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg).

**Oleh
Fery Rama Yulius**

Latar belakang penelitian ini adalah mengenai penyelesaian hukum dalam perselisihan antara karyawan dan perusahaan yang merupakan bagian integral dari sistem ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan keadilan bagi kedua belah pihak. Tesis ini mengkaji kasus putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg yang melibatkan perselisihan antara PT. Palem Baja Banyuasin dengan karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis prosedur penyelesaian sengketa yang terjadi, khususnya dalam hal PHK, serta bagaimana penerapan hukum dalam putusan tersebut dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Permasalahan yang dibahas dalam tesis ini adalah : 1. Bagaimana penyelesaian hukum dalam perselisihan terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh perusahaan pada PT. Palem Baja Banyuasin (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg)? 2. Bagaimana akibat hukum dengan adanya Putusan PHI No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan pada PT Palem Baja Banyuasin?

Penelitian ini adalah penelitian normative didukung dengan data empiris, metode penelitian normatif – empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (Undang-Undang) dan aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat dan juga pendekatan studi kasus hukum karena konflik, sehingga akan melibatkan peran pengadilan untuk memberikan keputusan penyelesaian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan serta studi kasus dari putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa PT. Palem Baja Banyuasin telah mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah terkait. Perusahaan telah menjalankan prosedur PHK sesuai dengan aturan, termasuk pemberian surat peringatan bertahap dan melakukan upaya mediasi untuk penyelesaian sengketa secara damai sebelum perkara dibawa ke pengadilan. Meskipun PHK dilakukan, perusahaan tetap menawarkan solusi yang sejalan dengan hak-hak karyawan sesuai ketentuan perundang-undangan. Di sisi lain, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyelesaikan perselisihan ini dengan menekankan pentingnya perlindungan hak-hak karyawan yang di PHK, memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil dan sesuai prosedur hukum yang berlaku. Putusan pengadilan mencerminkan analisis yang mendalam terhadap bukti-bukti yang ada, serta menegaskan pentingnya transparansi dalam setiap tahapan proses hukum. Penelitian ini menunjukkan peran utama pengadilan dalam memberikan penyelesaian yang adil dan transparan dalam perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci : Perselisihan ; Ketenagakerjaan ; Pemutusan ; Hubungan ; Kerja ; Pengadilan ; Hubungan ; Industrial

ABSTRACT

Legal Resolution in Disputes Concerning Permanent Employees of PT. Palem Baja Banyuasin Whose Employment Was Terminated by the Company (Case Study of Decision No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg)

***By
Fery Rama Yulius***

The background of this research is the legal resolution in disputes between employees and companies, which is an integral part of the labor system aimed at ensuring justice for both parties. This thesis examines the decision in Case No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg involving a dispute between PT. Palem Baja Banyuasin and a permanent employee whose employment was terminated. The purpose of this research is to analyze the dispute resolution process, specifically in cases of termination (PHK), and how the application of law was carried out in the decision made by the Industrial Relations Court (PHI). The issues discussed in this thesis are: 1. How is the legal resolution in disputes concerning permanent employees whose employment is terminated by the company at PT. Palem Baja Banyuasin (Case Study of Decision No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg)? 2. What are the legal consequences of the PHI Decision No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg regarding the permanent employee whose employment was terminated by PT. Palem Baja Banyuasin?

This research is a normative study supported by empirical data, using a normative-empirical research method regarding the implementation of normative legal provisions (laws) and their actions in specific legal events within a society, along with a case study approach since the conflict requires the involvement of the court to provide a resolution. The research approach uses statutory and case study methods based on judicial decisions with permanent legal force. Based on the analysis, it was found that PT. Palem Baja Banyuasin complied with the applicable legal provisions, such as the Labor Law and related government regulations. The company followed the termination procedures as required, including issuing warning letters and attempting mediation for peaceful dispute resolution before the case was brought to court. Despite the termination, the company still offered solutions aligned with the employees' rights in accordance with the law. On the other hand, the Industrial Relations Court at the Palembang District Court resolved the dispute by emphasizing the importance of protecting the rights of employees who were terminated, ensuring that the termination process was carried out fairly and in accordance with the applicable legal procedures. The court's decision reflects a thorough analysis of the available evidence, and it highlights the importance of transparency in every stage of the legal process. This research demonstrates the central role of the court in providing fair and transparent resolutions in industrial relations disputes.

Keywords: Dispute; Employment; Termination; Employment Relationship; Court; Industrial Relations.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan begitu banyak nikmat dan hidayah-Nya, serta Shalawat dan Salam tak lupa penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan para sahabat-sahabatnya hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis tepat pada waktunya, yang berjudul : **PENYELESAIAN HUKUM DALAM PERSELISIHAN KARYAWAN TETAP PT. PALEM BAJA BANYUASIN YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA OLEH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg).**

Pada kesempatan ini juga, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis, baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, untuk itu ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir Mukhtarudin Muchsir, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Sri Wardani, M.Si, selaku Seketaris Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Mulyadi Tanzili, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. Abdul Latif Mahfuz, SH., M.Kn selaku sekretaris Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku Pembimbing I dalam penulisan tesis.
6. Bapak Dr. Suharyono., S.H., M.H selaku Pembimbing II dalam penulisan tesis.
7. Bapak dan ibu dosen, staf dan karyawan Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepada Almarhum dan Almarhumah kedua orang tuaku, atas doa, asuhan dan bimbingan selama hidupnya, semoga kalian bangga.
9. Isteriku tercinta (Nita Misdini) dan anak-anakku tercinta (M. Fitrah dan M. Ammar Al-Rasyid), atas do'a, motivasi dan dukungan kepada penulis dalam mengikuti studi Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Kepala bagian dan rekan-rekan pada bagian hukum Setda Kota Palembang.
11. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Hukum Pasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang terkhusus angkatan ke-34, yang merupakan teman seperjuangan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi informasi.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan dan penyelesaian tesis ini, penulis mengucapkan terima kash yang tak terhingga, semoga Allah SWT melimpahkan berkat dan Rahmat-Nya kepada kita semua. Penulis sangat menyadari keterbatasan kemampuan penulis dalam penulisan tesis ini sehingga masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna kesempurnaan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya tulis sangat sederhana ini kepada almamater tercinta Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2025

**Penulis
Fery Rama Yulius**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR TELAH DIPERTAHANKAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Ruang Lingkup.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Kerangka Teoritis	9
F. Metode Penelitian.....	15
G. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	22
1. Pengertian Ketenagakerjaan	22
2. Pengertian Tenaga Kerja.....	24
3. Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	25
4. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan	25
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	29

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	29
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	34
a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum.....	35
b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan	37
c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.....	37
d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh	37
3. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	38
C. Tinjauan Umum Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial	42
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	42
2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	45
1. Penyelesaian melalui Bipartit	45
2. Penyelesaian melalui Konsiliasi	48
3. Penyelesaian melalui Arbitrase	51
4. Penyelesaian melalui Mediasi	56
5. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial	59

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bagaimana penyelesaian hukum dalam perselisihan terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh perusahaan pada PT. Palembang Baja Banyuasin (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg)	67
B. Bagaimana akibat hukum dengan adanya Putusan PHI No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan pada PT Palembang Baja Banyuasin ?.....	91

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Republik Indonesia menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan maksud dan tujuan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja terjamin. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.¹ Dalam paradigma baru, hukum tidak lagi dilihat sebagai entitas yang berdiri sendiri, melainkan harus mampu berinteraksi dengan entitas lain dengan tujuan pokok untuk mengadopsi kepentingan-kepentingan yang ada di dalam masyarakat.²

Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara

¹ Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm 19.

² Abdul Latif Mahfuz, “*Faktor yang Mempengaruhi Politik Hukum dalam Suatu Pembentukan Undang-Undang*”, *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Palembang, Volume 1 Nomor 1 Desember 2019, hlm.49.

pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.³

Hal terkait dengan perjanjian kerja juga di bahas dalam hubungan industrial yang menjelaskan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam tatanan artinya ada peranan pemerintah yang mengeluarkan sebuah kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang mengayomi dan melindungi para pihak demi tercapainya sebuah hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan pekerja.⁴

Salah satu bentuk dari perlindungan tenaga kerja adalah hal terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 136 ayat (1) tersebut mengenal 2 (dua) pola penyelesaian, yakni melalui musyawarah mufakat dan melalui prosedur penyelesaian perselisihan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan. Penyelesaian perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hal penting yang dilakukan di

³ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 63.

⁴ Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta: Inti Prima Promosindo, Cet. Ke 2, hlm. 14.

masa pembangunan nasional sekarang ini, karena tidak bisa dipungkiri tenaga kerja merupakan faktor teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat amat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.⁵

Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih menjadi suatu hal yang sering terjadi di Indonesia, salah satu faktornya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya.⁶ Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil yang diharapkan. Dengan melihat fakta saat ini bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁷

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilatarbelakangi dengan adanya tindakan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap buruh/pekerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan

⁵ Djumbai, 2004, *Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo persada, Jakarta, hlm. 1.

⁶ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018, hlm.111.

⁷ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, hlm. 254.

pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berpengaruh terhadap hak-hak tenaga kerja. Sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir.⁸

Diuraikan diatas potensi adanya kondisi menimbulkan dampak masalah-masalah diatas dalam hubungan industrial. Masalah ketenagakerjaan perselisihan hubungan industrial, pendapat sepihak memberatkan salah satu pihak dan pihak yang satu diuntungkan, terjadi pemogokan pekerja, melakukan kesalahan berat tergolong tindak pidana, melanggar perjanjian kerja bersama (PKB), hingga berujung dengan berakhirnya pekerja atau karyawan di perusahaan.⁹

Pengadilan hubungan industrial memutuskan upaya hukum sesuai dengan hukum yang berlaku serta upaya yang diberikan kepada seseorang untuk sesuatu hal tertentu yang melawan hukum. Hingga berakhirnya pula hak dan kewajiban diantara mereka (pengusaha dan karyawan) dengan berbagai macam alasan kedua belah pihak merupakan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

⁸ Randi, Yusuf, 2020 “*Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.*” Jurnal Hukum Universitas Padjadjaran 3, No. 2 ,Hlm. 3.

⁹ Gita Mogi, Erica, 2017, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, E-Journal Universitas Sam Ratulangi Manado, No 2.

Penulisan tesis ini dilatarbelakangi oleh putusan Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA dengan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai/buruh dengan kronologis perkara penggugat yang merupakan seorang pegawai di PT. Palem Baja yang terletak di daerah Kabupaten Banyuasin. Penggugat merupakan seorang koordinator lapangan di perusahaan tersebut yang telah bekerja kurang lebih selama 24 (dua puluh empat) tahun 11 (sebelas) bulan. Didalam gugatannya Penggugat menyebutkan dirinya menerima surat edaran pemberitahuan diistirahatkannya dan dirumahkannya penggugat dari PT. Palem Baja yang dianggap penggugat merupakan keputusan perusahaan secara sepihak tanpa dirundingkan terlebih dahulu dengan penggugat yang statusnya pada saat itu masih merupakan pekerja di PT. Palem Baja tersebut. Penggugat meminta kejelasan akan status hubungan kerja dengan PT. Palem Baja karena tidak adanya kesepakatan secara tertulis antara kedua belah pihak mengenai upah yang diterima selama penggugat diistirahatkan dari pekerjaannya selama 3 (tiga) bulan. Menurut penggugat didalam gugatannya tergugat yang merupakan PT. Palem Baja menawarkan uang perusahaan kepada penggugat sebesar Rp. 15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) dan upah selama 36 (tiga puluh enam) bulan senilai Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) perbulannya sebagai bentuk kompensasi terhadap berakhirnya putusan hubungan kerja, yang pada akhirnya di tolak oleh penggugat karena tidak sebanding dengan pengabdianya selama ini.

Sebelum penggugat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, penggugat telah membuat laporan

pengaduan kepada Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin guna menyelesaikan perselisihan tersebut akan tetapi laporan pengaduan oleh Penggugat tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan mediator pada perundingan mediasi, yang dimana pertemuan tersebut tidak terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Sehingga Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 Huruf g angka 3 yang berbunyi: “adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang di ajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan yaitu tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik dan ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang menjadi latar belakang diatas dan menyusunnya dalam tesis yang berjudul :

Penyelesaian Hukum Dalam Perselisihan Karyawan Tetap PT. Palem Baja Banyuasin Yang Diputus Hubungan Kerjanya Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg).

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana penyelesaian hukum dalam perselisihan terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh perusahaan pada PT. Palem Baja Banyuasin (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg) ?
2. Bagaimana akibat hukum dengan adanya Putusan PHI No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan pada PT Palem Baja Banyuasin ?

C. Ruang Lingkup

Perumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas mengingat keterbatasan waktu dalam proses penyusunan agar pembahasan tidak meluas dan menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada Penyelesaian Hukum Dalam Perselisihan Karyawan Tetap PT. Palem Baja Banyuasin Yang Diputusnya Hubungan Kerja Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan :

- a. Aturan hukum yang diberlakukan perusahaan terhadap karyawan tetap yang diputusnya hubungan kerjanya (PHK) oleh perusahaan pada PT. Palem Baja Palembang.

- b. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas IA dalam menyelesaikan perselisihan karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan pada PT Palem Baja Palembang (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg).

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, memperluas wacana dan sebagai kontribusi teoritis terhadap ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam penyelesaian hukum dalam perselisihan karyawan tetap PT. Palem Baja Palembang yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg)

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan pemahaman dan pengembangan tentang aturan hukum yang diberlakukan perusahaan terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh perusahaan pada PT. Palem Baja Banyuasin serta menjelaskan bagaimana peranan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam menyelesaikan perselisihan karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan pada PT Palem Baja Banyuasin (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg).

b. Manfaat Praktis

Diharapkan kedepannya hasil penelitian dan penulisan tesis ini memberikan dasar-dasar, pedoman serta informasi riil terkait

perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta diharapkan mampu meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perselisihan yang terjadi di bidang Pengadilan Hubungan Industrial.

E. Kerangka Teoritis

1. Kerangka Teori

Dalam rangka melaksanakan suatu penelitian diperlukan adanya suatu kerangka teori. Penggunaan teori sebagai pisau dalam sebuah analisis untuk menjelaskan, memecahkan, dan mengendalikan masalah yang akan dikaji dalam proposal tesis ini. Teori yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

a. Teori Putusan Hakim

Putusan merupakan suatu pernyataan hakim yang diucapkan pada persidangan untuk mengakhiri suatu perkara yang dihadapkan padanya.¹⁰ Menurut Sudikno Mertokusumo., putusan hakim merupakan suatu pernyataan hakim sebagai pejabat yang berwenang, yang mana diucapkan dipersidangan yang bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara antara para pihak. Dengan adanya putusan hakim para pihak yang berperkara mendapatkan kepastian hukum dan keadilan.¹¹

Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan yang merdeka dan bebas dari campur tangan para pihak lain. Pada perumusan Pasal 5 ayat (1) Undang-

¹⁰ Sudikmo Mertokusumo, 2006, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Edisi 7, Yogyakarta, hlm.21.

¹¹ Moh. Taufik Makarao, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, PT. Rineka Cipta, Cetakan ke 2, Jakarta, hlm. 124.

Undang Nomor 48 Tahun 2009 bahwa seorang hakim diwajibkan menegakkan hukum dan keadilan dengan tidak memihak. Dalam memberikan suatu keadilan maka hakim harus menelaah terlebih dahulu mengenai kebenaran peristiwa yang diajukan kepadanya lalu menilai peristiwa tersebut. Kemudian seorang hakim pula dalam memberikan putusan harus berdasarkan penafsiran hukum yang sesuai dengan rasa keadilan yang tumbuh, hidup serta berkembang dalam masyarakat, dengan memperhatikan faktor lain seperti budaya, sosial, ekonomi, politik dan sebagainya.¹²

Dari uraian diatas dan pendapat Sudikno Mertokusumo¹³, maka penulis menggunakan teori putusan hakim ini untuk membantu menganalisa dalam pertimbangan hakim dalam memutus atau mengabulkan perkara Penyelesaian Hukum Dalam Perselisihan Karyawan Tetap PT. Palembang Banyuasin Yang Diputus Hubungan Kerjanya Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg) dalam penulisan tesis ini.

b. Teori Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian sengketa merupakan suatu upaya untuk mengembalikan hubungan para pihak yang bersengketa dalam keadaan seperti semula. Dengan pengembangan hubungan tersebut, para pihak yang bersengketa dapat mengadakan hubungan baik sosial maupun hubungan hukum antara

¹² Andi Hamzah, 2017, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Sinar Grafika, cetakan ke 12, Jakarta, hlm, 101.

¹³ Sudikno Mertokusumo, 2006, *Hukum Acara Perdata Indonesia edisi ketujuh*, Liberty, Yogyakarta, hlm 96.

satu dengan yang lainnya, penyelesaian merupakan suatu upaya untuk menyelesaikan proses atau perbuatan. Sedangkan menyelesaikan artinya menyudahkan menjadi berakhir, membereskan atau memutuskan, mengatur, memperdamaikan (perselisihan atau pertengkaran), atau mengatur sesuatu sehingga menjadi baik.¹⁴

c. Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas mengandung arti keefektifan perngaruh efek keberhasilan atau kemanjuran/kemujaraban, membicarakan keefektifan hukum tentu tidak terlepas dari penganalisisan terhadap karakteristik 2 (dua) variable terkait yaitu: karakteristik/dimensi dari objek sasaran yang dipergunakan.¹⁵ Salah satu fungsi hukum, baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap atau perilaku adalah membimbing perilaku manusia. Masalah pengaruh hukum tidak hanya terbatas pada timbulnya ketaatan atau kepatuhan terhadap hukum, tapi mencakup efek total dari hukum terhadap sikap tindak atau perilaku baik yang bersifat positif maupun negatif. Efektivitas penegakan hukum sangat berkaitan dengan evektifitas hukum. Agar hukum itu efektif, maka diperlukan aparat penegak hukum untuk menegakan sanksi tersebut. Suatu sanksi dapat diaktualisasikan kepada masyarakat dalam bentuk kekuatan (*compliance*), dengan kondisi tersebut menunjukkan adanya indikator bahwa hukum tersebut adalah efektif.

¹⁴ Jefry Tarantang, 2018, *Paradigma Hukum Profetik dalam Penyelesaian Sengketa Keluarga Islam*, Yogyakarta, K-Media, hlm. 125.

¹⁵ Barda Nawawi Arief, 2016, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, cetakan ketiga, Citra Aditya Bandung, hlm. 67.

Teori efektifitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, antara lain sebagai berikut: ¹⁶

1. Faktor Hukum

Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum sifatnya konkret seseorang berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka, ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama, karena hukum tidak semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, melainkan juga ikut mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkembang dalam masyarakat. Sementara dari sisi lain, keadilan pun masih menjadi perdebatan disebabkan keadilan mengandung unsur subyektif dari masing-masing orang.

2. Faktor Penegak Hukum

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (*law enforcement*). Bagian-bagian *law enforcement* itu adalah aparaturnya penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum secara proporsional.

¹⁶ Soerjono Soekanto, 2007, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 110.

Aparatur penegak hukum melingkupi pengertian mengenai insitusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipil lembaga permasyarakatan.¹⁷

3. Faktor sarana atau fasilitas hukum

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Selain ketersediaan fasilitas, pemeliharaan pun sangat penting demi menjadi keberlangsungan. Sering terjadi bahwa suatu peraturan sudah difungsikan, sementara fasilitasnya belum tersedia lengkap. Kondisi semacam ini hanya akan menyebabkan kontra-produktif yang harusnya memperlancar proses justru mengakibatkan terjadinya kemacetan.¹⁸

4. Faktor Masyarakat

Penegak hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat-pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektivitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegak hukum, adapun langkah yang bisa

¹⁷ *Ibid*, hlm. 112.

¹⁸ *Ibid*

dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan-lapisan sosial, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memerhatikan hubungan antara perubahan-perubahan sosial dengan hukum yang pada akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat.

5. Faktor kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan. Karena di dalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau nonmaterial. Hal ini dibedakan sebab sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi dari sistem kemasyarakatan, maka hukum mencakup, struktur, substansi, dan kebudayaan. Struktur mencakup wadah atau bentuk dari sistem tersebut umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajiban, dan seterusnya.

Derajat efektifitas hukum menurut Soerjono Soekanto, ditentukan oleh taraf kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk penegak hukumnya, sehingga dikenal dengan asumsi bahwa taraf kepatuhan yang tinggi adalah indikator berfungsinya suatu sistem hukum, dan berfungsinya hukum merupakan pertanda hukum tersebut mencapai tujuan hukum yaitu berusaha untuk mempertahankan dan

melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup.¹⁹ Beberapa pendapat mengemukakan tentang teori efektivitas hukum seperti Bronislaw Molinoswki, Cleremce J Dias, Allot dan Murmer. Bronislaw Molinoswki mengemukakan bahwa teori efektivitas pengendalian sosial atau hukum dalam masyarakat dianalisis dan dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu : masyarakat modern dan masyarakat primitif, masyarakat modern merupakan masyarakat yang perekonomiannya berdasarkan pasar yang sangat luas, spesialisasi di bidang industri dan pemakaian teknologi canggih, di dalam masyarakat modern hukum yang dibuat dan ditegakkan oleh pejabat yang berwenang.²⁰

Keberlakuan hukum berarti bahwa orang bertindak sebagaimana seharusnya sebagai bentuk kepatuhan dan pelaksanaan norma jika validitas adalah kualitas hukum, maka keberlakuan adalah kualitas perbuatan manusia sebenarnya bukan tentang hukum itu sendiri. Studi efektivitas hukum merupakan suatu kegiatan yang memperlihatkan suatu strategi perumusan masalah yang bersifat umum, yaitu suatu perbandingan antara realitas hukum dan ideal hukum, secara khusus terlihat jengjang antara hukum dalam tindakan (*law in action*) dengan hukum dalam teori (*law in theory*) atau dengan kata lain kegiatan ini akan memperlihatkan kaitanya antara *law in the book* dan *law in action*.²¹

¹⁹ Soerjono Soekanto, 2019, Efektivitas Hukum dan Peranan Saksi, Remaja Karya Bandung, hlm. 7.

²⁰ *Ibid*, hlm. 308.

²¹ Soleman B Taneko, 2017, *Pokok-Pokok Hukum Dalam Masyarakat*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 47-48.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu metode yang secara ilmiah dilakukan untuk mencari maupun mendapatkan data yang valid, yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan serta membuktikan suatu pengetahuan tertentu, dengan begitu metode tersebut bisa digunakan untuk memahami, memecahkan dan juga mengantisipasi masalah.²² Dalam penulisan tesis ini metode penelitian yang digunakan sebagai berikut ;

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum normatif/*doctrinal* dan didukung dengan data empiris sehingga benar-benar berbeda atau dapat diharmonisasikan dalam suatu kegiatan penelitian hukum. Soerjono Soekanto berpendapat bahwa penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris dapat dilakukan secara terpisah maupun secara tergabung, tolak ukur analisa yang akan digunakan adalah melihat perbedaan dua jenis penelitian hukum tersebut dari aspek pendekatan, tujuan dan jenis data yang digunakan.²³

Penelitian tesis ini lebih menekankan dengan menggunakan 2 (dua) metode penelitian :

1. Penelitian normatif, penelitian normatif sering disebut penelitian yang objek kajiannya tentang dokumen. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah

²² Jonaerdi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenadadnesia Group, Depok, hlm.13.

²³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 6.

yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pandangan Soerjono Soekanto, bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dikatakan penelitian normatif atau penelitian kepustakaan.²⁴

2. Penulis juga melengkapi dengan data-data empiris, kata empiris bukan berarti harus menggunakan alat pengumpul data dan teori-teori yang biasa dipergunakan di dalam metode penelitian ilmu-ilmu sosial, namun dalam konteks ini lebih dimaksudkan kepada pengertiannya bahwa kebenarannya dapat dibuktikan pada alam kenyataan atau dapat dirasakan oleh panca indera. Penelitian hukum empiris dimaksudkan untuk mengajak para penelitinya tidak hanya memikirkan masalah-masalah hukum yang bersifat normatif (*law was written in book*), bersifat teknis di dalam mengoperasionalkan peraturan hukum seperti mesin yang memproduksi dan menghasilkan hasil tertentu dari sebuah proses mekanis, dan tentunya hanya dan harus bersifat perspektif.²⁵

2. Pendekatan Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif-empiris ini pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan unsur empiris. Metode penelitian normatif – empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (Undang-Undang) dan aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat dan juga pendekatan *judicial case* yang merupakan pendekatan studi kasus hukum karena

²⁴ *Ibid*, hlm. 33.

²⁵ *Ibid*.

konflik sehingga akan melibatkan campur tangan dengan pengadilan untuk memberikan keputusan penyelesaian (yurisprudensi).

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ilmiah ini adalah data sekunder yang diperoleh dari kepustakaan. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah hasil penelitian dan sebagainya.²⁶ Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier:²⁷

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa Undang-Undang yakni:²⁸
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - 2) Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
 - 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
 - 4) Putusan Pengadilan Negeri Palembang Nomor 136/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Plg.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yang diperoleh dari studi

²⁶ Soerjono Soekanto, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, hlm. 10.

²⁷ *Ibid*, hlm. 12.

²⁸ Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 44.

kepuustakaan berupa literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.²⁹

3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya surat kabar, internet, kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan ensiklopedia.³⁰
4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yang berupa data merupakan kegiatan menganalisis data-data yang telah diolah seperti apa yang disebut diatas. Bentuk analisis data ini adalah data kualitatif, karena data yang dikaji berupa keterangan dan bahan-bahan hukum tertulis³¹ yang diperoleh menggunakan metode observasi dan wawancara. Analisis data ini juga menggunakan analisis induktif yaitu suatu analisis yang didapat selanjutnya dikembangkan pada pola hubungan tertentu menjadi hipotesis. Analisis data kualitatif ini dilakukan sejak sebelum melakukan penelitian ke lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sistematika penulisan tesis yang sesuai dengan aturan dalam penulisan karya ilmiah, maka penulis menyiapkan sistematika penulisan sebagai berikut ;

²⁹ *Ibid*, hlm. 23.

³⁰ *Ibid*, hlm. 54.

³¹ Sri Mamuji dan oerjono Soekanto, *Op. Cit*, hlm. 50.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Penelitian akan membahas mengenai Latar Belakang, Pokok Permasalahan, Ruang Lingkup, Tujuan Penelitian, dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teoritis, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas mengenai tinjauan pustaka yang berisi kajian yaitu menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang ditulis penulis yang berdasarkan Undang-Undang Ketangakerjaan, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja, Undang-Undang menguraikan tentang perlindungan hukum tenaga kerja dan perlindungan hukum tenaga kerja.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan membahas mengenai aturan hukum yang diberlakukan perusahaan terhadap karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh perusahaan pada PT. Palem Baja Banyuasin dan bagaimana Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyelesaikan perselisihan karyawan tetap yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan pada PT Palem Baja Banyuasin (Studi Kasus Putusan No. 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg).

BAB IV PENUTUP

Dalam bab terakhir penulis menyimpulkan apa yang dibahas pada pembahasan dalam penulisan tesis ini dan memberikan saran yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta
- Abdul Khakim, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana.
- Andi Hamzah, 2017, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Sinar Grafika, cetakan ke 12, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Barda Nawawi Arief, 2016, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, cetakan ketiga, Citra Aditya Bandung
- Djumbai, 2004, *Hukum Perburuhan* , Raja Grafindo Persada, Jakarta
- F.X Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Cat. Ke-1, Jakarta: Sinar Grafika.
- Edwan Hamidy, 2021, *Kiat PHK Terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh*, Yogyakarta: Samudra Biru.
- Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan S, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Bumi Aksara.
- Imam Soepomo, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika
- Jefry Tarantang, 2018, *Paradigma Hukum Profetik dalam Penyelesaian Sengketa Keluarga Islam*, Yogyakarta, K-Media
- Jonaerdi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenadadnesia Group, Depok

- Lilik Mulyadi, 2010, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia*, Citra Aditya Bakti
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita
- Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Moh. Taufik Makarao, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, PT. Rineka Cipta, Cetakan ke 2, Jakarta
- Parlin Doni Sipayung,dkk, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yayasan Kita Menulis, Medan
- Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Soleman B Taneko, 2017, *Pokok-Pokok Hukum Dalam Masyarakat*, Rajawali Press. Jakarta
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta
- Soerjono Soekanto, 2007, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto, 2019, *Efektivitas Hukum dan Peranan Saksi*, Remaja Karya Bandung.
- Sihombing M, 2012, *Ketenagakerjaan dan Pembangunan Ekonomi*, Media Pressindo.
- Sukoco D, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers.

Suratman, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rajawali Pers.

Sudikno Mertokusumo, 2006, *Hukum Acara Perdata Indonesia edisi ketujuh*, Liberty, Yogyakarta.

Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Inti Prima Promosindo, Cet. Ke 2 Jakarta.

Ugo dan Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Zainal Asikin dkk, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Rajawali Pers, Jakarta.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan dan Putusan Pengadilan :

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Pengadilan Negeri Palembang Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg tanggal 21 November 2022

Jurnal dan Karya Ilmiah :

Abdul Latif Mahfuz, *“Faktor yang Mempengaruhi Politik Hukum dalam Suatu Pembentukan Undang-Undang”*, Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan, Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Palembang, Volume 1 Nomor 1 Desember 2019.

Christhina NM Tobing, 2018, *“Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan”*, Jurnal Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Medan.

Gita Mogi, Erica, 2017, *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*, E-Journal Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ida Ayu Desriwulandari dan Dewa Nyoman Rai Asmara, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT.Dewata Seminyak (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps)*, Jurnal Ilmiah: Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Udayana Bali.

Mursyid, Abdul Latif Mahfuz, Khalisah Hayatuddin dan Hambali Yusuf, *“Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Atas PHK Sepihak Pekerja Yang Bekerja Di Dua Perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No.969K/Pdt.Sus-PHI/2021)”* Journal Of Social Science Research, Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023.

Randi, Yusuf, 2020 *“Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.”* Jurnal Hukum Universitas Padjadjaran 3, No. 2.

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018.

Sherly Ayuna Putria , Agus Mulya Karsonab dan Revi Inayatillah, *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan*

Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 5, Nomor 2,2021

Internet :

Jimly Asshiddiqie, Penegakan Hukum, Terdapat dalam http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum.pdf,
(diakses 30 Oktober 2024)

<http://sihilman.blogspot.com/2012/04/sumber-hukum-ketenagakerjaan.html>.Diakses Pada Hari Senin Tanggal 2 September 2024,
Pkl 20.38.WIB