

Analisis Jaminan Hak-Hak Pekerja Pada PT. Mas Murni Indonesia (Hotel Garden Palace Surabaya): *Studi Kasus Putusan MAHKAMAH AGUNG Nomor 1565 K/Pdt.Sus-PHI/2022*

Rizal Ananda Gibran¹, Imanuel Nelson Putra Siagian², Moses Frederick Purba³

^{1,2,3}S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Email: 2210611012@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611193@mahasiswa.upnvj.ac.id², 2210611257@mahasiswa.upnvj.ac.id³

Abstract:

Hotel Garden Palace Surabaya, operated by PT MAS MURNI INDONESIA, declared bankrupt by the Surabaya Commercial Court, conducted mass layoffs without paying severance to approximately 200 employees. According to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, even if a company is declared bankrupt, the curator must continue business operations and fulfill obligations like salary payments. The Industrial Relations Court has absolute authority to resolve labor disputes, including rights disputes, interest disputes, and termination disputes. Workers who were unilaterally laid off by Hotel Garden Palace Surabaya can file a lawsuit with the Commercial Court based on Article 153 of the Manpower Law. Factors affecting the effectiveness of the Industrial Relations Court include the involvement of related parties, the competence of judges, resource limitations, and the involvement of mediation institutions. The implementation of dispute resolution mechanisms through the Industrial Relations Court significantly impacts workers' rights, employers' obligations, and the industrial relations climate. The court ensures proper compensation for workers who are unilaterally laid off and provides legal protection, ultimately increasing workers' confidence in their rights and stabilizing industrial relations at Hotel Garden Palace Surabaya. In conclusion, the Industrial Relations Court plays an essential role in enforcing labor laws and ensuring protection and justice for laid-off workers, even in situations of company bankruptcy.

Abstrak:

Hotel Garden Palace Surabaya, yang dioperasikan oleh PT MAS MURNI INDONESIA, dinyatakan bangkrut oleh Pengadilan Niaga Surabaya dan melakukan PHK massal tanpa membayar pesangon kepada sekitar 200 karyawan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun perusahaan dinyatakan bangkrut, kurator harus melanjutkan operasional bisnis dan memenuhi kewajiban seperti pembayaran gaji. Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan absolut untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang di-PHK sepihak oleh Hotel Garden Palace Surabaya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Niaga berdasarkan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial meliputi keterlibatan pihak terkait, kompetensi hakim, keterbatasan sumber daya, dan keterlibatan lembaga mediasi. Pelaksanaan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial memiliki dampak signifikan terhadap hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan iklim hubungan industrial. Pengadilan memastikan kompensasi yang layak bagi pekerja yang di-PHK sepihak dan memberikan perlindungan hukum, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap hak-haknya dan menstabilkan hubungan industrial di Hotel Garden Palace Surabaya. Kesimpulannya, Pengadilan Hubungan Industrial memainkan peran penting dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan dan memastikan perlindungan serta keadilan bagi pekerja yang di-PHK, bahkan dalam situasi kebangkrutan perusahaan.

Article History

Received May 28, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 12 2024

Available online 18 June, 2024

Keywords:

Termination of Employment, Industrial Relations Court, Company Bankruptcy

Kata Kunci :

Pemutusan Hak Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial, Kebangkrutan Perusahaan



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12106759>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Tenaga kerja mempunyai dua tujuan dalam pembangunan. Pertama, tenaga kerja meningkatkan kesejahteraan lingkungan dan produktivitas nasional sebagai agen pembangunan. Dengan demikian, agar pekerja dapat berkontribusi secara efektif terhadap pertumbuhan nasional dan

bersaing di era global, mereka harus dapat menghasilkan nilai dengan mengembangkan kompetensi, kemampuan, dan kualifikasi mereka. Kemampuan, pengetahuan, dan bakat pekerja harus terus ditingkatkan melalui layanan penempatan tenaga kerja, magang, pelatihan, dan perencanaan kerja. Kedua, perlindungan tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan harus mencakup semua bidang, seperti perlindungan kesempatan kerja baik dalam negeri maupun internasional, pembelaan hak-hak dasar pekerja, pelestarian keselamatan dan kesehatan pekerja, dan pelestarian gaji dan jaminan sosial.¹

²Menurut Sutedi (2009), hubungan kerja adalah pengaturan hukum berdasarkan perjanjian tertulis dan lisan tentang pekerjaan dan kompensasi antara pengusaha dan karyawan. Hubungan kerja ini dapat berakhir apabila karyawan meninggal dunia, masa berlaku perjanjian kerja berakhir, terjadi putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap, atau apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang ditentukan dalam perjanjian kerja, kebijakan usaha, atau perjanjian kerja bersama (Bambang, 2013).³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa keputusan pailit tidak selalu mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kurator terus menjalankan perusahaan bahkan setelah perusahaan secara resmi dinyatakan bangkrut, yang berarti bahwa biaya seperti gaji, pajak, tagihan, telepon, listrik, dan biaya lainnya juga harus dibayar. Kurator berwenang melaksanakan PHK sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 165, dengan ketentuan pekerja mendapatkan pesangon sama dengan satu ketentuan.

Percakapan tentang berbagai topik terkait ketenagakerjaan menunjukkan bahwa tenaga kerja, sebagai sumber daya manusia, merupakan komponen penting dari pembangunan nasional Indonesia. Karena tenaga kerja menentukan keberlangsungan hidup suatu bangsa, tenaga kerja memainkan peran penting dalam kehidupan nasional. Pekerja terutama didorong oleh kebutuhan untuk dibayar, yang merupakan hak fundamental dan sering menjadi subjek konflik. Setiap orang yang mampu bekerja dalam rangka menciptakan barang atau jasa dengan imbalan upah atau tunjangan lainnya dianggap berada dalam tenaga kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada kenyataannya, pekerja sering berjuang untuk mendapatkan informasi tentang hak-hak mereka dan hal-hal lain ketika perusahaan mengajukan kebangkrutan dan PHK terjadi. Ada konflik antara pekerja dan kurator karena kurator sering mengabaikan hak dan kepentingan pekerja demi kreditor lain. Masalah dalam operasional perusahaan tidak dapat dihindari di era global ini. Berbisnis ini tidak selalu berhasil, dan sering mengalami kesulitan keuangan yang mencegahnya untuk dapat melunasi semua utangnya. Berbisnis mungkin berada dalam situasi untung atau rugi. Dalam situasi keuntungan, bisnis berkembang, sementara dalam skenario kerugian, garis hidupnya terus menurun dan menampilkan grafik naik-turun.

Karena berbagai risiko dalam berbisnis, termasuk risiko pembiayaan, operasional, dan investasi, operasional perusahaan tidak selalu menghasilkan pertumbuhan dan profitabilitas yang lebih tinggi. Semua bahaya ini berpotensi membahayakan kapasitas perusahaan untuk mempertahankan posisi keuangan yang stabil, dan dalam skenario terburuk, ketidakmampuan untuk membayar semua utangnya dapat memaksa perusahaan bangkrut. Ketika seorang debitur tidak mampu lagi membayar kreditornya, mereka mengajukan kebangkrutan. Situasi ini menyulitkan perusahaan untuk beroperasi, terutama dalam hal membayar gaji karyawan.

Menanggapi kecenderungan sektor dunia usaha untuk mengajukan kebangkrutan dan menjadi bangkrut, pemerintah telah secara signifikan mengubah peraturan dan regulasi, terutama UU Kepailitan. Karena keadaan ini, proses kebangkrutan dibuat dengan pedoman yang mengikat secara hukum yang mengatur bagaimana aset kebangkrutan didistribusikan. Kurator bertanggung jawab atas pedoman ini, dan hakim pengawas mengawasi pelaksanaannya.

Pengusaha wajib membayar hak-hak pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, sesuai Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13

¹ Ujang Charda S., PPHI Secara Non Litigasi, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2006, hlm. 2.

² Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.

³ Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti, 2014)⁴. Namun, Pengadilan Niaga (PN) Surabaya menyatakan Hotel Garden Palace Surabaya yang dijalankan oleh PT MAS MURNI INDONESIA melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal dan dilaksanakan untuk setiap karyawan hotel. Selain itu, mereka lalai memberikan uang pesangon kepada sekitar 200 pekerja yang sudah diberhentikan.

Penelitian ini membahas bagaimana cara memastikan hak-hak pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan bagaimana cara menyelesaikan hak-hak pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja di PT MAS MURNI INDONESIA (Hotel Garden Palace Surabaya), berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya?

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ilmiah ini, penelitian dilakukan menggunakan metode yuridis normatif (Legal Research), yang berarti penelitian tersebut dilakukan dengan menganalisis atau mendekati suatu fenomena atau masalah dari perspektif norma-norma hukum. Penelitian ini berfokus pada norma-norma aturan yang dijadikan standar atau pedoman yang ditegakkan dalam sistem hukum. Pendekatan yuridis normatif mengacu pada analisis yang mempertimbangkan aspek-aspek hukum yang ada dan mengevaluasi suatu tindakan berdasarkan hukum yang berlaku. Tujuannya adalah memastikan bahwa pelaksanaan hukum sesuai dengan prinsip-prinsip hukum itu sendiri. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah tinjauan literatur, yang melibatkan pengumpulan informasi dari buku, jurnal, dan undang-undang yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jaminan Hak-hak Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtstaat*), dan pemerintahannya berdasarkan atas kerangka konstitusional (hukum dasar), bukan atas kekuasaan yang bersifat absolut. Pasal 1 ayat (3) menetapkan tiga prinsip dasar yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh warga negara. Prinsip-prinsip ini meliputi supremasi hukum, persamaan di hadapan hukum, dan menegakkan hukum sesuai dengan ketentuannya.⁵

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang mengadili dan menyelesaikan permasalahan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial telah mengalami beberapa kali revisi. Pertama, penyelesaian masalah hubungan industrial yang secara historis merupakan tugas pemerintah, kini menjadi bagian dari sistem hukum dan berada di bawah kekuasaan pemerintah. Kedua, hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial sejalan dengan hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan pada umumnya, kecuali Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terutama mengatur tentang proses dan syarat-syarat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat absolut, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004. Hal ini berarti bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus hal-hal sebagai berikut:⁶

a. sehubungan dengan sengketa hak pada tingkat pertama;

⁴ Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.

⁵ Ujang Charida S., "Reaktualisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru", *Jurnal Jurista Insentif* 06, Vol. 1 No. 1, Kopertis Wilayah IV Jabar – Banten, Bandung, 2006, hlm. 59. Lihat Juga Jimly Asshiddiqie, *Struktur Ketatanegaraan Indonesia Setelah Perubahan Keempat UUD Tahun 1945*, Disampaikan dalam Symposium Nasional yang dilakukan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dan HAM, Jakarta, 2003, hlm. 3-4.

⁶ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

- b. terkait benturan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir;
- c. sehubungan dengan sengketa pemutusan hubungan kerja pada tingkat pertama;
- d. dalam kaitannya dengan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan pada tingkat pertama dan terakhir.

Sengketa hak merupakan konflik normatif yang diatur oleh undang-undang, peraturan, kontrak kerja, perjanjian perundingan bersama, dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, penyelesaian permasalahan ini tidak melalui konsiliasi atau arbitrase. Sebaliknya, mereka diajukan terlebih dahulu ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dimediasi. Sedangkan konflik kepentingan adalah konflik yang timbul akibat adanya perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan kerja yang tidak diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh Hotel Garden Palace Surabaya dapat mengajukan pengaduan ke Pengadilan Niaga Surabaya. Tindakan ini didasarkan pada aturan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang melarang perusahaan melakukan PHK secara sepihak tanpa alasan yang jelas, kecuali jika disetujui undang-undang. Pekerja yang dirugikan akibat PHK sepihak mempunyai pilihan untuk menegosiasikan penyelesaian dengan pemberi kerja sebelum mengajukan tuntutan. Mediasi ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan mengenai tunggakan gaji dan pesangon. Namun apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka pekerja dapat mengajukan gugatan. Pekerja yang dirugikan akibat PHK sepihak berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan santunan hak semuanya termasuk dalam paket santunan ini.

Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai wewenang menangani perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan tersebut menyangkut hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja. Pengadilan ini juga dapat mengadili konflik antar serikat pekerja di dalam perusahaan. Jika perusahaan menyatakan pailit, asetnya akan dilelang untuk membayar utang karyawan. Seorang kurator yang ditunjuk pengadilan akan menangani aset perusahaan dan menjualnya untuk memenuhi kewajibannya.

PHK yang dapat digugat secara hukum didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, yang melarang perusahaan untuk melakukan tindakan PHK dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Pernyataan dokter yang menyatakan bahwa pekerja tersebut tidak dapat melapor untuk bekerja dalam jangka waktu terus menerus tidak lebih dari 12 bulan karena sakit;
2. Karena mereka melaksanakan tugasnya kepada negara sesuai dengan aturan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja dilarang melakukan tugasnya;
3. Pekerja beribadah sesuai dengan praktik keagamaan mereka;
4. Pekerja tersebut sedang menikah;
5. Pekerja tersebut yang hamil, melahirkan, keguguran atau sedang menyusui bayi mereka;
6. Pekerja tersebut memiliki hubungan darah perkawinan dengan pekerja lain dalam organisasi yang sama, kecuali ditentukan lain dalam kontrak kerja, kebijakan bisnis, atau perjanjian perundingan bersama;
7. Pekerja membentuk serikat pekerja, bergabung, dan/atau menjadi pengurusnya;
8. Pekerja terlibat dalam kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja atau selama jam kerja atas persetujuan perusahaan, atau sesuai dengan ketentuan yang ditentukan dalam kontrak kerja, kebijakan bisnis, atau perjanjian perundingan bersama;
9. Karena perbedaan persepsi, agama, keyakinan, politik, etnis, warna kulit, kelas sosial, jenis kelamin, atribut fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja yang menurut surat keterangan dokter yang masa pemulihannya tidak dapat ditentukan, lumpuh permanen, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit akibat hubungan kerja.

Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial di Hotel Garden Palace Surabaya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Di antaranya adalah keterlibatan pihak-pihak terkait, termasuk pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja, dalam proses penyelesaian perselisihan. Keterlibatan ini

memungkinkan adanya partisipasi aktif dan efektif dalam proses penyelesaian perselisihan. Keterampilan dan kompetensi para hakim dalam menangani perselisihan perburuhan juga sangat penting. Penting bagi para hakim untuk memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai hukum ketenagakerjaan dan peraturan terkait, serta kemampuan untuk menafsirkan dan menerapkan hukum ini. Keterbatasan sumber daya, seperti biaya dan waktu, dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan. Pengadilan Hubungan Industrial harus memiliki sumber daya yang cukup untuk menangani perselisihan perburuhan yang kompleks.

Keterlibatan lembaga-lembaga mediasi, seperti konsiliasi dan mediasi, sangat penting dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Lembaga-lembaga ini dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kesepakatan antara pihak-pihak terkait. Keterbatasan kemampuan pihak-pihak terkait, seperti pekerja dan pengusaha, dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak-pihak terkait untuk memiliki kemampuan yang memadai untuk menangani perselisihan perburuhan yang kompleks. Keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh sangat penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, karena dapat membantu meningkatkan kesadaran dan kemampuan pihak-pihak yang terlibat dalam menangani perselisihan perburuhan. Keterbatasan biaya dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan. Oleh karena itu, penting bagi Pengadilan Hubungan Industrial untuk memiliki dana yang cukup untuk menangani perselisihan perburuhan yang kompleks. Sangat penting bagi pemerintah untuk berperan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pemerintah dapat memfasilitasi peningkatan kesadaran dan kapasitas pihak-pihak terkait dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Pembatasan waktu dapat menghambat efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan. Pengadilan Hubungan Industrial harus diberikan waktu yang cukup untuk menangani perselisihan perburuhan yang kompleks. Keterlibatan masyarakat sangat penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Masyarakat dapat membantu meningkatkan kesadaran dan kemampuan pihak-pihak terkait dalam menangani perselisihan perburuhan.

Secara keseluruhan, efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan di Pengadilan Hubungan Industrial di Hotel Garden Palace Surabaya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterlibatan pihak-pihak terkait, kemampuan dan kompetensi hakim, keterbatasan sumber daya, keterlibatan lembaga mediasi, keterbatasan kemampuan pihak-pihak terkait, keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh, keterbatasan biaya, keterlibatan pemerintah, keterbatasan waktu, dan keterlibatan masyarakat.

Mekanisme Penyelesaian Hak-hak Pekerja Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT MAS MURNI INDONESIA (Hotel Garden Palace Surabaya)

Pelaksanaan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Hotel Garden Palace Surabaya memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap hak-hak pekerja/buruh, kewajiban pengusaha, dan iklim hubungan industrial di hotel tersebut. Pengadilan Hubungan Industrial memberikan kepastian hukum yang berkekuatan hukum tetap, sehingga pekerja/buruh dapat mengetahui hak-haknya secara jelas dan dapat mengajukan gugatan apabila hak-haknya tidak terpenuhi, menetapkan kompensasi yang layak bagi pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK sepihak, sehingga dapat mengajukan gugatan dan memperoleh kepastian hukum yang berkekuatan hukum tetap, menetapkan kewajiban pengusaha untuk membayarkan gaji dan pesangon yang belum dibayarkan kepada pekerja/buruh, menetapkan kewajiban pengusaha untuk melakukan optimalisasi upah pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh dapat memperoleh upah yang layak, menetapkan kewajiban pengusaha untuk melakukan proses mediasi sebelum mengajukan gugatan, sehingga perselisihan dapat diselesaikan secara damai, memberikan kepastian dan transparansi dalam penyelesaian perselisihan, sehingga iklim hubungan industrial di Hotel Garden Palace Surabaya menjadi lebih stabil dan jelas, memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga iklim hubungan industrial di hotel menjadi lebih aman dan stabil, dapat memupuk kerja sama antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga iklim hubungan industrial di hotel menjadi lebih harmonis dan produktif.

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan untuk menangani perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pekerja/buruh yang di-PHK oleh pengusaha di Hotel Garden Palace Surabaya tidak mendapatkan uang pesangon. Pengadilan Hubungan Industrial menyelesaikan kasus ini dengan menggunakan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha untuk melakukan PHK sepihak tanpa alasan yang sah. Pekerja/buruh berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini untuk memastikan pekerja/buruh yang di-PHK mendapatkan kompensasi sesuai dengan hak-haknya.

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pihak Hotel Garden Palace Surabaya tidak memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh yang di-PHK. Pengadilan Hubungan Industrial menyelesaikan kasus ini dengan menggunakan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa alasan yang sah. Akibatnya, perusahaan harus memberikan pesangon yang layak kepada pekerja/buruh yang di-PHK. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih berhati-hati dalam melakukan PHK dan memenuhi komitmennya kepada pekerja/buruh.

Diberlakukannya proses penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Hotel Garden Palace Surabaya juga memberikan pengaruh terhadap suasana hubungan industrial di hotel tersebut. Dalam kasus ini, pekerja/buruh yang di-PHK oleh pengusaha tidak mendapatkan pesangon yang menjadi haknya. Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan kasus ini dengan menggunakan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha untuk melakukan PHK sepihak tanpa alasan yang sah. Hasilnya, mereka yang dirumahkan mendapatkan kompensasi sesuai dengan haknya. Hasilnya, suasana hubungan industrial di dalam hotel menjadi stabil dan kepercayaan pekerja/buruh terhadap hak-haknya meningkat.

Dengan demikian, pelaksanaan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Hotel Garden Palace Surabaya memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan iklim hubungan industrial di hotel tersebut. Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan untuk mengadili perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini memungkinkan pekerja yang di-PHK untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hak-haknya.

SIMPULAN

Dari pembahasan di atas, bisa disimpulkan bahwa pelaksanaan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Hotel Garden Palace Surabaya memiliki dampak yang sangat penting terhadap hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan iklim hubungan industrial di hotel tersebut.

Pertama, kedua belah pihak membutuhkan jaminan hukum yang ditawarkan Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu pekerja dan pengusaha. Kepastian hukum ini penting karena memastikan bahwa semua keputusan yang diambil didasarkan pada prinsip-prinsip hukum yang berlaku, terutama dalam hubungan industrial. Maka dari itu, hak-hak yang dimiliki pekerja akan diakui dan dilindungi dengan jelas, sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan pentingnya negara berdasarkan atas hukum.

Kedua, Pengadilan Hubungan Industrial juga memberikan perlindungan yang signifikan bagi pekerja yang terkena dampak PHK sepihak. Pasal 153 UU Ketenagakerjaan menjadi payung hukum yang melarang pengusaha melakukan PHK tanpa adanya alasan yang jelas dan sah. Keberadaan pengadilan ini dalam kasus Garden Palace Hotel Surabaya memastikan bahwa karyawan yang dipecat tanpa alasan berhak atas remunerasi yang adil, termasuk uang pesangon, uang penghargaan layanan, dan uang kompensasi.

Selanjutnya, Pengadilan Hubungan Industrial juga menetapkan kewajiban pengusaha untuk membayar gaji dan pesangon yang belum dibayarkan kepada para pekerja yang terkena PHK sepihak. Hal ini menunjukkan bahwa pengadilan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pengusaha memenuhi kewajiban mereka terhadap pekerja, sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Bukan hanya itu, peran pengadilan juga sangat penting dalam membantu penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi di Hotel Garden Palace Surabaya. Dengan menjadi penengah yang adil, pengadilan memastikan bahwa perselisihan diselesaikan dengan keadilan bagi dua belah pihak, dan tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan secara tidak adil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengadilan memainkan peran yang sangat krusial dalam membantu menjaga keseimbangan dan keadilan di dalam hubungan industrial pada Hotel Garden Palace Surabaya. Kehadiran pengadilan memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja, mendorong pengusaha untuk bertindak sesuai dengan kewajiban mereka, dan menciptakan iklim hubungan industrial yang lebih stabil, harmonis, dan produktif. Hal ini sejalan dengan tujuan utama Pengadilan Hubungan Industrial mengadopsi mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan, yaitu untuk menjaga keadilan dan ketertiban dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha.

SARAN

Dalam upaya meningkatkan hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan di Hotel Garden Palace Surabaya, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan. Pertama, pengusaha di Hotel Garden Palace Surabaya harus mengedepankan ketaatan pada peraturan hukum yang mengatur hubungan industrial, terutama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Mereka perlu memastikan bahwa setiap keputusan terkait PHK didasarkan pada alasan yang sah dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan melakukan hal ini, pengusaha dapat mencegah terjadinya konflik yang tidak perlu dengan para pekerja dan menghindari potensi risiko konsekuensi hukum yang mungkin timbul akibat perilaku yang tidak mengikuti aturan undang-undang yang relevan.

Kedua, para pekerja di Hotel Garden Palace Surabaya juga perlu memahami dengan baik hak-hak mereka yang diatur pada UU Ketenagakerjaan. Mereka harus menyadari bahwa memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang adil jika mereka mengalami PHK sepihak tanpa alasan yang sah. Selain itu, para pekerja juga perlu menggunakan berbagai mekanisme yang tersedia untuk menyelesaikan perselisihan, seperti mediasi dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, apabila hak-hak mereka tidak bisa dipenuhi pihak pengusaha. Dengan memahami hak-hak mereka dan berperan aktif dalam menegakkan hak tersebut, para pekerja dapat melindungi diri mereka sendiri dari kemungkinan penyalahgunaan dan penyelewengan yang mungkin dilakukan oleh pengusaha.

Dengan menerapkan saran-saran ini, tujuannya adalah agar Garden Palace Hotel Surabaya dapat membangun lingkungan hubungan kerja yang lebih stabil, damai, dan berkeadilan. Selain itu, kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan dari pengembangan hubungan kerja yang positif dan dari penyelesaian sengketa yang adil dan terbuka. Selanjutnya, diharapkan hal ini akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di Hotel Garden Palace Surabaya

Dalam konteks lingkungan perkuliahan, mahasiswa sebaiknya juga memahami pentingnya ketaatan pada peraturan dan prosedur yang berlaku, serta memanfaatkan berbagai sumber daya dan mekanisme yang tersedia untuk menyelesaikan perselisihan dengan pihak-pihak terkait. Dengan demikian, mereka dapat menjadi bagian dari solusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pertumbuhan akademik serta pribadi mereka.

REFERENSI

- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia.
- Dewi, S., & Utama, A. S. (2022). Penyelesaian Hak-hak Buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT Malindo Karya Lestari. *Andrew Law Journal*, 1(1), 14-21.
- Hidayat, A. (2017). Hak Tenaga Kerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit. *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum*, 16(1), 23-32.
- Remen, O., Suhartini, E., & Yumarni, A. (2018). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Haengnam Sejahtera Indonesia di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.



- Ujang Charda S., “Reaktulisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru”, *Jurnal Jurista Insentif*’06, Vol. 1 No. 1, Kopertis Wilayah IV Jabar – Banten, Bandung, 2006, hlm. 59. Lihat Juga Jimly Asshiddiqie, *Struktur Ketatanegaraan Indonesia Setelah Perubahan Keempat UUD Tahun 1945*, Disampaikan dalam Symposium Nasional yang dilakukan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dan HAM, Jakarta, 2003, hlm. 3-4.
- Ujang Charda S., *PPHI Secara Non Litigasi, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Fakultas Hukum Universitas Subang*, Subang, 2006, hlm. 2.
- Uwiyono, A. (2017). Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dikaitkan dengan Pola Hubungan Perburuhan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 22(5), 476-486.
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.