

PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB HOTEL MARCOPOLO (PT. KUALA ANDALAS) TERHADAP PEMENUHAN GAJI POKOK DAN TUNJANGAN HARI RAYA KARYAWAN (Studi Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk)

Lukmanul Hakim, Yulia Hesti, Nathania Sarai Jovita

Universitas Bandar Lampung, Indonesia

*Corresponding Author:
Nathania Sarai Jovita

Abstract.

The purpose of this research is to find out the judge's considerations and find out the legal certainty that arises in handing down decisions regarding the implementation of the responsibilities of the Marcopolo Hotel (PT. Kuala Andalas) towards fulfilling employee basic salaries and holiday allowances based on decision number 3/pdt.sus-phi/ 2023/pn.tjk. Based on the analysis of the court case between Deny Eko Wahyudi (Plaintiff) and Marcopolo Hotel (PT Kuala Andalas) represented by Rosalinda Rambe (Defendant), the judge's decision granted the plaintiff's lawsuit in part and the legal certainty that emerged was that the Plaintiff obtained certain rights, including compensation and separation pay, as a result of the end of the employment relationship.

Keywords: judge's decision, legal certainty, Marcopolo Hotel

PENDAHULUAN

Pemakaian istilah buruh, pekerja, tenaga kerja, karyawan, pegawai pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo Pasal 37 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, dan waktu kerja, waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.¹ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1

¹Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Angka 2, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

Pelaksanaan dan pengaturan perusahaan dalam pemberian gaji dan upah karyawan sangatlah penting, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sesuai dengan perkembangan serta keuntungan perusahaan. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Hotel Marcopolo (PT. Kuala Andalas) memiliki karyawan sebanyak 109 (seratus sembilan) karyawan tetap, 7 karyawan kontrak dan 7 orang *casual* harian. Deny Eko Wahyudi, salah satu karyawan selaku bagian *waiter (restaurant)* Hotel Marcopolo yang bekerja terus sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak Juli 2005/17 tahun bekerja dengan gaji Rp 2.771.000.00/bulan. Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak Juli 2005/ 17 tahun bekerja sejak dahulu hingga Pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 24 Oktober 2022 disaat perundingan Bipartit yang mana Penggugat sudah tidak dipekerjakan lagi sejak April 2020 karena Pengurangan Karyawan yang bekerja oleh Tergugat dan Tergugat tidak mau melakukan PHK pada Penggugat walaupun THR masih dibayarkan oleh Tergugat tahun 2022.

Pola/perilaku yang Tergugat lakukan yang tidak juga memberikan Hak-Hak Karyawan sebagaimana diatur Pasal 154 A Ayat 1 huruf g point 4 *jo* pasal 156 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Bab V Bagian Ketenagakerjaan *jo* Pasal 48 *jo* Pasal 40 Ayat 2 sampai dengan Ayat 4.⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (yang merupakan sebagai Perselisihan Hak) yaitu, tergugat tidak membayarkan THR 2021 hingga sekarang, tergugat membayar upah dalam tiap bulannya dengan cara dicicil kepada karyawan, bahkan pada saat *Covid-19* bulan April 2020 keadaan Hotel sepi hingga Hotel sudah ramai tidak juga mempekerjakan Penggugat, bahkan Tindak Pola Tergugat sejak tahun 2016 sudah tidak membayar JHT (Jaminan Hari Tua) karyawan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan sejak 2016 tidak mengikuti

² Agus Mulya Karsona, “Sosialisasi Penyuluhan Hukum Hak-Hak Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang”, Vol. 4, No. 2, April 2019. Hlm 3

³Eko Wahyudi, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2003), hal. 3.

⁴ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

karyawan Jaminan Pensiun yang dicanangkan oleh Undang-Undang Jaminan Sosial.

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas tentang perkara perdata **“Pelaksanaan Tanggung Jawab (PT. Kuala Andalas) Terhadap Pemenuhan Gaji Pokok Dan Tunjangan Hari Raya Karyawan (Studi Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk)”**.

METODE PENELITIAN

Pendekatan terhadap masalah dalam penelitian ini terdiri dari dua pendekatan, yakni pendekatan yuridis normatif dan pendekatan empiris, dengan tujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat dan objektif. Pendekatan yuridis normatif dilakukan melalui kajian terhadap norma atau kaidah hukum, serta prinsip-prinsip yang berkaitan dengan pertimbangan majelis hakim pengadilan hubungan industrial yang berusaha mencapai perdamaian dengan menghukum tergugat untuk membayar kompensasi Uang Pengganti Hak dan Uang Pisah kepada penggugat. Sementara itu, pendekatan empiris dilakukan melalui penelitian langsung terhadap objek penelitian dengan menggunakan metode observasi dan wawancara terhadap responden atau narasumber yang terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Sumber data penelitian berasal dari data sekunder yang bersifat mengikat, literatur, kamus hukum, surat kabar, media cetak, dan media elektronik, serta hasil penelitian lapangan secara langsung. Metode analisis yang digunakan bersifat kualitatif, di mana setelah data diperoleh, data tersebut diuraikan secara sistematis dan disimpulkan melalui pemikiran induktif yang didasarkan pada fakta-fakta umum sehingga menghasilkan gambaran umum sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pertimbangan Hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap pelaksanaan tanggung jawab Hotel Marcopolo (PT. Kuala Andalas) terhadap pemenuhan gaji pokok dan Tunjangan Hari Raya karyawan berdasarkan Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA yang memeriksa dan mengadili perkara perdata tersebut telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2017

1. DENY EKO WAHYUDI, beralamat di Desa Wiyono, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran, untuk selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT.
2. HOTEL MARCOPOLO (PT KUALA ANDALAS) yang diwakili Rosalinda Rambe sebagai Komisaris, beralamat di jalan Dr. Susilo, Pahoman, Bandar Lampung, Untuk selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT

Adapun yang menjadi objek sengketa dalam kasus Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Adapun inti duduk perkara tersebut ialah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Hotel Marcopolo (PT. Kuala Andalas) yang bekerja terus sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWKTT) sejak Juli 2005/17 tahun kerja dengan gaji Rp 2.771.000,00;
2. Bahwa Penggugat sudah tidak dipekerjakan lagi sejak April 2020 karena Pengurangan Karyawan yang bekerja oleh Tergugat dan Tergugat tidak mau melakukan PHK pada Penggugat walaupun THR masih dibayarkan oleh Tergugat tahun 2022;
3. Bahwa tindak pola/perilaku yang Tergugat lakukan tidak memberikan Hak-Hak Karyawan sebagaimana diatur Pasal 154 A Ayat (1) huruf g point 4 *jo* Pasal 156 Perpu Nomor 2 tahun 2022 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Bab V Bagian Ketenagakerjaan *jo* Pasal 48 *jo* Pasal 40 Ayat 2 sampai dengan Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (yang merupakan sebagai Perselisihan Hak) sebagai berikut;
 - a. Tergugat hanya membayar THR 2022
 - b. Tergugat membayar upah dengan cara pembayaran mencicil di bulan-bulan berikutnya
 - c. Saat bulan April 2020 Tergugat karena keadaan Hotel sepi dengan alasan covid-19 bahkan hingga sekarang Hotel sudah ramai tidak juga punya niatan untuk mempekerjakan Penggugat hingga Bipartit berjalan
 - d. Bahkan Tergugat sejak tahun 2016 tidak membayar JHT karyawan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak mengikutkan karyawan Jaminan Pensiun.
4. Bahwa dengan perilaku yang Tergugat lakukan selama ini pada point 3 tersebut diatas dari gugatan Penggugat yang merupakan Perselisihan Hak akhirnya Penggugat Per tanggal 24 Oktober 2022 mengadakan perundingan bipartit;

5. Bahwa pihak Penggugat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat meminta uang pesangon dan uang penghargaan;
6. Tertanggal 12 Januari 2023 dikeluarkan Anjuran dan Risalah Dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tertanggal 24 Januari 2023 untuk dibawakan dalam Persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA tentang adanya Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK;
7. Bahwa Penggugat menolak isi Anjuran dan Risalah dari Mediator Dinas Sosial Tenaga Kerja&Transmigrasi Provinsi Lampung tertanggal 24 Januari karena menurut Penggugat bahwasannya Mediator sendiri tidak menyimak perundingan tripartit yang telah dilakukan Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan tidak menerapkan sesuai aturan Undang-Undang.

Menurut Bapak Achmad Rifai, S.H., M.H. selaku Hakim Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA yang mengadili perkara permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada kasus Deny Eko Wahyudi dengan Hotel Marcopolo (PT. Kuala Andalas) yang diwakili Rosalinda Rambe menjelaskan peristiwa hukum yang sudah terjadi itu menimbulkan suatu konsekuensi yuridis, Yakni suatu relasi hukum yang menjadi landasan bagi eksistensi hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pihak-pihak terlibat. Fakta-fakta tersebut dapat diungkapkan melalui tindakan, pernyataan, penulisan, dokumen, kesaksian, atau surat elektronik. Penyingkapan fakta-fakta tersebut menciptakan berbagai jenis alat bukti, seperti tindakan, pengakuan dalam sumpah, dokumen, dan surat-surat.⁶ Ragam alat bukti ini dapat melibatkan:

- a. Tindakan, contohnya membuat perjanjian.
- b. Pernyataan, seperti pengakuan yang dicantumkan dalam kwitansi.
- c. Penulisan, seperti surat-menyurat (korespondensi).
- d. Dokumen, seperti akta notaris.
- e. Kesaksian, seperti pengalaman melihat dan mendengar peristiwa secara langsung.
- f. Surat elektronik, seperti struk ATM.

Pembuktian menjadi suatu keharusan ketika terdapat penolakan atau sangkalan dari pihak yang berseberangan terkait dengan klaim atau pembelaan terhadap suatu hak. Secara umum, sumber perselisihan berasal dari suatu kejadian atau keterkaitan hukum yang memberikan dasar bagi klaim tersebut. Oleh karena itu, yang perlu diuji adalah kejadian atau keterkaitan hukum tersebut, bukan sekadar hukumannya. Keabsahan dari kejadian atau keterkaitan itulah

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia edisi revisi*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2013, h. 208.

yang harus dibuktikan. Namun, jika pihak yang diadukan telah mengakui atau menyetujui klaim yang diajukan oleh pihak penggugat, maka proses pembuktian tidak diperlukan lagi.. Namun Bapak Achmad Rifai, S.H., M.H. selaku Hakim Ketua menyatakan bahwa oleh karena penggugat tidak cukup bukti dalam mengajukan alasan-alasan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat, maka menurut hukum status Penggugat masih sebagai karyawan Tergugat. Mempertimbangkan bahwa esensi dan tujuan dasar dari gugatan Penggugat adalah terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK); Mempertimbangkan bahwa dalam jawaban, Tergugat menyatakan bahwa pada dasarnya status Penggugat masih sebagai karyawan hingga saat ini karena tidak ada tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat. Selain itu, Tergugat menunjukkan bahwa hotel/perusahaan menghadapi kondisi ekonomi yang tidak stabil karena industri perhotelan masih lesu akibat dampak pandemi covid-19, baik selama periode pandemi maupun pasca pandemi covid-19. Oleh karena itu, Tergugat mengklaim tidak mampu membayar hak-hak karyawan, sehingga keputusan untuk merumahkan karyawan diambil berdasarkan kesepakatan manajemen bersama Serikat Pekerja (IKKM) yang beroperasi di dalam hotel/perusahaan.

Menimbang bahwa oleh karena penggugat tidak bersedia lagi untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat dan terbukti tergugat telah melakukan pemanggilan terhadap Penggugat secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali, sebagaimana dalam Pasal 154 A Ayat (1) huruf j Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, maka Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri. Menimbang bahwa oleh karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri maka, sebagaimana dalam Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, dan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa: “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka pekerja/buruh berhak atas: a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) dapatlah dikabulkan sebagian dengan mendasarkan penghitungan pada Pasal 51 tersebut diatas.

Adapun keterangan menurut Bapak Helmi Adi selaku Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Pengawas Ketenagakerjaan adalah agen pengawas, penasihat dan penegak hukum, dengan

keseluruhan misi memandu perbaikan kondisi kerja dan produktifitas. Bapak Helmi Adi membenarkan adanya sengketa perselisihan antara Deny Eko Wahyudi dengan Hotel Marcopolo (PT. Kuala Andalas) yang dimana telah dilakukan pengawasan menurut Undang-Undang dengan memberikan edukasi kepada perusahaan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku juga membantu pekerja dalam menyampaikan pengaduan mereka, mengevaluasi alasan pemutusan hubungan kerja, pemenuhan hak pekerja, dan kelayakan tindakan yang diambil, juga memberikan penyuluhan hukum kepada manajemen hotel dan pekerja tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun dalam oleh karena dalam prosesnya hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis dan Penggugat tidak bersedia bekerja kembali serta para pihak telah meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA untuk putusan yang seadil-adilanya maka hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan dibacakan.

Putusan Hakim, MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat tidak melanggar ketentuan Pasal 154 A Ayat (1) huruf g khususnya Angka 4 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah kepada Penggugat sebagai berikut:
 1. Uang Penggantian hak:
Cuti yang belum diambil:
Rp2.771.000,00 : 25 hari x 12 bulan = Rp 1.332.000,00
Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021 = Rp 2.771.000,00
 2. Uang Pisah = Rp 8.000.000,00 +
 - Total = Rp 12.103.000,00
(dua belas juta seratus tiga ribu rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp330.000,00 (tiga ratus tiga puluh ribu rupiah)

Kepastian hukum yang timbul terhadap pemenuhan gaji pokok dan Tunjangan Hari Raya karyawan Hotel Marcopolo (PT. Kuala Andalas) pada pelaksanaan Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk

Berdasarkan hasil penelitian dari Bapak Achmad Rifai, S.H., M.H. selaku Hakim Ketua, Keputusan pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat (karyawan) dan Tergugat (perusahaan/hotel) telah berakhir, meskipun tidak dalam bentuk pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengadilan mengklasifikasikan bahwa hubungan kerja berakhir karena Penggugat dianggap mengundurkan diri. Meski demikian, dalam konteks ini, esensinya lebih terkait dengan kenyataan bahwa Penggugat tidak ingin melanjutkan hubungan kerja. Pengadilan mengakui hak Penggugat terhadap uang pengganti hak, uang pisah, dan beberapa tunjangan lainnya. Jumlah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dihitung berdasarkan beberapa faktor, termasuk cuti yang belum diambil, Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021, dan uang pisah. Kepastian yang timbul adalah bahwa Penggugat memperoleh hak-hak tertentu, termasuk kompensasi dan uang pisah, sebagai hasil dari berakhirnya hubungan kerja. Namun Penggugat juga tidak diberikan tuntutan upah proses (upah skoorsing) karena pengadilan menyatakan bahwa Penggugat tidak melakukan pekerjaan dan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Ada pun menurut pihak hotel Kris Mintarekno selaku HRD Hotel Marcopolo lampung, menjelaskan bahwa status Penggugat pada saat itu sampai sebelum hakim memutuskan masih sebagai karyawan dan dari surat panggilan pertama serta kedua itu artinya dari pihak manajemen mengharapkan Penggugat bekerja kembali karena perusahaan tidak mengeluarkan surat PHK.

KEISMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis kasus pengadilan antara Deny Eko Wahyudi (Penggugat) dan Hotel Marcopolo (PT Kualas Andalas) yang diwakili Rosalinda Rambe (Tergugat), beberapa poin dapat diambil kesimpulan:

1. Penggugat memiliki status sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWKT) dengan pengalaman kerja selama 17 tahun.
2. Penggugat mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan ketidaksesuaian pembayaran Tunjangan Hari Raya, upah menciil, dan kebijakan pengurangan karyawan. Meskipun putusan hakim menyatakan bahwa Penggugat tidak bersedia lagi untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat dan terbukti Tergugat telah melakukan pemanggilan terhadap Penggugat secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali, sesuai dengan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Hakim menyatakan bahwa Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri. Sejak putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir.

3. Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sehingga, sesuai dengan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, dan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa: "pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka pekerja/buruh berhak atas: a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) dapatlah dikabulkan sebagian dengan mendasarkan penghitungan pada Pasal 51. Dari hasil putusan hakim Tergugat diminta membayar kompensasi Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah kepada Penggugat sebesar 12.103.000 kepada penggugat dan Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
4. Karena Tergugat masih belum mampu membayar BPJS Ketenagakerjaan, Tergugat meminta penangguhan pembayaran kepesertaan jaminan pensiun (JP) di BPJS, hal ini diketahui oleh Serikat Pekerja (IKKM) dan tidak menimbulkan keberatan, (lihat bukti T-5 tentang Penangguhan Kepesertaan Jaminan Pensiun (JP)).

Saran dalam penelitian ini sebagai Berikut:

1. Kepada Hotel (Tergugat) disarankan memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan prosedur PHK agar tidak terjadi sengketa yang merugikan.
2. Kepada Tergugat seharusnya menerima ajakan untuk bergabung kembali karena pada dasarnya pihak Tergugat 2kali meminta kembali pihak penggugat untuk bekerja kembali namun pihak penggugat menolaknya, Sehingga pihak pengugat haruslah ikhlas menerima uang hak dan uang pisah tanpa menerima uang BPJS ketenagakerjaan. Putusan ini dapat menjadi pembelajaran untuk karyawan lainnya.
3. Kepada Hakim dan pihak terkait perlu memberikan perhatian khusus pada status karyawan Penggugat dan melihat dampaknya terhadap hak-hak yang dimilikinya.

4. Untuk upaya penyelesaian sengketa sebelumnya, seperti mediasi, perundingan, dan anjuran mediator, dapat diapresiasi dan dijadikan pertimbangan.
5. Kepada pihak terkait dan hakim perlu memastikan bahwa putusan didasarkan pada landasan hukum yang jelas, memberikan keadilan bagi kedua belah pihak, dan menciptakan kepastian hukum.
6. Penyelesaian sengketa hubungan industrial memerlukan pemahaman mendalam terhadap fakta, regulasi, dan kebijakan yang berlaku. Semua pihak diharapkan dapat berkontribusi untuk mencapai penyelesaian yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Mulya Karsona, “Sosialisasi Penyuluhan Hukum Hak-Hak Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang”, Vol. 4, No. 2, April 2019. Hlm 3
- Eko Wahyudi, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2003), hal. 3.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Putusan Mahkamah Agung*, diakses melalui putusan.mahkamahagung.go.id/putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk, pada tanggal 19 Januari 2024 Pukul 20.00.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia edisi revisi*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2013, h. 208.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2017
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan