

PENGATURAN PENYELESAIAN PHK PEKERJA HOTEL AKIBAT BERPINDAHNYA ATAU BERALIHNYA KEPEMILIKAN TEMPAT USAHA

Delvi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: delvitamsir291@gmail.com
Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v12.i01.p12>

ABSTRAK

Penulisan jurnal ini memiliki tujuan untuk memahami undang-undang yang mengatur penyelesaian pemberhentian pekerjapeke hotel karena pengalihan bisnis atau pengalihan kepemilikan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan hukum yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan dan peraturan lainnya yang relevan dengan tujuan surat ini. Kajian menemukan bahwa sudah banyak regulasi yang mengatur masalah ini, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Tunjangan Pensiun, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 175K menjadi jelas. /pdt.Sus-PHI/2019, Keputusan No. 24 Tahun 1984 Tentang Penyederhanaan Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 01/SE/MEN/1988 Tentang Pemberian Manfaat Pensiun , 2004 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan No.2. Dari aturan tersebut, sekalipun terjadi kelebihan pegawai sebagai akibat pengalihan kepemilikan bentuk usaha tetap, perusahaan wajib membayar uang pesangon sesuai dengan aturan yang berlaku dan pekerja dapat sepenuhnya melaksanakan hak-haknya.

Kata kunci: *Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perpindahan Kepemilikan Tempat Usaha*

ABSTRACT

This article aims to understand the laws governing the settlement of dismissal of employees at hotels due to transfer of business or transfer of ownership. The method used is a normative legal research method with a legal approach that is relevant to labor law and other regulations that are relevant to the purpose of this letter. The study found that there are already many regulations governing this issue, such as Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Government Regulation Number 45 of 2015 concerning Termination of Employment and Retirement Allowances, and Supreme Court Decision Number 175K becomes clear. /pdt.Sus-PHI/2019, Decree No. 24 of 1984 concerning Simplification of Procedures for Settlement of Labor Relations Disputes, Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia No. 01/SE/MEN/1988 Concerning Retirement Benefits, 2004 Labor Relations Dispute Settlement Law No.2. From these rules, even if there is an excess of employees as a result of the transfer of ownership of a permanent establishment, the company is obliged to pay severance pay in accordance with applicable regulations and workers can fully exercise their rights.

Keywords: *Workers, Termination of Employment (PHK), Transfer of Ownership of Business Places*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Transisi/transfer kepemilikan bisnis dapat berpengaruh pada pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut, terutama dalam hal memberikan kompensasi saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketika terjadi perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha, perusahaan baru yang mengambil alih dapat memilih untuk mengganti pekerja lama dengan pekerja baru atau mengurangi jumlah pekerja yang ada, sehingga pekerja lama yang tidak dipekerjakan lagi berhak mendapatkan pesangon sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sektor hotel merupakan salah satu bidang ekonomi yang tumbuh dengan pesat di Indonesia. Namun, selama perkembangannya, seringkali terjadi pergeseran atau pengalihan kepemilikan tempat usaha hotel dari satu pihak ke pihak lain. Perpindahan atau pengalihan kepemilikan tempat usaha hotel ini dapat berdampak pada pekerja hotel yang bekerja di bawah kepemilikan sebelumnya. Dampak yang mungkin terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja hotel tersebut.

PHK merupakan suatu keputusan pengusaha dalam mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja. Keputusan PHK biasanya diambil karena alasan ekonomi atau bisnis, seperti restrukturisasi perusahaan, perubahan kepemilikan, atau penutupan usaha. Dalam kasus perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha hotel, pekerja yang terkena dampak dapat di-PHK oleh pemilik baru.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa berimbas buruk pada pekerja, baik dari segi keuangan maupun psikologis. Karena itu, sangat diperlukan solusi yang akurat dan cepat untuk menangani permasalahan PHK ini. Salah satu solusinya adalah memberikan kompensasi atau hak-hak lain kepada pekerja yang terdampak PHK.

Namun, terkadang terdapat permasalahan dalam pemberian pesangon ini karena perusahaan baru tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon kepada pekerja lama dan ini menjadi masalah serius bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya secara tiba-tiba. Tambahan lagi, proses penyelesaian perselisihan kompensasi pengurangan pekerja di pengadilan umumnya membutuhkan durasi yang relatif lama dan pengeluaran yang signifikan. Oleh karena itu, disyaratkan regulasi penyelesaian kompensasi pekerja hotel akibat pergantian atau perpindahan kepemilikan bisnis yang efektif dan efisien untuk semua pihak yang terlibat, termasuk pekerja dan pengusaha.

Penulis melakukan penelitian ini untuk memberikan pandangan baru tentang PHK pekerja hotel akibat berpindah atau beralihnya kepemilikan tempat usaha dari orisinalitas penelitian sebelumnya dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*" yang ditulis oleh Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra, I Made Udiana, I Ketut Markeling serta ter *published* pada 24 Oktober 2018.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia terkait dengan hak pekerja dalam menerima pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha?
2. Bagaimana proses penyelesaian permasalahan pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha di Indonesia?
3. Bagaimana pengaturan penyelesaian PHK pekerja hotel akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha yang efektif serta efisien untuk para pihak yang terlibat, baik pekerja maupun pengusaha?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan dari judul "Pengaturan Penyelesaian PHK pekerja Hotel Akibat Berpindahannya atau Beralihnya Kepemilikan Tempat Usaha" adalah untuk mengetahui peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia terkait dengan hak pekerja dalam menerima pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha, mengetahui permasalahan yang sering muncul dalam proses pemberian pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha di hotel, mengetahui proses penyelesaian permasalahan pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha di Indonesia, mengidentifikasi dan menganalisis pengaturan penyelesaian PHK pekerja hotel akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha yang efektif serta efisien untuk semua pihak yang terlibat, baik pekerja maupun pengusaha, dan memberikan informasi dan rekomendasi kepada pekerja dan pengusaha hotel mengenai bagaimana melakukan penyelesaian sengketa PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha dengan cara yang tepat dan efektif.

2. Metode Penelitian

Penulisan berjudul "Pengaturan Penyelesaian PHK pekerja Hotel Akibat Berpindahannya atau Beralihnya Kepemilikan Tempat Usaha" dengan menggunakan metode penelitian yaitu metode yang bersifat normatif. Penelitian hukum dengan metode ini dilakukan dengan mengacu pada sumber hukum tertulis seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan pendapat hukum tentang topik yang diselidiki.

Studi hukum normatif ini dikerjakan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti regulasi hukum yang terkait dengan hak-hak tenaga kerja dalam menerima uang pesangon saat di-PHK, keputusan pengadilan yang terkait dengan perselisihan PHK karena perpindahan atau perubahan kepemilikan tempat usaha, dan juga konsep hukum yang terkait dengan pengaturan penyelesaian perselisihan PHK.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku di Indonesia Terkait dengan Hak Pekerja dalam Menerima Pesangon PHK Akibat Perpindahan atau Peralihan Kepemilikan Tempat Usaha

Jika terjadi pergantian atau peralihan kepemilikan bisnis, maka pekerja yang terkena dampak PHK berhak menerima kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun, untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja, peraturan hukum yang mengatur hal tersebut diperlukan. Ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia mengenai hak pekerja atas penggantian PHK karena perubahan atau pengalihan kepemilikan usaha adalah:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini memberikan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk menerima uang pesangon jika diberhentikan. Pasal 156(2) Undang-undang tersebut menyatakan bahwa pemberi kerja harus memberi kompensasi pesangon kepada pekerja yang diberhentikan, seperti ketentuan sebagai berikut:

- a. Pekerja yang diberhentikan dalam durasi kerja 12 bulan / < 12 bulan sangat berhak atas pembayaran pesangon sebesar satu bulan upah setiap tahun.
- b. Pekerja yang diberhentikan sebelum bekerja dengan durasi selama 12 bulan berturut juga berhak mendapatkan uang dengan jam kerja.

2. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Pemberhentian Kerja dan Pesangon

Peraturan Pemerintah ini lebih spesifik mengatur mengenai pemberhentian kerja dan pesangon, termasuk di dalamnya pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha. Pasal 20 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 menyatakan bahwa "Pemberhentian hubungan kerja karena kebijakan pengusaha untuk melangsungkan usahanya di tempat yang berbeda atau peralihan kepemilikan usaha, memberikan hak kepada pekerja atau buruh untuk menerima pesangon."

3. Putusan Mahkamah Agung Nomor 175 K/Pdt.Sus-PHI/2019

Putusan ini menjadi salah satu acuan dalam penyelesaian sengketa PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha. Dalam putusan ini, Mahkamah Agung memutuskan bahwa pekerja yang terkena PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha berhak menerima pesangon sebesar satu kali upah untuk setiap tahun masa kerja.

4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 1984 tentang Penyederhanaan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan ini menetapkan tata cara menyelesaikan perselisihan di lingkungan industri, termasuk sengketa yang terkait dengan pengakhiran kontrak kerja (PHK) dan hak-hak buruh, termasuk hak atas uang pesangon. Selain itu, aturan ini juga mengatur tentang upaya menyelesaikan perselisihan dengan cara damai melalui mediasi atau negosiasi sebelum membawa masalah ke pengadilan.

Berdasarkan peraturan hukum yang ada, dapat disimpulkan bahwa hak pekerja terkait penerimaan pesangon akibat PHK karena perpindahan atau alih kepemilikan tempat kerja diatur secara jelas dalam undang-undang (UU) serta peraturan lain yang berlaku di Indonesia. Selanjutnya, Mahkamah Agung juga telah memberikan panduan untuk menyelesaikan sengketa terkait PHK dalam hal ini. Oleh karena itu, pengusaha harus mematuhi peraturan dan panduan tersebut, dan menyerahkan pesangon PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 01/SE/MEN/1988 tentang Pedoman Pemberian Pesangon

Surat Edaran ini menjelaskan panduan pemberian uang kompensasi atau pesangon bagi pekerja yang dipecat, termasuk mereka yang bekerja di industri perhotelan karena adanya perubahan kepemilikan atau lokasi usaha.

6. Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Selanjutnya, terdapat juga Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial yang menjadi dasar hukum untuk mengatasi konflik antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja terkait masalah pemutusan hubungan kerja, termasuk akibat perubahan atau peralihan kepemilikan perusahaan. Dalam undang-undang ini juga dijelaskan tentang tugas pengusaha untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di-PHK tanpa alasan yang jelas dan objektif, termasuk akibat perubahan atau peralihan kepemilikan perusahaan.

Dalam menjalankan regulasi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat bertanggung jawab untuk mengontrol dan memastikan bahwa pengusaha mematuhi tanggung jawab mereka dalam memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK karena perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha. Apabila terjadi masalah dalam hal ini, pekerja dapat mengajukan tuntutan ke pengadilan atau

meminta bantuan kepada serikat pekerja atau organisasi lain yang menangani hak-hak pekerja.

Selain itu, Pasal 156 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan pesangon apabila melakukan PHK tanpa kesalahan berat yang pekerja lakukan, antara lain sebagai berikut:

- a. Kebangkrutan;
- b. Force majeure;
- c. Perubahan teknologi;
- d. Perubahan organisasi atau tata cara produksi;
- e. Perpindahan atau penggabungan perusahaan;
- f. Peralihan hak atau kewajiban pengusaha;
- g. Penghentian kegiatan usaha.

Dari pasal-pasal tersebut, dapat disarikan bahwa pekerja berhak menerima pesangon PHK yang minimal sama dengan pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan. Namun, hal ini tidak berlaku jika pekerja melakukan kesalahan serius atau melanggar peraturan dan hukum yang berlaku. Selain itu, pengusaha harus mempertimbangkan kondisi perusahaan dan alasan PHK agar tidak terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja tentang hak pesangon yang diberikan kepada pekerja.

Walaupun ada peraturan yang sudah mengatur hak pekerja atas pesangon jika di-PHK, masih banyak kasus di mana pekerja sulit mendapatkan haknya di sektor ini. Oleh karena itu, diperlukan juga upaya-upaya untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman para pekerja tentang hak-hak mereka terkait dengan pesangon PHK, serta penguatan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran hak pekerja oleh pemberi kerja atau pengusaha.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tetap, Outsourcing, Jam Kerja dan Jam Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja, maka Karyawan berhak antara lain atas hak tersebut :

- a. Pesangon
Hitungan pesangon pada perusahaan yang bangkrut ialah setengah dari besaran tunjangan yang berlaku. Tentu saja, perhitungan tunjangan pengakhiran kerja pada perusahaan yang bangkrut sedikit berlainan dengan rincian upah dan hak khusus yang lain.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja ("UPMK")
Hitungannya sebesar 1 kali ketentuan UMPK yang berlaku.
- c. Uang Penggantian Hak ("UPH").
UPH yang perlu diterima pekerja antara lain: ¹
 1. Hari libur (Cuti tahunan) yang belum dipergunakan oleh pekerja selama masa bekerja.
 2. Penggantian biaya perjalanan untuk pekerja dan keluarganya menuju lokasi tempat kerja.
 3. Ketentuan lain yang juga diatur pada kontrak kerja, peraturan perusahaan yang disepakati bersama, atau kesepakatan bersama yang sudah didiskusikan.

3.2. Proses Penyelesaian Permasalahan Pesangon PHK Akibat Perpindahan atau Peralihan Kepemilikan Tempat Usaha di Indonesia

Langkah-langkah untuk menyelesaikan masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diakibatkan oleh peralihan atau perubahan kepemilikan bisnis di Indonesia dapat dilakukan dengan 4 langkah, yaitu sebagai berikut:

1. Mediasi atau negosiasi antara pihak pekerja dan pengusaha

Langkah pertama dalam menyelesaikan masalah pesangon PHK adalah melalui mediasi atau negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Pada tahap ini, kedua belah pihak diharapkan dapat bekerja sama untuk menemukan solusi terbaik guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Mediasi atau negosiasi dapat dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, seperti perwakilan serikat pekerja atau mediator yang ditunjuk oleh pihak ketiga.

2. Pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial

Apabila upaya mediasi atau negosiasi tidak berhasil, pekerja bisa menempuh jalur hukum dengan mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan tersebut memiliki wewenang untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha mengenai hak-hak pekerja, termasuk hak pesangon saat di-PHK-kan. Proses pengajuan klaim atau tuntutan harus dilakukan oleh pihak yang ingin mengajukan klaim sesuai pada ketentuan yang ada dan harus memenuhi persyaratan-persyaratan administratif yang telah disyaratkan.

3. Pengajuan kasasi ke Mahkamah Agung

Jika hasil putusan dari PHI/pengadilan hubungan industrial tidak memuaskan, baik pihak pekerja maupun pengusaha bisa mengajukan banding kasasi ke Mahkamah Agung. Proses pengajuan kasasi harus dilakukan dalam waktu yang ditetapkan dan harus memenuhi persyaratan yang berlaku. Mahkamah Agung akan mempertimbangkan kasus tersebut dan memutuskan apakah putusan pengadilan hubungan industrial harus diterima atau dibatalkan.

4. Pelaksanaan putusan pengadilan

Jika putusan pengadilan hubungan industrial atau Mahkamah Agung telah diterima, maka pihak pengusaha harus melaksanakan putusan tersebut. Jika pihak pengusaha tidak menjalankan keputusan pengadilan, maka pekerja dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan untuk melaksanakan dan menegakan putusan. Pengadilan eksekusi akan mengeksekusi putusan pengadilan tersebut dan memastikan bahwa pihak pengusaha memenuhi kewajibannya sesuai dengan putusan pengadilan.

Secara umum, proses penyelesaian penyelesaian melalui pengalihan usaha atau kepemilikan di Indonesia yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan berlaku serta harus diikuti pada waktunya. Selain itu, proses ini juga memerlukan keterlibatan aktif dari kedua belah pihak untuk mencari solusi terbaik dan menyelesaikan permasalahan secara adil dan efektif. Sebaiknya penyelesaian sengketa PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha dilakukan melalui jalur perundingan atau mediasi terlebih dahulu sebelum mencari jalur hukum. Hal ini dikarenakan proses pengadilan dapat menghabiskan waktu yang sangat lama belum lagi biaya yang terbilang besar untuk kedua belah pihak.

Dalam beberapa kasus, perselisihan penghentian dapat diselesaikan melalui arbitrase. Arbitrase adalah proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan dimana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa melalui suatu badan yang disebut arbiter. Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat para pihak yang bersengketa. Dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja dapat memilih lembaga arbitrase yang diakui oleh pemerintah Indonesia. Salah satu badan arbitrase yang diakui oleh pemerintah Indonesia adalah Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI).

Setelah proses mediasi gagal atau tidak ada kesepakatan dalam mediasi, maka selanjutnya dapat dilakukan proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan. Proses pengadilan dimulai dengan pihak yang merasa dirugikan atau haknya tidak dipenuhi oleh pihak lain bisa mengajukan gugatan ke PHI/Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, pekerja yang merasa dirugikan karena tidak mendapat pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha dapat mengajukan gugatan ke PHI dan jika perusahaan yang memberhentikan telah beralih kepemilikan, maka pekerja juga dapat mengajukan gugatan terhadap perusahaan baru yang menerima peralihan kepemilikan tersebut. Dalam proses peradilan, pihak yang berperkara akan dipersilakan untuk mengajukan bukti-bukti yang dibutuhkan dalam membuktikan klaimnya, seperti bukti kontrak kerja, bukti perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha, dan bukti-bukti lain yang dapat mendukung klaim mereka. Setelah semua bukti dan argumen disampaikan, hakim akan mempertimbangkan dan mengambil keputusan. Apabila keputusan hakim memihak kepada pekerja, pemberi kerja wajib membayar pesangon sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Namun, jika salah satu pihak tidak puas dengan keputusan tersebut, pihak tersebut dapat mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi Hubungan Industrial (PTHI) atau, jika PTHI menolak kasasi, ke Mahkamah Agung. Untuk mengajukan banding, kondisi berikut harus dipenuhi: Harus merupakan kepentingan hukum yang sah dan harus disampaikan dalam waktu 14 hari sejak membaca keputusan PHI. Proses pengadilan bisa memakan waktu lama dan sangat mahal. Oleh karena itu, upaya mediasi harus dilakukan sebelum memutuskan untuk membawa masalah tersebut ke pengadilan.

3.3. Pengaturan Penyelesaian PHK Pekerja Hotel Akibat Perpindahan atau Peralihan Kepemilikan Tempat Usaha yang Efektif serta Efisien Untuk Para Pihak yang Terlibat, baik Pekerja Maupun Pengusaha

Perlakuan pemutusan hubungan kerja terhadap pegawai hotel karena perpindahan usaha atau perpindahan kepemilikan dapat diatur dengan kontrak kerja antara majikan dan pegawai, serta peraturan Undang-Undang yang berhubungan dengan pekerja Indonesia. Berikut ini adalah beberapa pengaturan yang dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan PHK pekerja hotel akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha:

1. Perjanjian Kerja

Pemberi kerja dan pekerja dapat menyelesaikan perselisihan pemecatan melalui kontrak kerja yang disepakati bersama. Perjanjian tersebut menetapkan hak bagi para pekerja terhadap penerimaan uang pesangon dan jumlah yang seharusnya diterima oleh mereka.

2. Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 156(2) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempersyaratkan bahwa pengusaha yang mengalihkan hak dalam suatu perusahaan, menggabungkan, melebur, atau mengubah bentuk badan usaha, wajib memberikan uang pesangon kepada para

pekerjanya. Total uang pesangon yang wajib diterima bagi pekerja diatur pada Pasal 156 Ayat 3 dari UU tersebut, yang berarti paling sedikit satu bulan gaji untuk setiap tahun masa kerja, atau persentase pro rata apabila masa kerja < 1 tahun.

3. Putusan Mahkamah Agung

Putusan Mahkamah Agung tersebut dapat membantu penyelesaian sengketa pemberhentian pegawai hotel karena perpindahan tempat usaha atau perpindahan kepemilikan. Keputusan Mahkamah Agung yang perlu dipertimbangkan saat menyelesaikan PHK pekerja hotel meliputi:

- a. Putusan Mahkamah Agung (MA) No 1915 K/Pdt.Sus-PHI/2014 menyatakan bahwa perusahaan atau pemberi kerja wajib membayar uang pesangon kepada pekerja yang diberhentikan karena pindah usaha atau berpindah kepemilikan. Besarnya uang pesangon harus sesuai dengan ketentuan hukum yang masih berlaku serta harus sesuai berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.
- b. Putusan Mahkamah Agung (MA) No. 1960 K/Pdt.Sus-PHI/2015 menyatakan bahwa pesangon PHK yang diberikan kepada pekerja harus dihitung berdasarkan masa kerja dan gaji terakhir yang diterima oleh pekerja.

Saat menyesuaikan kebijakan pemecatan pekerja hotel karena pengalihan properti atau pengalihan kepemilikan, penting untuk mempertimbangkan aspek efektivitas dan efisiensi baik dari pihak pemberi kerja maupun pekerja. Misalnya, pengusaha dapat mempercepat proses pemutusan hubungan kerja dengan membayar pesangon sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama, sehingga pekerja tidak perlu menunggu terlalu lama untuk mendapatkan haknya.

Pada dasarnya, Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2018, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi No. 6 Tahun 2016, mengatur bahwa pekerja yang diberhentikan sebagai akibatnya berhak atas uang pesangon. Namun, jumlah uang pesangon dihitung berdasarkan Bagian 156(3) dan 156(4) ArbVG berdasarkan masa kerja.

Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2018 tentang Pemberian Pensiun, Pensiun Program, dan Jaminan Hari Tua, juga mengatur mengenai kewajiban pengusaha memberikan hak-hak pekerja dalam bentuk pensiun, pensiun program, atau jaminan hari tua pada saat terjadi peralihan atau pengalihan usaha.

Lebih lanjut, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha, juga memberikan pengaturan mengenai penyelesaian PHK pekerja pada saat terjadi perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa pengusaha yang melakukan perpindahan atau peralihan usaha wajib memberikan pemberitahuan kepada pekerja paling lambat 30 hari sebelum perpindahan atau peralihan usaha dilakukan. Selain itu, pengusaha juga wajib membicarakan hal tersebut dengan serikat pekerja atau pekerja.

Pada intinya, pengaturan penyelesaian PHK pekerja hotel akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha harus dilakukan dengan memperhatikan hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan juga harus melibatkan pihak-pihak terkait dalam proses penyelesaiannya. Hal ini penting dilakukan agar penyelesaian permasalahan PHK pekerja hotel dapat dilakukan dengan efektif dan efisien bagi semua pihak yang terlibat, baik pekerja maupun

4. Kesimpulan

Hak pekerja dalam menerima pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha diatur dengan jelas dalam hukum dan regulasi yang berlaku di Indonesia. Putusan Mahkamah Agung juga memberikan arahan dalam penyelesaian sengketa PHK yang berkaitan dengan hal ini. Oleh karena itu, pengusaha harus mematuhi peraturan dan putusan tersebut, dan memberikan pesangon PHK yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada umumnya, proses penyelesaian permasalahan pesangon PHK akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha di Indonesia merujuk pada ketentuan hukum yang berlaku dan harus dijalankan dengan prosedur yang akurat dan tepat. Selain itu, proses ini juga memerlukan keterlibatan aktif dari kedua belah pihak untuk mencari solusi terbaik dan menyelesaikan permasalahan secara adil dan efektif.

Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk menangani pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja hotel akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha secara efektif dan efisien adalah sebagai berikut: menjalin komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja, melakukan negosiasi dengan pekerja, mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku, menggunakan jasa mediator atau penyelesaian sengketa alternatif, menyediakan fasilitas pelatihan dan pendidikan. Diharapkan pengaturan penyelesaian PHK pekerja hotel akibat perpindahan atau peralihan kepemilikan tempat usaha dapat dilakukan dengan efektif dan efisien bagi para pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Purnomo, Eddy dan H. Sahriah Basirun, "*Penyelesaian Sengketa Perburuhan*", (Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2019)
- Sutarmi, Siti dan Hikmahanto Juwana, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", (Prenada Media, Denpasar, 2018)
- Darsono, Sri Redjeki, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Praktik*", (Rajawali Pers, Denpasar, 2020)
- Octavarius, David, "*Panduan Praktis PHK*", IPT Elex Media Komputindo, Denpasar, 2020)

Jurnal

- Putra, Ardi Wira. "'Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pekerja Hotel Akibat Perubahan Pemilik Hotel", Vol 19, No. 2, 2021
- Nugraha, Irfan Satria. "Analisis Yuridis Terhadap Kebijakan PHK Pekerja Hotel Akibat Beralihnya Pemilik Hotel", Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol. 25, No. 2, 2018.
- Ratnawati, Dwi. "Pemutusan Hubungan Kerja sebagai Akibat Perubahan Pemilik Hotel (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2015)", Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan, Vol. 3, No. 1, 2019.
- Hidayati, Nur. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dalam Konteks PHK Pekerja Hotel Akibat Beralihnya Pemilik Hotel", Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 48, No. 2, 2019.
- Fitriyah, Lailatul. "Upaya Hukum dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (PHI) Pekerja Hotel Akibat Beralihnya Pemilik", Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Vol. 19, No. 2, 2021.

- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana, I Ketut Markeling. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure", Jurnal Kertha Semaya, Vol. 5 No. 1, 2017.
- Viani, Putu Vista, Suhirman, "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", Jurnal Kertha Semaya, Vol. 02, No. 05, Juli 2014.
- Syarafina, Silvia, Ida Bagus Putra Atmadja, I Made Dedy Priyanto, "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pt. Taman Burung Citra Bali International Dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-Phi/2017)", Jurnal Kertha Semaya, Vol. 03, No. 01, Januari 2015.
- Pratiwi, Ni Made, I Made Sarjana, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat: Studi Kasus Putusan Nomor: 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN-Dps", Jurnal Kertha Negara, Vol. 9 No. 11, 2021.

Peraturan Perundang-Undangan

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Pemberhentian Kerja dan Pesangon
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 175K/pdt.Sus-PHI/2019
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1984 tentang Penyederhanaan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 01/SE/MEN/1988 tentang Pedoman Pemberian Pesangon
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.