

**TINJAUAN YURIDIS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TIDAK
SESUAI DENGAN PERATURAN
(STUDI PUTUSAN PERKARA PHI NOMOR 272/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN)**

Gindo Nadapdap

¹Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Graha Kirana
Email Korespondensi: gindo@graha-kirana.com

ABSTRACT

One of the problems that often arises in employment relations is the problem of layoffs, where workers are always the weak party when faced with employers who are parties who have strength, as parties who are always considered weak, it is not uncommon for workers to always experience injustice when faced with company interests. The purpose of this study is to determine the obligations of Sari Mutiara Medan General Hospital (Defendant) towards the rights of workers / SUTRISNI (Plaintiff) based on a work mutation letter dated June 14, 2018 Number: 837 / I.2 / RSU-SM / VI / 2018 without clear procedural and legal basis and does not pay attention to objectivity / fulfill a sense of justice and know the legal consequences of the decision Number 272 / Pdt.Sus-PHI / 2021 / PN.Mdn concerning termination of employment of the parties (Employers and Workers). The type of research used in this study uses normative juridical research methods. The problem approach used in this study includes the legal approach and the case approach. The results of the study show that layoffs are employment relationships due to certain things that result in the end of rights and obligations between workers and companies. This can happen due to resignation, dismissal by the company or expiration of the contract. In the world of work, especially for workers, it cannot be separated from the word layoff and can come at any time. But companies laying off workers must have their own reasons, therefore the Manpower Law was created. And more precisely in Article 150 – Article 172, it is regulated about the reasons for layoffs. In Decision Number 272 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / Pn.Mdn that I took, contains a case about "Claims against companies that have laid off 1 worker / worker".

Keywords: layoffs, employment agreements, labor/workers.

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan PHK, dimana tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan, sebagai pihak yang selalu dianggap lemah tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kewajiban Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan (Tergugat) terhadap hak-hak pekerja / SUTRISNI (Penggugat) berdasarkan surat mutasi kerja tertanggal 14 Juni 2018 Nomor: 837/I.2/RSU-SM/VI/2018 tanpa prosedural dan dasar hukum yang jelas serta tidak memperhatikan objektivitas / memenuhi rasa keadilan serta mengetahui akibat hukum dari putusan Nomor 272/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tentang pemutusan hubungan kerja terhadap para pihak (Pengusaha dan Pekerja). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK adalah hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam dunia kerja, terutama bagi para tenaga kerja tidak bisa terlepas dari kata PHK dan bisa sewaktu-waktu datang kapan saja. Tetapi perusahaan melakukan PHK kepada para tenaga kerja pasti memiliki alasan tersendiri, oleh karena itu diciptakanlah UU Ketenagakerjaan. Dan lebih tepatnya didalam Pasal 150 – Pasal 172 tersebut, diatur tentang alasan dilakukannya PHK. Didalam Putusan Nomor 272/Pdt.Sus-PHI/2018/Pn.Mdn yang saya

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



ambil, berisi kasus tentang “Tuntutan terhadap perusahaan yang telah melakukan PHK terhadap 1 tenaga kerja/buruh”.

Kata kunci: PHK, Perjanjian Kerja, Buruh/Pekerja.

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi dan hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat. Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat (Kanter & S.R. Sianturi, 2002: 16).

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha (Asri. 2010: 6). Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimana tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan, sebagai pihak yang selalu dianggap lemah tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan (Sutedi, 2009: 57). Pemutusan Hubungan Kerja selalu menjadi hal yang sulit bagi pengusaha maupun pekerja / buruh . Pemutusan Hubungan kerja (Selanjutnya disebut PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang harus dihindari dan tidak diinginkan oleh para perkerja / buruh yang masih aktif bekerja. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja / buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi, namun juga keluarganya. Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut (Mahran, 2015: 2).

Pemutusan hubungan kerja hendaknya dilakukan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada supaya tidak menimbulkan berbagai macam masalah, dan dilakukan secara sebaik-baik, sebagaimana pada saat penerimaan sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjaga dengan sebaik-baiknya. Pada dasarnya terjadi pemecatan, dikarenakan dengan masalah yang tidak bisa selesaikan, hendaknya pemecatan pegawai harus melalui perlindungan hukum (Micael. 2022: 167). Pada hakikatnya pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Perselisihan atau kesalahpahaman yang menyebabkan terjadinya PHK umumnya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan, Oleh karena itu posisi pekerja/buruh sangatlah lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak parapekerja/buruh (Zaini, 2007: 56).

Dalam proses pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja perlu diperhatikan bahwa hal ini juga merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang dimana harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. terdapat beberapa perubahan pada undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tertuang dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggungjawabnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggungjawab yang dimaksud bukan lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan. Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak (Pakpahan, et all, 2022: 136).

Apapun alasan PHK, prosedur utama yang perlu ditempuh kedua belah pihak yakni melakukan musyawarah untuk mufakat atau yang disebut bipartit. Jika tidak selesai bisa meminta bantuan dinas tenaga kerja setempat dan memilih cara penyelesaian apakah menggunakan mediasi atau konsiliasi. Namun, jika proses itu tidak mampu menyelesaikan perselisihan upaya hukum bisa dilanjutkan ke pengadilan. Selain itu, dalam menyiapkan proses melakukan PHK seharusnya pihak perusahaan juga sudah memiliki dokumen-dokumen terkait yang menjadi alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja. Misalnya, apa bentuk pelanggaran tata tertib yang dilakukan pekerja, apakah sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dalam rangka pembinaan terhadap pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun masih ada beberapa perusahaan yang tidak memperhatikan hal-hal tersebut (Siddiqiyah dan Masidin, 2020: 155).

Seperti yang terjadi dalam kasus Putusan Nomor 272/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN antara Sutrisni dengan Rumah Sakit Umum Sari Mutriara Medan. Pada tanggal 14 Juni 2018 Pimpinan Rumah Sakit Umum (Selanjutnya disebut RSU) Sari Mutiara Medan memutasi Sutrisni dari bagian Perawat Instalasi Rawat Jalan ke bagian Instalasi Bedah Sentral. Sutrisni yang merasa keberatan akan hal tersebut mengajukan surat keberatan kepada pimpinan RSU Sari Mutiara tersebut dengan harapan agar permasalahan ini dibicarakan secara musyawarah (*Bipartit*), akan tetapi pihak Rumah Sakit tidak merespon dan kembali menerbitkan surat mutasi pada 18 Agustus 2018. Sutrisni tetap menolak dikarenakan Sutrisni merasa tidak melakukan kesalahan dan telah bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Terhadap tindakan yang dilakukan pimpinan RSU Sari Mutiara tersebut sangat jelas bertujuan agar Sutrisni tidak betah bekerja dan akhirnya mengundurkan diri (Putusan Nomor 272/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN).

Putusan Perkara 272/Pdt.Sus-PHI/2018/Pn.Mdn :

MENGADILI

POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

2. Menyatakan surat mutasi 14 Juni 2028 Nomor: 837/1.2/RSU-SM/VI/2018 tidak sah dan bertentangan dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan surat Panggilan Kerja I Nomor : 386/I.3/RSU-SM/VIII/2018 tanggal 4 September 2018 tidak sah dan bertentangan dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat putus karena diputuskan oleh Pengadilan sejak tanggal putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut;

- Uang Pesangon 2 x 9 Bulan x Rp. 2.688.815	= Rp. 48.398.670,-
- Uang Penghargaan masa kerja 7 x Rp. 268.815	= Rp. 17.821.705,-
Jumlah	= Rp. 66.220.375,-
- Uang pengganti hak perumahan dan perobatan 15% x Rp. 66.220.375	= Rp. 9.993.056,-
Jumlah keseluruhan	= Rp. 76.000.000,-
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

DALAM REKOPENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekopensi / Tergugat dalam konpensi;

DALAM KONPENSI DAN REKOPENSI

- Membebaskan biaya Perkara kepada Negara yang sampai dengan pembacaan putusan ini diperhitungkan sebesar Rp. 311.000.00,- (tiga ratus sebelas ribu rupiah)

Bahwa terkait dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tinjauan yuridis perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan (studi putusan perkara phi nomor 272/pdt.sus-phi/2018/pn.mdn).

Berdasarkan dari penjelasan diatas, tujuan dari penelitian ini yakni Untuk mengetahui kewajiban Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan (Tergugat) terhadap hak-hak pekerja / SUTRISNI (Penggugat) berdasarkan surat mutasi kerja tertanggal 14 Juni 2018 Nomor: 837/I.2/RSU-SM/VI/2018 tanpa prosedural dan dasar hukum yang jelas serta tidak memperhatikan objektifitas / memenuhi rasa keadilan, dan untuk mengetahui akibat hukum dari putusan Nomor 272/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tentang pemutusan hubungan kerja terhadap para pihak (Pengusaha dan Pekerja).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif biasanya “hanya” merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian/akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum *doctrinal*, juga disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen. Penelitian ini bersifat analitis-deskriptif dan menggambarkan atau Sifat penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif analitis dari studi putusan kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif (Astri. 2011).

PEMBAHASAN

SUTRISNI mulai bekerja sejak tanggal 02 Agustus 1999 dengan jabatan terakhir sebagai Perawat Instalasi Rawat Jalan dan menerima upah setiap bulan sebesar Rp. 2.688.815,-. Selama ini sampai tanggal 14 Juni 2018 Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah ada Surat Peringatan/ sanksi atau

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



menimbulkan kerugian pada Tergugat melainkan kinerja Penggugat sangat menguntungkan bagi perusahaan milik Tergugat.

Tanpa ada alasan yang jelas dari Tergugat pada tanggal 14 Juli 2018 Penggugat dimutasikan dari jabatan sebelumnya Perawat Instalasi Rawat Jalan kebagian Perawatan IBS (Instalasi Bedah Sentral) sesuai Surat Mutasi Nomor: 837/1.2/RSU-SM/VI/2018 tertanggal 14 Juli 2018. Penggugat menolak untuk dimutasi kebagian Perawat Pelaksana IBS (Instalasi Bedah Sentral), karena Penggugat merasa tidak ada melakukan kesalahan dan telah bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perbuatan Tergugat melakukan Mutasi tersebut tidak memiliki dasar hukum yang jelas karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 32 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Pada tanggal 10 Juli 2018 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan keberatan terhadap Surat Mutasi Tergugat pada tanggal 14 Juni 2018 No. 837/1.2/RSU-SM/VI/2018 tentang Mutasi Penggugat kebagian Perawat Pelaksana IBS (Instalasi Bedah Sentral). Maksud dan tujuan Penggugat mengajukan surat keberatan Mutasi kepada Tergugat adalah untuk meminta kepada Tergugat agar memanggil pihak Penggugat melalui Kuasa Hukumnya untuk bicarakan secara musyawarah (bipartit) akan tetapi Tergugat sama sekali tidak merespon surat keberatan mutasi yang dilayangkan Penggugat melalui Kuasa Hukumnya.

Pada tanggal 18 Agustus 2018 Tergugat kembali menerbitkan Surat Mutasi untuk Penggugat dengan No. 1696/II.4/RSU-SM/VIII/2018 tentang Mutasi Tenaga Perawat ke RSU SARIMUTIARA LUBUK PAKAM terhitung mulai tanggal 20 Agustus 2018 sampai dengan waktu yang tidak ditentukan. Tindakan yang dilakukan oleh Tergugat sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan bertentangan dengan Pasal 32 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003, dan bertentangan dengan Pasal 3 Ayat (3), Pasal 5 Ayat (1) Huruf (e), Pasal 7 PERMENKES RI No. 17 Tahun 2013 tentang PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KESEHATAN No. HK.02.02/MENKES/148/I/2010 TENTANG IZIN DAN PENYELENGGARAAN PRAKTIK PERAWAT, sangat jelas bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat agar membuat Penggugat tidak betah lagi bekerja dan akhirnya mengundurkan diri.

Pada tanggal 31 Agustus 2018 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya membuat Pengaduan atas Perbuatan serta tindakan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pada tanggal 06 September 2018 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya menerbitkan surat tentang penjelasan hukum kepada pihak RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM serta secara tegas Penggugat tetap menolak Mutasi ke RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM.

Pada tanggal 07 September 2018 RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM menerbitkan surat dengan No. 410/II.15/RSU-SM/IX/2018 perihal tanggapan Penjelasan Hukum Tentang Pemutasian dan undangan Musyawarah Bipartit, hal ini menurut Penggugat keliru dan unsur yang dipaksakan karena sangat jelas Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan kepada Tergugat dengan maksud agar dilakukan perundingan bipartit dan Tergugat tidak merespon, dan tiba-tiba RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM mengundang untuk musyawarah bipartit ini merupakan hal yang keliru dan ada unsur yang dipaksakan.

Pada tanggal 14 September 2018 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya melayangkan surat penolakan terhadap undangan musyawarah bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 26 September 2018 di RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM, mengingat bahwa Penggugat bukan merupakan karyawan di RSU SARI MUTIARA LUBUK PAKAM, yang seharusnya perundingan bipartit dilakukan ditempat Tergugat. Bahwa penyelesaian secara mediasi yang dilakukan oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak tercapainya kesepakatan perdamaian antara Penggugat dan Tergugat.

Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Surat Anjuran No. 567/1596/DKKM/2018 tanpa diberikan tanggal bulan Oktober 2018 yang menyatakan, agar Tergugat memberikan uang pisah sebagaimana yang diatur dalam perusahaan dan Penggugat agar menerima uang pisah yang diberikan oleh Tergugat sebesar sebagaimana yang diatur dalam peraturan perusahaan. Bahwa Surat Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sama sekali tidak mencerminkan rasa keadilan dan kepastian hukum terhadap Penggugat, serta Penggugat menilai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berat sebelah serta lebih memilih kepada Tergugat dalam pertimbangan

hukumnya dalam mengeluarkan Surat Anjuran tersebut tanpa mempertimbangkan aspek-aspek yang lain dan sangat wajar menurut hukum, Penggugat menolak untuk seluruhnya isi dari surat anjuran tersebut.

Bahwa fakta yang terungkap didalam mediasi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa Penggugat mengatakan selalu menerima gaji tidak tepat waktu (terlambat) hal ini tidak sesuai dengan yang diperjanjikan pada saat awal Penggugat diterima sebagai perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Sari Mutiara milik Tergugat. Bahwa tanpa ada alasan yang jelas serta tidak memiliki dasar hukum, gaji Penggugat juga dipotong dan sampai dengan saat ini Penggugat tidak menerima gaji, akibat Penggugat menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat sehingga sangat wajar menurut hukum Penggugat menyatakan perbuatan Tergugat adalah Perbuatan Melawan Hukum.

Bahwa perbuatan Tergugat melakukan pemutasian terhadap Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas serta bertentangan dengan Pasal 32 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 maka sangat wajar menurut hukum Tergugat yang dikatakan telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum. Bahwa perbuatan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap pembayaran upah/ gaji yang tidak tepat pada waktunya (terlambat) sesuai dengan awal perjanjian Penggugat mulai bekerja di RSU Tergugat, hal ini telah melanggar ketentuan pasal 95 Ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003. Bahwa oleh karena Tergugat melakukan Pemutasian dan Pembayaran upah/gaji setiap bulannya selalu terlambat terhadap Penggugat dan Tergugat telah bertindak melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat (1) dan (2) dan Pasal 95 ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sangat wajar menurut Penggugat dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat sesuai Pasal 169 ayat (1) Huruf (c), (d) dan (e).

Bahwa oleh karenanya gugatan Penggugat ini adalah didasarkan atas bukti yang cukup otentik dan ekseptional, yang kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat adalah beralasan menurut hukum apabila Penggugat memohon kepada Pengadilan Negeri Medan cq, Pengadilan Hubungan Industrial Medan agar menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan atau kasasi. Bagi Penggugat, Demosi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah sewenang-wenang diskriminatif, sangat terindikasi kuat menciptakan Character Assassination terhadap Penggugat, pilih kasih dengan dalih atau alasan yang tidak responsible (didalam perusahaan tidak ada klausul yang mengatur Demosi untuk penghematan.

Secara logika, Demosi sudah leih dari cukup mengintimidasi dan merampas hak asasi Penggugat untuk mengaktualisasikan diri, hak memperoleh keadilan, hak rasa aman dan hak kesejahteraan, sehingga Penggugat mengalami depresi dan amat tertean akibat arogansi Tergugat. Gugatan ini akibat Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat dengan alasan "Efisiensi". Para Penggugat menganggap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut cacat hukum, maka sepatutnya Para Penggugat tetap mendapatkan hak-haknya selaku pekerja yang dilindungi Undang-Undang. Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : "Pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja". Sampai pada saat gugatan ini dibuat Para Penggugat tidak pernah menerima penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja a quo. Akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja a quo, Para Penggugat yang juga sebagai kepala rumah tangga, harus menghidupkan keluarganya masing-masing tanpa pekerjaan Perlu diketahui oleh Tergugat ialah perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Vide Pasal 124 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama memuat :

- a. Hak dan Kewajiban pengusaha
- b. Hak dan Kewajiban serikat pekerja/ serikat buruh serta pekerja/ buruh
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- d. Tanda tangan para pihak membuat perjanjian kerja bersama.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut yang berakibat pada pemenuhan hak-hak Para Penggugat yang seharusnya dijalankan oleh Tergugat sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu tersebut Dengan demikian Tergugat tidak dapat menggunakan alasan efisiensi saat memutuskan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



hubungan kerja dengan Para Penggugat karena sampai saat gugatan ini dibuat Tergugat masih menjalankan kegiatan bisnisnya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat adalah sah dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah cacat hukum.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam dunia kerja, terutama bagi para tenaga kerja tidak bisa terlepas dari kata PHK dan bisa sewaktu-waktu datang kapan saja. Tetapi perusahaan melakukan PHK kepada para tenaga kerja pasti memiliki alasan tersendiri, oleh karena itu diciptakanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan lebih tepatnya didalam Pasal 150 – Pasal 172 tersebut, diatur tentang alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

REFERENSI

- Azri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT Sinar. Grafika.
- Amiruddin & Asikin, Zainal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RadjaGrafindo Persada.
- E.Y. Kanter & S.R. Sianturi. 2002. *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*. Jakarta: Alumni AHM- PTHM.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003)*. Edisi Revisi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: P.T. Pradnya Paramita.
- Mohd, Syaufi. 2009. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta, : Sarana Bhakti Persada.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan ke-1. Mataram: Mataram University Press.
- Rastuti, Tuti. 2015. *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sapoetra, G. Kartan & RG. Widianingsih. *Pokok – Pokok Hukum Perburuan*. Armico: Bandung.
- Soekanto, Soerjono & Mamudji, Sri. 1995. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Soekardono, R. 1981. *Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Soepomo, Imam. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Djambatan: Bandung.
- Sutedi, A. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Waluyo, Bambang. 1996. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 13.
- Wijayanti Astri. 2011. *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung :Lubuk Agung.
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Edisi 1, Cetakan 2. Sinar Grafika: Jakarta.
- Zaini, A. 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.