



PUTUSAN
Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

N U R J A N A H, Tempat / Tgl. Lahir Sei Glugur/ 05-01-1982, Alamat Rintis Dusun VI Purwojoyo Desa Sukamaju, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Pekerja di RSU Sari Mutiara Milik Yayasan Sari Mutiara, Agama Islam, Jenis Kelamin Perempuan, Kewarganegaraan Indonesia, NIK 1207234501820001. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya Boyle Ferdinandus Sirait, S.H, Siska Farisna, S.H dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H., masing-masing selaku Advokat pada kantor "Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Azasi Manusia Indonesia Bonum Communae", yang beralamat kantor di komplek Pasanggrarahan Salam Tani Blok C-44 Dusun IV Desa Salam Tani Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara-20353 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Oktober 2021 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1599/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 28 Oktober 2021, yang selanjutnya disebut **Penggugat**;

L a w a n

YAYASAN SARI MUTIARA, yang beralamat di Jalan Kapten Muslim Nomor 79, Kelurahan Dwikora, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Dr. Parlindungan Purba, S.H., M.M., selaku Ketua Yayasan Sari Mutiara yang memberikan kuasa kepada Golfrid Pasaribu, S.H., jabatan Kepala Biro Hukum pada

Halaman 1
Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Yayasan Sari Mutiara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Juni 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1004/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 24 Juni 2021, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Telah membaca berkas perkara ini;
Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;
Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 01 November 2021 yang didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 8 November 2021 di bawah Register Nomor : 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat bekerja sebagai *Cleaning Service* ditempat usaha Tergugat yaitu Rumah Sakit Umum Sari Mutiara sejak 16 Juni 2014 hingga Maret 2019, masa kerja Penggugat adalah 4 tahun 9 bulan.
- 2) Bahwa selama bekerja dengan Tergugat, perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat dibuat oleh Tergugat dalam bentuk lisan.
- 3) Bahwa Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:
 - (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.*
 - (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.*
- 4) Bahwa Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:



“Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.”

- 5) Bahwa dengan melihat aturan hukum diatas, maka dapat disimpulkan:
 - a) Hanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dapat dibuat dalam bentuk lisan.
 - b) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan, merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- 6) Bahwa Tergugat pun telah menerbitkan surat pengangkatan pegawai tetap untuk Penggugat, namun tanggal terbit dari surat pengangkatan tersebut dibuat setelah 1 (satu) tahun Penggugat bekerja.
- 7) Bahwa rekan Penggugat juga telah menggugat terlebih dahulu, terkait dengan bentuk perjanjian kerja ini dan telah dikabulkan permohonannya tentang bentuk perjanjian kerjanya sejak mulai bekerja adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan.
- 8) Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, maka Penggugat memohon agar Kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan perjanjian kerja antara Pengugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat bekerja pada 16 Juni 2014.
- 9) Bahwa setiap bulannya Tergugat membayar upah Penggugat selambat-lambatnya pada tanggal 10.
- 10) Bahwa sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019 Tergugat membayar upah Penggugat terlambat, yaitu diatas tanggal 10 setiap bulannya, dimana terkait dengan hal ini terjadi juga kepada pekerja lain.
- 11) Bahwa untuk upah bulan Maret 2019, Tergugat belum membayar upah Penggugat hingga saat ini.
- 12) Bahwa oleh karena itu, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena terlambat membayar upah Penggugat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.
- 13) Bahwa pada bulan Maret 2019, Penggugat telah mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat karena keterlambatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pembayaran upah sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

- 14) Bahwa permohonan tersebut sama sekali tidak ditanggapi oleh Tergugat.
- 15) Bahwa oleh karena tidak ada tanggapan dari Tergugat, selanjutnya Penggugat memohon kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dilakukan proses mediasi tripartit.
- 16) Bahwa dalam proses mediasi tripartit yang dilaksanakan oleh Mediator Ketenagakerjaan Kota Medan, tidak tercapai suatu kesepakatan apapun antara Penggugat dengan Tergugat.
- 17) Bahwa karena tidak adanya kesepakatan dalam proses mediasi Tripartit antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerbitkan Anjuran dengan surat Nomor: 567/1555/DKKM/2019 perihal Anjuran tertanggal 10 September 2019.
- 18) Bahwa isi Anjuran tersebut sama sekali tidak dilaksanakan oleh Tergugat, sehingga diajukan Gugatan ini oleh Penggugat.
- 19) Bahwa Pasal 169 ayat (1) huruf "c" Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:
 - (1) *Pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 - c. *tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
- 20) Bahwa dengan kondisi upah Penggugat yang dibayar terlambat sejak Agustus 2018 hingga Maret 2019 oleh Tergugat, Penggugat menginginkan agar hubungan kerjanya dengan Tergugat diputus oleh Majelis Hakim Yang Mulia.
- 21) Bahwa berdasarkan kondisi Tergugat membayar upah Penggugat sejak bulan Agustus 2018 hingga Maret 2019 selalu terlambat, serta mengacu kepada Pasal 169 ayat (1) huruf "c" Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang disebut diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.
- 22) Bahwa Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

Halaman 4
Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



“Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/ buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

- 23) Bahwa Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/1576/KPTS/2018 tentang Upah Minimum Sektoral Kota Medan Tahun 2019 tertanggal 31 Desember 2018 pada point 8.2 menyebutkan upah Aktivitas Rumah Sakit Swasta sebesar Rp.3.266.807,- per bulan.
- 24) Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka sebagai akibat dari putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Tergugat wajib membayar hak Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dalam hal ini dengan masa kerja Penggugat hingga Maret 2019 adalah 4 tahun 9 bulan, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja ini adalah sebagai berikut:
- 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003
2 x 5 bulan upah x Rp. 3.266.807, =Rp. 32.668.070,-
 - 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003
1 x 2 bulan upah x Rp. 3.266.807, =Rp. 6.533.614,-
 - 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003
1 x (Rp.32.668.070,- + Rp.6.533.614,-) x 15 % =Rp. 5.880.252,-
Total keseluruhan hak Penggugat adalah =Rp. 45.081.936,-
(terbilang: empat puluh lima juta delapan puluh satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah).
- 25) Bahwa berdasarkan uraian diatas, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebesar Rp. 45.081.936,- (empat puluh lima juta delapan puluh satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah).
- 26) Bahwa berdasarkan uraian diatas, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat membayar hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat sebesar Rp.45.081.936,- (empat puluh lima juta delapan puluh satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah).

- 27) Bahwa upah Penggugat dibulan Maret 2019, Tergugat belum juga melakukan pembayaran upah kepada Penggugat hingga saat ini.
- 28) Bahwa dengan upah Penggugat ditahun 2019 adalah sebesar Rp.3.266.807,- per bulan sebagaimana isi Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1576/KPTS/2018 tentang upah Minimum Sektoral Kota Medan Tahun 2019 tertanggal 31 Desember 2018 pada point 8.2, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat bulan Maret 2019 sebesar Rp.3.366.807,- (tiga juta tiga ratus enam puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah).
- 29) Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2015 tentang pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan, Pada Bagian Rumusan Kamar Perdata Bagian Perdata Khusus huruf "f" disebutkan upah proses dalam suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebesar 6 x upah sebulan.
- 30) Bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.
- 31) Bahwa oleh karena Upah Minimum Sektoral Kota Medan pada Aktivitas Rumah Sakit Swasta adalah Rp. 3.266.807,- (tiga juta tiga ratus enam puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah), dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat dalam rupiah sebesar Rp. 3.266.807.- x 6 = Rp. 19.600.842,- (sembilan belas juta enam ratus delapan ratus empat puluh dua rupiah).
- 32) Bahwa oleh karena itu, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.19.600.842,- (Sembilan belas juta enam ratus delapan ratus empat puluh dua rupiah).
- 33) Bahwa oleh karena gugatan Penggugat sangat berdasar dan agar gugatan Penggugat tidak menjadi hampa karena beralihnya aset Tergugat kepada pihak lain selama proses persidangan, maka Penggugat memohon kepada

Halaman 6

Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim Yang Mulia agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas bangunan Rumah Sakit Sari Mutiara yang terletak di Jl. Kapten Muslim No. 79, Kelurahan Dwikora, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

- 34) Bahwa agar Tergugat segera membayar hak Penggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (*dwangsom*) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

PERMOHONAN DAN PENUTUP

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan seluruh uraian diatas Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia membuat putusan atas gugatan ini dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan perjanjian kerja antara Pengugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat bekerja pada 16 Juni 2014.
3. Menyatakan Tergugat bersalah karena terlambat membayar upah Penggugat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.
5. Menyatakan hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebesar Rp.45.081.936,- (empat puluh lima juta delapan puluh satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah).
6. Memerintahkan Tergugat membayar hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebesar Rp.45.081.936,- (empat puluh lima juta delapan puluh satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah).
7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat bulan Maret 2019 sebesar Rp.3.366.807,- (tiga juta tiga ratus enam puluh enam ribu delapan ratus tujuh rupiah).
8. Menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.
9. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.19.600.842,- (Sembilan belas juta enam ratus delapan ratus empat puluh dua rupiah).

Halaman 7

Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



10. Meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas bangunan Rumah Sakit Sari Mutiara yang terletak di Jl. Kapten Muslim No. 79, Kelurahan Dwikora, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.
11. Menetapkan uang paksa (*dwangsom*) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Boyle Ferdinandus Sirait, S.H, Siska Farisna, S.H dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H, sedangkan Tergugat diwakili oleh Kuasa Hukumnya Golfrid Pasaribu, S.H;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 20 Desember 2021 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

1. Bahwa Terguga menolak seluruh Dalil Gugatan Penggugat, kecuali yang diakui tergugat secara tegas dalam jawaban ini. Oleh karena itu, walaupun dalam Jawaban ini Tergugat tidak membantah satu per satu Seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat bukan berarti Tergugat mengakui atau pun membenarkannya;
2. Bahwa benar, Penggugat atas nama ibu Nurjanah merupakan Eks Pekerja di RSU Sari Mutiara Medan;
3. Bahwa Pekerjaan terakhir Penggugat di RSU Sari Mutiara Medan Tergugat Bertugas di Unit Cleaning Service
4. Gaji terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.1.332.500,- (satu juta tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah)
5. Gugatan Penggugat terkait Perjanjian Kerja.

Hubungan Kerja antara Para Penggugat dan RSU Sari Mutiara Medan tertuang dalam satu aturan Hubungan Kerja Yaitu Peraturan Perusahaan RSU Sari Mutiara Medan. Dengan Nomor Pengesahan 560/383/DKKM/2017 Yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tanggal 11 Juli 2017.



Tergugat ingin menjelaskan bahwa Dalam Peraturan Perusahaan tersebut, ada dua Pasal yang mengatur lebih rinci tentang Status Pekerja Perusahaan RSU Sari Mutiara Medan yaitu sebagai berikut :

- Pasal 2 ayat (3) "CalonPekerja yang telah lulus seleksi dan Pemeriksaan kesehatan diterima menjadi Pegawai tetap setelah masa percobaan yang dibuat secara tertulis dan diberitahukan Kepada Pekerja".
- Pasal 2 ayat (6) "Pekerja yang telah melalui masa Percobaan dengan baik diangkat menjadi Pekerja Tetap di Perusahaan sesuai dengan status Penggolongannya yang ditentukan oleh Perusahaan".

6. Terkait Pemutusan Hubungan Kerja

Terkait Permintaan Pemutusan Hubungan Kerja, Tergugat ingin menjelaskan bahwa sejak RSU Sari Mutiara Medan tutup Operasional sejak tanggal 1 Maret 2019 Tergugat selalu berupaya mengajak Pekerja RSU Sari Mutiara untuk duduk bersama mencari Jalan Keluar terkait status atau Permasalahan Pekerja. dan ajakan itu bersifat umum kesemua Pekerja tanpa memandang Organisasi atau Unitnya.

Hasil dari beberapa kali diskusi yang Tergugat dan Para Pekerja sepakati ialah kedua belah Pihak sepakat mengakhiri Hubungan Kerja Karena Perusahaan tutup Operasional sejak 1 Maret 2019 dimana Pihak Perusahaan diwajibkan memberikan uang Kompensasi Yang nilai nominalnya merupakan hasil kesepakatan bersama antara Tergugat dan Para Pekerja. Dengan rincian Kompensasi sebagai berikut:

- MasaKerja 3-6 tahunmemperoleh 4 bulanupah,
- MasaKerja 6-9 tahunmemperoleh 6 bulanupah
- MasaKerja 9-12 tahunmemperoleh 8 bulanupah
- MasaKerja 12-15 tahunmemperoleh 10 bulanupah
- MasaKerja 15-18 tahunmemperoleh 12 bulanupah
- MasaKerja 18 keatasmemperoleh 16 bulanupah.

Tergugat dalam Jawaban ini Perlu menjelaskan bahwa Sejak bulan September tahun 2017 Sampai dengan tanggal 01 Maret 2019 atau Periode dimana RSU Sari Mutiara Mengalami Kesulitan Keuangan hingga tutup Operasional tanggal 01 Maret 2019 Tergugat telah berupaya semaksimal mungkin Menata Pola Pendistribusian Tenaga Kerja Melalui beberapa Kebijakannya termasuk Mencapai Kesepakatan dengan Para Pekerja terkait Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja setelah tutup Operasional Tanggal 1 Maret 2019. Yang Dapat Tergugat Uraikan sebagai berikut:



- Mutasi ke Universitas Sari Mutiara Medan 13 Orang
- Mutasi ke RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam 52 orang
- Diperbantukan di Yayasan 3 Orang
- 96 Orang Mengundurkan diri
- Menerima Kebijakan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Kesepakatan bersama setelah RSUD Sari Mutiara Medan tutup operasional 01 Maret 2019 sebanyak 133 Orang .

7. Terkait Kesulitan Keuangan RSUD Sari Mutiara Medan

Dalam Jawaban ini Tergugat ingin menjelaskan Faktor Yang Menyebabkan Kesulitan Keuangan RSUD Sari Mutiara Medan, diantaranya:

Pertama Pada bulan November 2017 BPJS Kesehatan Kota Medan menghentikan Kerjasama dengan RSUD Sari Mutiara Medan, mengakibatkan Jumlah Pasien Khususnya rawat inap di RSUD Sari Mutiara Medan turun drastis, hal ini otomatis berdampak langsung ke Jumlah Pendapatan atau Pemasukan Perusahaan Karena 90 Persen Pasien RSUD Sari Mutiara Medan adalah Peserta BPJS kesehatan

Kedua Setelah putusannya kerjasama dengan BPJS Kesehatan mengakibatkan Pasien BPJS Tidak bisa lagi terlayani Di RSUD Sari Mutiara Medan, hal tersebut memaksa Manajemen menata sektor marketing dengan lebih serius dengan Memperluas zona Sosialisasi atau Marketing sampai ke luar Kota.yang dalam beberapa aspek khususnya sosialisasi keluar Kota/daerah membutuhkan ongkos operasional yang cukup tinggi.hal ini dilakukan dengan tujuan Menarik minat Masyarakat Untuk Memilih Layanan Kesehatan Melalui Jalur Umum. Tetapi Pada akhirnya upaya ini tidak berhasil, karena pada umumnya Masyarakat Pengguna Layanan Kesehatan sudah terdaftar sebagai Peserta BPJS Kesehatan.

Ketiga,Berangkat dari hal tersebut,Manajemen kemudian berupaya semakin membenahi sektor Pelayanan Medis dan Penunjang Medis RSUD Sari Mutiara Medan,termasuk membeli Peralatan –peralatan Medis yang baru termasuk Juga dengan Mengadakan Pelatihan - Pelatihan Profesi atau Keahlian Kepada Perawat dengan tujuan Meningkatkan Aspek Kualitas Pelayanan yang lebih bermutu dan Menyentuh, dan disisi Yang Lain mengharap Supaya BPJS Kesehatan bersedia bekerja sama kembal idengan RSUD Sari Mutiara Medan yang pada gilirannya nanti harapanya Jumlah kunjungan Pasien kembali naik yang otomatis akan menambah Pemasukan Perusahaan sebagai Modal dalam memenuhi Kewajiban Perusahaan Khususnya Gaji

Halaman 10

Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Pekerja, dokter Umum dan Spesialis dan Juga Operasional Yang lain seperti Listrik dan Biaya Pemeliharaan Bangunan.

Keempat, Pada bulan April 2018 akhirnya BPJS Kesehatan kembali menjalin kerjasama dengan RSU Sari Mutiara Medan, tapi sangat disayangkan, walaupun bekerjasama kembali tidak otomatis menjadikan jumlah Pasien meningkat, bahkan sejak bulan April 2018 sampai awal tahun 2019 Jumlah pasien semakin menurun drastis. Situasi ini sangat dipengaruhi oleh Regulasi baru yang dikeluarkan oleh BPJS dalam Hal Rujukan Pasien berjenjang. Dimana Pada Umumnya Pasien akan lebih diutamakan dirujuk di Rumah Sakit Tipe C, Bilamana Rumah Sakit Tipe C Tidak mampu memberikan Pelayanan maka baru akan dikirim ke Rumah Sakit Tipe B. dalam hal ini karena Rumah Sakit Sari Mutiara Medan merupakan Rumah Sakit Tipe B, Otomatis Kebijakan tersebut menjadi sangat berdampak. Hal tersebut Mengakibatkan Jumlah Pemasukan Semakin menurun dan Aspek Pendapatan Perusahaanpun terdampak dengan Kebijakan tersebut. Dampak terbesarnya adalah Pemberian Gaji Pekerja menjadi Terlambat dari Jadwal seharusnya setiap bulan.

Beberapa point tersebutlah yang mengakibatkan Tergugat sangat kesulitan dalam mengupayakan biaya operasional Perusahaan. Karena setiap bulan dari Kurun Waktu September tahun 2017 Sampai dengan Februari 2019 Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan terus merugi atau dengan Kata lain Pengeluaran Jauh Lebih besar dari Pemasukan.

Bila dihitung dalam Kurun Waktu tersebut setiap bulanya Tergugat harus mengeluarkan Biaya Operasional Perusahaan termasuk Gaji Pekerja dan Dokter Sebesar 3 Milyar Rupiah sementara Jumlah pendapatan rata-rata hanya sebesar 300 Juta, otomatis Untuk memenuhi Jumlah Kekurangannya Tergugat harus mengajukan Pinjaman atau mengharapkan Dana Talangan dari Bank, yang tentunya disertai dengan Bunga Pinjaman. Tetapi sekalipun demikian Tergugat selalu Menunjukkan Komitmennya memberikan Gaji Pekerja setiap bulanya. Hal tersebut Menunjukkan bahwa Tergugat memiliki itikad baik dan Peduli akan Nasip Para Pekerjaanya.

7. Terkait Mutasi Penggugat

Tanggal 21 Februari 2019 atau seminggu sebelum RSU Sari Mutiara Medan Tutup Operasional Sebenarnya Penggugat dan Kawan-Kawanya di Unit Security telah di Mutasikan Ke Universitas Sari Mutiara Indonesia Melalui Surat Mutasi Surat Mutasi Nomor: 0250/II.4/RSUSM/II/2019 Yang dikeluarkan

Halaman 11
Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



oleh Direktur RSU Sari Mutiara Medan saat itu yaitu Bapak dr.Tahim Solin,MMR Tapi Faktanya hingga RSU Tutup Operasional Penggugat dan Kawan-Kawanya tidak Pernah Melaksanakan Mutasi tersebut. Karena itulah sebenarnya Tergugat merasa aneh akan Gugatan Penggugat.

Justru sebenarnya dalam Hal Hubungan Kerja harusnya Tergugat Yang merasa sangat dirugikan oleh Penggugat sebab Niat baik dan Profesionalisme Tergugat dengan Ingin Tetap Mempertahankan Penggugat bekerja di Yayasan Sari Mutiara Medan tidak ditanggapi dengan Baik Oleh Penggugat,bahkan malah Memohonkan Gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan ini.terkait Sikap Penggugat ini Mohon Majelis Hakim Yang memeriksa dan Memutus Perkara ini Supaya Dalam Memeriksa dan Memutus Perkara ini nantinya Mempertimbangkan Sikap PenggugatTersebut

8.Terkait Besaran Upah Penggugat

Menurut Tergugat Perhitungan Jumlah Upah Sesuai Gugatan Penggugat berdasarkan upah minimum sektoral kota Medan tahun 2019 Sebesar Rp.3.266.807,- (Tiga Juta dua ratus enam puluh enam ribu delapan ratus tujuh rupiah) tidak tepat.disebabkan oleh Pemohon Kasasi Hanya Bekerja Selama dua bulan saja tahun 2019.

Menurut Tergugat Pada Tahun 2019 Penggugat hanya bekerja selama dua bulan saja di RSU Sari Mutiara Medan,dan itupun sudah memasuki Fase dimana RSU Sari Mutiara Medan sudah sangat Kesulitan dalam memenuhi Beban Operasional Perusahaan Khususnya Beban Upah Para Pekerja termasuk Penggugat. Hal ini merupakan rentetan dari Kesulitan Keuangan RSU Sari Mutiara Medan sejak November tahun 2017,atau sejak Periode Pertama BPJS Kesehatan Menghentikan Kerjasama dengan RSU Sari Mutiara Medan di tambah lagi dengan Izin Operasional RSU Sari Mutiara Medan Yang sudah Kadaluarsa.

Maka:

Berdasarkan uraian tersebut diatas dengan ini Tergugat bermohon Kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan Memutus Perkara *a quo* supaya berkenaan menjatuhkan Putusan sebagai berikut:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja Antara Penggugat dengan Tergugat sejak Tanggal 1 Maret 2019



3. Menyatakan dan Menetapkan Hak Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Kesepakatan bersama Para Pekerja RSU Sari Mutiara Medan dan Tergugat Tanggal 9 Juli 2019

4. Membebaskan Biaya Perkara Kepada Negara

Atau, apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat Lain mohon Putusan yang seadil-adilnya (*exaequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan Replik dan menyatakan tetap pada gugatannya dan kemudian pihak Tergugat juga tidak mengajukan Duplik dan secara lisan juga menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 27 Desember 2021 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-1 dan P-4 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Keputusan Direktur RSU Sari Mutiara Nomor 1471/I.2/RSU-SM/VII/2015 tentang Pengangkatan Pegawai Tetap Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan tanggal 01 Juli 2015, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Nomor 567/1555/DKKM/2019, Perihal Anjuran, tertanggal 10 September 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Rekening Koran atas nama Penggugat yang diterbitkan oleh Bank Mandiri periode 01 Januari 2017 sampai dengan 31 Desember 2018, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1576/KPTS/2018, tentang Upah Minimum Sektoral Kota Medan tahun 2019, tertanggal 31 Desember 2018, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Linda Widya Ningsih** dan **Suhrodi** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Linda widya Ningsih:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena saksi sama-sama pernah bekerja diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat mulai bekerja RSU Sari Mutiara sejak 16 Juni 2014;
- Bahwa Penggugat bekerja dibagian kebersihan (*Cleaning Service*);

Halaman 13
Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



- Bahwa gaji Penggugat setiap bulannya dibayar melalui transfer ke rekening Bank Mandiri;
- Bahwa saksi menyatakan setiap bulannya upah dibayar oleh Tergugat setiap tanggal 10;
- Bahwa saksi menyatakan Tergugat membayar gaji atau upah Penggugat dan pekerja lainnya mulai terlambat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan Februari 2019;
- Bahwa gaji Penggugat sebesar ± Rp.2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Rumah Sakit ada 2 (dua) Cabang yaitu di Medan dan di Lubuk Pakam;
- Bahwa Rumah Sakit Sari Mutiara telah tutup dibulan Maret 2019;
- Bahwa ada kebijakan kompensasi hanya untuk sebagian pegawai;

2. Saksi Suhrodi:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena saksi sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat mulai bekerja Rumah Sakit Umum Sari Mutiara sejak tanggal 16 Juni 2014;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai petugas kebersihan (cleaning service);
- Bahwa gaji setiap bulannya dibayar melalui transfer ke rekening Penggugat di Bank Mandiri;
- Bahwa saksi menyatakan setiap bulannya upah dibayar oleh Tergugat setiap tanggal 10;
- Bahwa saksi menyatakan Tergugat membayar gaji atau upah Penggugat dan pekerja lainnya mulai terlambat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan Februari 2019;
- Bahwa gaji Penggugat sebesar ± Rp.2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Rumah Sakit ada 2 (dua) Cabang yaitu di Medan dan di Lubuk Pakam;
- Bahwa Rumah Sakit Sari Mutiara telah tutup dibulan Maret 2019;
- Bahwa ada kebijakan kompensasi hanya untuk sebagian pegawai;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-3 yang telah dinazegelen dan



bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok sebagai berikut:

1. Fotocopy Daftar Uang Jasa Pegawai RSU Sari Mutiara Medan, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Perihal Permohonan Penambahan Kredit, Nomor 213/PK-YSM/VII/2019, tertanggal 15 Juli 2019, yang dikeluarkan oleh Yayasan Sari Mutiara Medan, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Daftar Mutasi dan Pengunduran Diri Pekerja/Pegawai RSU Sari Mutiara Medan sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, tertanggal 31 Juli 2020, yang dikeluarkan oleh Yayasan Sari Mutiara Medan, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat juga mengajukan 1 (satu) orang saksi atas nama **Daryanto Marbun** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut;

1. Saksi Daryanto Marbun:

- Bahwa saksi kenal Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa saksi kenal Penggugat karena pernah sama-sama bekerja di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara sejak Maret 2019;
- Bahwa sejak Maret 2019 RSU Sari Mutiara tutup karena kondisi keuangan dan izin rumah sakit tidak diperpanjang lagi;
- Bahwa beberapa tahun terakhir pasien di RSU Sari Mutiara sepi karena peserta BPJS tidak diterima lagi;
- Bahwa manajemen telah memanggil dan membicarakan kondisi RSU Sari Mutiara kepada seluruh karyawan;
- Bahwa manajemen RSU Sari Mutiara menawarkan opsi kepada karyawan, namun sebagian menerima dan lainnya menolak;
- Bahwa karyawan yang menolak opsi dari RSU Sari Mutiara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
- Bahwa sampai saat ini RSU Sari Mutiara tidak menerima pasien dan tutup total;
- Bahwa karyawan RSU Sari Mutiara ada yang dimutasi ke RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam dan ada juga yang di mutasi ke kampus;

Halaman 15
Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 31 Januari 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas, yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat bekerja sebagai Cleaning Service ditempat usaha Tergugat yaitu Rumah Sakit Umum Sari Mutiara sejak 16 Juni 2014 hingga Maret 2019, masa kerja Penggugat adalah 4 tahun 9 bulan.
2. Bahwa selama bekerja dengan Tergugat, perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat dibuat oleh Tergugat dalam bentuk lisan.
3. Bahwa Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:
 - a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
 - b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
4. Bahwa Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut: "Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan."
5. Bahwa dengan melihat aturan hukum diatas, maka dapat disimpulkan: Hanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dapat dibuat dalam bentuk lisan.
 - a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan, merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.



- b. Bahwa Tergugat pun telah menerbitkan surat pengangkatan pegawai tetap untuk Penggugat, namun tanggal terbit dari surat pengangkatan tersebut dibuat setelah 1 (satu) tahun Penggugat bekerja;

Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan sebagian dalil gugatan Penggugat dan membantahnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

1. Bahwa benar, Penggugat atas nama ibu Nurjanah merupakan Eks Pekerja di RSU Sari Mutiara Medan;
2. Bahwa Pekerjaan terakhir Penggugat di RSU Sari Mutiara Medan Tergugat Bertugas di Unit Cleaning Service
3. Gaji terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.1.332.500,- (satu juta tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah)
4. Gugatan Penggugat terkait Perjanjian Kerja.

Hubungan Kerja antara Para Penggugat dan RSU Sari Mutiara Medan tertuang dalam satu aturan Hubungan KerjaYaitu Peraturan Perusahaan RSU Sari Mutiara Medan.Dengan Nomor Pengesahan 560/383/DKKM/2017 Yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tanggal 11 Juli 2017.

Tergugat ingin menjelaskan bahwa Dalam Peraturan Perusahaan tersebut, ada dua Pasal yang mengatur lebih rinci tentang Status Pekerja Perusahaan RSU Sari Mutiara Medan yaitu sebagai berikut:

- Pasal 2 ayat (3) "CalonPekerja yang telah lulus seleksi dan Pemeriksaan kesehatan diterima menjadi Pegawai tetap setelah masa percobaan yang dibuat secara tertulis dan diberitahukan Kepada Pekerja".
- Pasal 2 ayat (6) "Pekerja yang telah melalui masa Percobaan dengan baik diangkat menjadi Pekerja Tetap di Perusahaan sesuai dengan status Penggolongannya yang ditentukan oleh Perusahaan

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah : Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat ?

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/1557/DKKM/2019 tanggal 10 September 2019 dan karena para pihak belum menerima Anjuran dimaksud,



kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha juga hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang bahwa Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi bahwa "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain *juncto* ayat (6) huruf a bahwa "Perusahaan adalah setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain";

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan bukti P-4 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-3 dan mengajukan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipertimbangkan adalah yang memiliki relevansi dengan gugatan *a quo*;

Menimbang, bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat yakni hubungan kerja, dapat dibuktikan dengan adanya Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan Nomor 1.471/I.2/RSU-SM/VIII/2015 yang diajukan oleh Penggugat tentang Pengangkatan Karyawan tetap Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan (vide bukti P.1);

Halaman 18
Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa permasalahan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat diawali dengan putusannya kerja sama dengan BPJS Kesehatan yang otomatis pasien BPJS tidak bisa lagi terlayani di RSUD Sari Mutiara, mengakibatkan jumlah pasien khususnya rawat inap di RSUD Sari Mutiara turun drastis, hal ini berdampak langsung ke jumlah pendapatan atau pemasukan RSUD Sari Mutiara;

Menimbang, bahwa hal tersebut diatas Tergugat selaku pengelola manajemen menata kembali sector marketing dengan lebih serius, hasil audit dan pembahasan, penilaian dan rekomendasi tim pemeriksa, dan membenahi sector pelayanan medis dan penunjang media di RSUD Sari Mutiara, termasuk membeli peralatan medis yang baru dengan harapan kembali supaya BPJS Kesehatan bersedia bekerja sama kembali yang nantinya akan meningkatkan jumlah kunjungan pasien kembali naik yang otomatis akan menambah pemasukan RSUD Sari Mutiara;

Menimbang bahwa pada akhirnya BPJS Kesehatan kembali menjalin kerja sama kembali dengan RSUD Sari Mutiara, tapi walaupun kerja sama kembali tidak secara otomatis menjadikan RSUD meningkat, bahkan sejak bulan April 2018 sampai awal tahun 2019 jumlah pasien semakin menurun, akibatnya Pemasukan dengan Pengeluaran tidak seimbang lagi, hal ini berdampak kepada ketepatan waktu pembayaran gaji karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat RSUD Sari Mutiara masing-masing mempunyai hubungan hukum secara langsung kepada Penggugat sebagaimana tersebut diatas, dan kewajiban sebagai konsekwensi yang harus dibayarkan kepada Penggugat akibat Pengakhiran Hubungan Kerja yang terjadi;

Menimbang, bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang dilakukan Tergugat adalah disebabkan kondisi Perusahaan dalam hal ini RSUD Sari Mutiara mengalami kerugian terus menerus, akibat semakin tinggi biaya operasional;

Menimbang, bahwa untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, maka Tergugat melakukan kebijakan untuk melakukan mutasi karyawan RSUD Sari Mutiara kepada unit usaha Yayasan Sari Mutiara yang lain dalam hal ini unit lembaga pendidikan di Kota Medan dan RSUD Sari Mutiara di Lubuk Pakam;

Menimbang, bahwa upaya Tergugat untuk mempertahankan eksistensi RSUD Sari Mutiara dan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terbukti

Halaman 19
Putusan Nomor 389/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



dengan adanya mutasi dan rotasi para pegawai dari RSUD Sari Mutiara Medan ke RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam sebanyak 52 (lima puluh dua) orang, mutasi ke Universitas Sari Mutiara 13 (tiga belas) orang dan 3 (tiga) orang mutasi ke Yayasan Sari Mutiara serta yang lainnya mengundurkan diri (vide bukti T-3);

Menimbang, bahwa ternyata atas kebijakan yang dilakukan Tergugat, tidak dapat merubah keadaan menjadi lebih baik, dan pada akhirnya Tergugat dengan sangat berat hati melakukan penutupan terhadap RSUD Sari Mutiara dengan kata lain Perusahaan tidak dapat dipertahankan beroperasional, yang pada puncaknya pada tanggal 1 Maret 2019 tutup dengan bersamaan berakhirnya izin operasional RSUD Sari Mutiara;

Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas, sudah tidak mungkin Perusahaan dipertahankan untuk dapat dijalankan, sehingga pada akhirnya Tergugat menutup Perusahaan dan berdampak kepada Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap karyawan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sebagaimana yang tertuang dan diamanatkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan kenyataan dan fakta tidak perlu menunggu kerugian menjadi lebih lama diderita baik oleh Tergugat maupun bagi Penggugat, yang ada benar faktanya dan sudah diketahui oleh umum dan khalayak ramai adalah tutup dan tidak beroperasional lagi, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, 5, 6 dan 8 dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan kepada ketentuan tersebut diatas, komponen yang sangat penting adalah masa kerja dan upah sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, sehingga masa kerja dan upah tersebutlah yang menjadi dasar penghitungan hak-hak Penggugat, maka Tergugat berkewajiban memberikan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar Rp.26.297.796 (dua puluh enam juta dua ratus sembilan puluh tujuh ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah), dengan rincian sebagai berikut,:

- Uang Pesangon;
5 bulan upah x Rp.3.266.807,--=Rp.16.334.035



- Uang Penghargaan masa kerja ;
$$2 \text{ bulan upah} \times \text{Rp.} 3.266.807, = \text{Rp.} 6.533.614,-$$
$$\text{Rp.} 22.867.649$$
- Uang penggantian hak;
$$\text{Rp.} 22.867.807 \times 15 \% = \frac{\text{Rp.} 3.430.147}{\text{Rp.} 26.297.796}$$

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) yang menyatakan Tergugat bersalah karena terlambat membayar upah Penggugat sejak bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Maret 2019 dan petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) yang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena keterlambatan pembayaran upah, terhadap hal tersebut jika karena Tergugat terlambat membayarkan upah atau tidak terpenuhi maka seharusnya hal tersebut dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini badan Pengawas yang tentunya akan menerbitkan nota hasil pemeriksaan dan verifikasi tentang hal tersebut, namun hal demikian tidak dilakukan oleh Penggugat, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap tuntutan sebagaimana dimaksud diatas belum cukup bukti, maka tuntutan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan dan oleh karenanya haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa upah proses setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan, maka Majelis Hakim berpendapat upah proses yang dimintakan Penggugat, bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan karena Perusahaan dalam hal ini RSU Sari Mutiara tidak beroperasi lagi atau Tutup sebagaimana yang dimaksud Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka petitum gugatan Penggugat angka 7, 8 dan 9 tentang upah proses tidak dapat dikabulkan dan haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum dalam gugatan Penggugat angka 10, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat berupa permohonan agar dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).- untuk setiap harinya terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap, setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu



dwangsom apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut diatas, maka gugatan Penggugat haruslah **dikabulkan untuk sebagian dan menolak selain selebihnya**;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan, Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pengadilan sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak- hak Penggugat berupa uang pesangon 1 kali ketentuan sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak perumahan dan pengobatan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan total sebesar Rp.26.297.796 (dua puluh enam juta dua ratus sembilan puluh tujuh ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah), dengan rincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon;
5 bulan upah x Rp.3.266.807,-=Rp.16.334.035



- Uang Penghargaan masa kerja ;
$$2 \text{ bulanupah} \times \text{Rp.}3.266.807,- = \text{Rp.} 6.533.614,-$$
$$\text{Rp.}22.867.649$$
- Uang penggantian hak;
$$\text{Rp.}22.867.807 \times 15 \% = \frac{\text{Rp.} 3.430.147}{\text{Rp.}26.297.796}$$
- 4. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah
Rp. 520.000,00 (lima reatus dua puluh ribu rupiah);
- 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Rabu, **tanggal 27 April 2022** oleh kami MARTUA SAGALA, S.H, M.H, sebagai Ketua Majelis, MASDALENA LUBIS, S.H dan MEILINUS AGPH. GULO, S.Kom., S.H., M.H., masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, berdasarkan penetapan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Medan tanggal 08 November 2021 dengan Nomor 389/Pdt.sus-PHI/2021/PN.Mdn, putusan mana diucapkan pada hari **Senin, tanggal 09 Mei 2022**, dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan didampingi para Hakim Anggota dan dibantu oleh Rita Sitepu, S.H, Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat tanpa dihadiri oleh Tergugat ataupun Kuasanya;

Hakim Anggota,

Masdalena Lubis, S.H.

Meilinus Gulo, S.Kom.,S.H.,M.H

Hakim Ketua,

Martua Sagala, S.H., M.H

Panitera Pengganti,

Rita Sitepu, S.H



Biaya-biaya :

1. Panggilan	Rp. 500.000,-
2. Redaksi	Rp. 10.000,-
3. Materai	Rp. 10.000,-
Jumlah	Rp. 520.000,-
(lima ratus dua puluh ribu rupiah)	