



PUTUSAN

Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

NY. NS. MARTHA SINAGA,S.KEP, yang beralamat di Jalan Cempaka Blok E No. 5, Pondok Mekarsari, Rukun Tetangga 002, Rukun Warga 012, Kelurahan Mekarsari, Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat dalam hal ini memberikan kuasa kepada Jogi Situmorang,SH dan Derman Situmorang,SH ,Para Advokat yang bernaung di Kantor Advokat J.S. MORANG & PARTNERS yang beralamat di Hotel Plaza. Komplek Agung Sedayu Blok N22-24, Jalan Mangga Dua Raya, Jakarta Pusat yang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Ny. NS. Martha Sinaga,S.Kep yang beralamat di Jalan Cempaka Blok E No. 5, Pondok Mekarsari, Rukun Tetangga 002, Rukun Warga 012, Kelurahan Mekarsari, Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 September 2020 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 03 November 2020, dibawah register Nomor 418/SK.HUK/PHI/2020/PN.Srg Selanjutnya disebut sebagai..... **PENGGUGAT**;

lawan:

PT. MURNI ASIH (Pengelola Rumah Sakit Murni Asih), yang beralamat di Jalan Raya Legok No.86,Bojongnangka, Medang,Pagedangan,Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten dalam hal ini memberikan kuasa kepada : Bona Andi Mochtar, S.H., Dkk, Advokat pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum JAT &Co Lawfirm yang beralamat di Ruko Glaze 2 Blok D No. 15 No. 15 Paramount Gading Serpong, berdasarkan surat kuasa

Halaman 1 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 132/JAT&Co/XI/2020 tertanggal 23 November 2020 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 30 November 2020, dibawah register Nomor 471/SK.HUK/PHI/2020/PN.Srg; selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 03 Nopember 2020, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 03 Nopember 2020 dalam Register Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Bahwa adapun alasan-alasan Penggugat dalam Gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Perawat yang telah berpengalaman sebagai Manager Keperawatan.
2. Bahwa Tergugat adalah Perseroan Terbatas, hal mana Tergugat adalah sebagai Pengelola Rumah Sakit Murni Asih dimana Tergugat membutuhkan Manager Keperawatan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh Penggugat.
3. Bahwa atas kualifikasi yang dimiliki oleh Penggugat sehingga Tergugat menerima Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 18 Maret 2019 dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu 2 (dua) tahun lamanya sebagaimana dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 18 Maret 2019.
4. Bahwa adapun jabatan Penggugat yang disepakati dalam Perjanjian Kerja adalah sebagai Manager Keperawatan dengan upah sebesar Rp. 17.000.000 (tujuh belas juta rupiah) setiap bulan.
5. Bahwa adapun syarat berakhirnya hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja tersebut adalah sebagai berikut:
 - a. Pihak Kedua melanggar Peraturan Tata Tertib dalam peraturan yang ditetapkan dalam oleh Pihak Pertama.

Halaman 2 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg



- b. Pihak Kedua melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan yang berlaku.
 - c. Pihak Kedua tidak mencapai target dan kinerja yang baik berdasarkan penilaian dari Pihak Pertama.
 - d. Pihak Kedua melanggar pasal 6 butir e
6. Bahwa setelah Penggugat mulai bekerja pada Tergugat, Tergugat tidak pernah memberikan dan menjelaskan Peraturan Perusahaan yang berlaku kepada Penggugat dan juga tidak pernah memberikan target yang harus dicapai oleh Penggugat sebagai parameter dalam menilai pencapaian Penggugat dalam bekerja pada Tergugat.
 7. Bahwa setelah Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat telah berupaya melakukan perubahan-perubahan di divisi Penggugat namun perubahan tersebut tidak maksimal karena terganjal dari kebijakan-kebijakan pemilik perusahaan yang tidak sesuai dengan standart management rumah sakit.
 8. Bahwa akibat ketidaksesuaian kebijakan tersebut telah menimbulkan konflik dengan pemilik perusahaan, sehingga apapun yang dilakukan oleh Penggugat selalu dianggap salah oleh Tergugat.
 9. Bahwa Tergugat bukan suatu perseroan yang dikelola secara profesional, dimana dalam perusahaan Tergugat telah mencampuradukkan kepentingan perusahaan dengan kepentingan keluarga pemilik perusahaan.
 10. Bahwa oleh karena ketidakharmonisan Penggugat dengan pemilik Perusahaan, sehingga Tergugat juga sudah tidak dapat membedakan mana yang menjadi tanggung jawab Penggugat dan mana yang menjadi tugas dan tanggung jawab anak buah atau bawahan Penggugat. Hal itulah yang terjadi pada Penggugat, dimana pada tanggal 28 Agustus 2019 Penggugat dipanggil oleh direktur Rumah Sakit Murni Asih yakni dr. Florencia Angkawijaya bersama-sama dengan kepala Personalia saudara T. Manalu untuk menandatangani Surat Peringatan I (pertama) dengan cara memaksa.
 11. Bahwa adapun hal-hal yang membuat Penggugat harus mendapat Surat Peringatan I menurut Tergugat adalah karena pada tanggal 27 Agustus 2019 di ruang perawatan anak ditemukan obat yang tidak dikembalikan kelogistik farmasi berupa pereda nyeri, antibiotik, penurun tekan darah tinggi, infus cairan, ringer laktat, ostu menitol.
 12. Bahwa adapun jangka waktu berlakunya Surat Peringatan yang diberikan oleh Tergugat adalah 6 (enam) bulan lamanya.
 13. Bahwa obat-obatan yang ditemukan tersebut di atas sesungguhnya bukan kesalahan Penggugat, tetapi adalah kelalaian dari anak buah Penggugat. Sekiranya



Tergugat tidak berniat lain terhadap Penggugat, maka semestinya Tergugat dapat memberi tahu kepada Penggugat atas penemuan obat-obatan tersebut, sehingga Penggugat dapat menegur atau memperingati anak buah buah Penggugat agar lebih teliti dalam bekerja.

14. Bahwa atas adanya keteledoran anak buah Penggugat seharusnya yang harus mendapat Surat Peringatan adalah anak buah Penggugat bukan Penggugat dan pemberian Surat Peringatan idealnya atas rekomendasi dari Penggugat.
15. Bahwa oleh karena kesalahan tersebut tidak dilakukan oleh Penggugat maka Penggugat menolak menerima dan menandatangani Surat Peringatan I yang diberikan oleh Penggugat.
16. Bahwa pada tanggal 30 September 2019, Penggugat kembali mendapat panggilan dari Direktur RS Murni Asih bersama sama dengan Manager Personalia untuk hadir diruangan direktur. Dalam Pertemuan tersebut direktur rumah sakit menyerahkan Surat Peringatan Ke II dengan nomor 007/HRD-RS/IX/2019. Dalam Surat Peringatan tersebut Penggugat dinyatakan melakukan kelalaian dalam bekerja dan tanggung jawab yakni tidak mentaati Peraturan Perusahaan.
17. Bahwa atas adanya Surat Peringatan Ke II ditolak oleh Penggugat dengan alasan, bahwa dalam surat peringatan tersebut tidak jelas dinyatakan hal-hal dari perusahaan yang tidak ditaati oleh Penggugat.
18. Bahwa sesungguhnya Surat Peringatan tersebut dibuat oleh Tergugat hanya sekedar untuk mencari-mencari kesalahan Penggugat terbukti dari materi yang dituduhkan sebagai pelanggaran Penggugat pun tidak bisa dipertanggungjawabkan oleh Tergugat termasuk waktu pemberian Surat Peringatan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan undang-undang.
19. Bahwa dari sisi jarak waktu pemberian Surat Peringatan I dan Surat Peringatan ke II Tergugat telah salah menerapkan.
20. Bahwa pada tanggal 01 Oktober 2019 Penggugat menerima lembaran penilaian management yang menurut Penggugat penilaian tersebut tidak memiliki petunjuk teknis yang jelas sebagai dasar penilaian terhadap kinerja Penggugat. Adanya penilaian tersebut juga tidak pernah diketahui oleh Penggugat. Menurut Penggugat Penggugat adanya penilaian tersebut sengaja dibuat-buat oleh Tergugat agar Penggugat terkesan tidak mempunyai penilaian yang baik. Dugaan itu sangat beralasan karena sebelumnya Penggugat telah mendapat evaluasi kerja dengan hasil penilaian yang baik.
21. Bahwa jangka waktu Surat Peringatan II berlangsung selama 6 (enam) bulan.
22. Bahwa sebelum sampai pada batas waktu yang berlakunya Surat Peringatan Ke II, pada tanggal 21 Oktober 2019 sekitar pukul 17.05 wib Penggugat dipanggil oleh



manager HRD Tergugat untuk hadir . Dalam pertemuan tersebut manager HRD tersebut menyerahkan surat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dengan surat Nomor 186/HRD/RSMA/X/2019.

23. Bahwa adapun dasar pemutusan hubungan kerja Penggugat menurut Tergugat adalah sesuai dengan materi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 18 Maret 2019 pasal 8 butir a, b dan c yang berbunyi sebagai berikut:

“ Berakhimya Hubungan Kerja

- a. Pihak Kedua melanggar Peraturan Tata Tertib dan Peraturan yang telah ditetapkan dalam Pihak Pertama atau
- b. Pihak Kedua melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan yang berlaku.
- c. Pihak Kedua tidak mencapai target dan kinerja yang baik berdasarkan penilaian dari Pihak Pertama.

24. Bahwa Penggugat dengan tegas menyatakan Penggugat tidak pernah melanggar Tata Tertib dan peraturan yang dibuat oleh Tergugat. Disamping Penggugat belum pernah melihat peraturan perusahaan Tergugat, adanya penemuan obat-obatan di ruang perawatan bukan kesalahan Penggugat tetapi adalah kelalaian dari anak buah dari Tergugat.

25. Bawa jika melihat hirarki dalam menerapkan tugas dan tanggung jawab, seharusnya yang harus ditegur dan dan diperingati adalah bawahan dari Penggugat yang melakukan kelalaian bukan Penggugat.

26. Bahwa yang berhak memberikan teguran adalah Penggugat, sehingga tindakan Tergugat yang menimpahkan kelalaian anak buah Penggugat menjadi kesalahan Pengugat adalah tindakan yang salah dan tidak berdasarkan hukum.

27. Bahwa sampai Tergugat mengakhiri hubungan kerja Penggugat, Tergugat tidak pernah menunjukkan Berita Acara penemuan obat-obat yang dimaksud Tergugat, bahkan pekerja yang lalai tidak mengembalikan obat ke bagian logistik tidak ditunjukkan batang hidungnya oleh Tergugat. Oleh karena itu Penggugat menduga penemuan obat tersebut hanya rekayasa semata agar bisa mempersalahkan Penggugat.

28. Bahwa soal adanya pernyataan Penggugat melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan adalah tidak benar. Tuduhan tersebut adalah mengada-ada, karena sampai saat ini Tergugat tidak dapat menunjukkan pasal mana dari undang-undang ketenagakerjaan yang dilanggar oleh Penggugat.



29. Bahwa dari awal Penggugat bekerja pada Tergugat tidak pernah memberikan Target dan sarana untuk mencapai target yang dimaksud, sehingga adalah alasan yang mengada-ada jika Tergugat menyatakan Penggugat tidak mencapai target.
30. Bahwa oleh karena dasar pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah penilaian yang tidak berdasarkan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka Penggugat menyatakan pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat sangat tidak berdasar.
31. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang telah melakukan mediasi dan telah pula memberikan anjuran atas perselisihan antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dengan Anjuran No.567/5624/Disnaker tertanggal 10 Desember 2019. Adapun pertimbangan dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:
- Bahwa benar saudara Martha Sinaga S. Kep mulai bekerja di RS Murni Asih sebagai Karyawan Kontrak (PKWT) selama 2 tahun dimulai sejak tanggal 18 Maret 2019 sampai pada tanggal 18 Maret 2021, jabatan sebagai Manager Keperawatan dan upah yang diterima sebesar Rp.17.000.000 (tujuh belas juta rupiah).*
 - Bahwa pemutusan hubungan yang dilakukan oleh RS Murni Asih terhadap saudara Martha Sinaga S. Kep dengan telah diberikan surat peringatan tertulis pertama No. 004/HRD-RS /VIII/2019 tertanggal 28 Agustus 2019 dan Surat Peringatan Kedua No.007/HRD-RS/IX/2019 tertanggal 30 September 2019 tidak dapat dipertimbangkan oleh Mediator karena Surat Peringatan ke II diberikan disebabkan sdr Martha Sinaga S. Kep tidak bersedia menandatangani surat Peringatan Pertama, maka terhitung sejak tanggal 22 Oktober 2019 Sdri Martha Sinaga sdh diputus hubungan kerjanya.*
 - Bahwa permintaan Sdri Martha Sinaga S. Kep yang meminta ganti rugi sampai berakhirnya hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tanggal 18 Maret 2021 serta THR tahun 2020 dapat dipertimbangkan oleh Mediator karena Sdri Martha Sinaga ,SKep diputus hubungan kerjanya oleh Rumah Sakit Murni Asih belum mendapatkan Surat Peringatan Ketiga sebagaimana diatur dalam undang-undang No13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161: Ayat (1) yang berbunyi : “ Dalam hal Pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja , setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua secara berturut-turut.*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ayat (2) yang berbunyi “ Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

32. Bahwa adapun Anjuran dari Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabuten Tangerang adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan Kerja antara RS. Murni Asih dengan saudara Martha Sinaga ,S Kep berakhir sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) tanggal 18 Maret 2021.
- b. Agar Pengusaha membayar uang ganti rugi sesuai dengan ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 62 kepada sdr Martha Sinaga ,S.Kep dari tanggal 22 Oktober 2020 sampai dengan 18 Maret 2021 18 (delapan belas) bulan.
- c. Agar RS Murni Asih membayar THR tahun 2019 dan THR 2020 sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Pasal 5.
- d. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

33. Bahwa oleh karena Pemberian Surat Peringatan Pertama dan Kedua oleh Tergugat kepada Tergugat bertentangan dengan hukum, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Tergugat bertentangan bertentangan pula dengan hukum.

34. Bahwa dengan melihat cara kerja management Tergugat yang “berantakan” dan sikap Tergugat yang tidak profesional, Penggugat sudah tidak ingin bekerja lagi pada Tergugat. Yang diharapkan oleh Penggugat saat ini adalah agar Tergugat segera membayar apa yang menjadi hak Penggugat

35. Bahwa berdasarkan pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah buruh sampai batas waktu Perjanjian Kerja.

36. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum dia atas maka adalah kewajiban hukum bagi Tergugat membayar sisa masa kerja Penggugat sebesar 18 X Rp. 17.000.000 = Rp. 306.000.000 (tiga ratus enam juta rupiah).

Halaman 7 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg



37. Bahwa oleh Tunjangan Hari Raya adalah bagian yang harus dibayar oleh Tergugat selama berlangsungnya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat, maka adalah kewajiban hukum bagi Tergugat juga untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) untuk tahun 2019 dan tahun 2020 sebesar Rp. 34.000.000 (tiga puluh empat juta rupiah).

38. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan pemberian Surat Peringatan I dan II oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan hukum.
3. Menyatakan pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan pasal 161, Undang-undang NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Menghukum Tergugat agar membayar uang sisa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dan Tergugat sejumlah 18 bulan sebesar 18 X Rp. 17.000.000 = Rp. 306.000.000 (Tiga Ratus Enam Juta Rupiah)
5. Menghukum Tergugat membayar THR tahun 2019 dan THR 2020 sebesar Rp. 34.000.000.
6. Membebaskan Biaya yang timbul atas perkara aquo kepada Penggugat.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat serta tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban di persidangan pada Hari Senin, tanggal 14 Desember 2020, pada pokoknya sebagai sebagai berikut:

1. Dalam Eksepsi

Gugatan Penggugat Kabur / Obscuur Libel

1. Eksepsi merupakan pengecualian, akan tetapi dalam konteks hukum acara, bermakna tangkisan atau bantahan yang ditujukan kepada hal-hal



- yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan yang mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima. Tujuan pokok pokok perkara;
2. Pengajuan eksepsi yaitu agar proses pemeriksaan dapat berakhir tanpa lebih lanjut memeriksa;
 3. Bahwa M. Yahya Harahap, S.H, dalam bukunya Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, mengenai faktor yang dapat menyatakan gugatan kabur, antara lain:
 1. Tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan;
 2. Tidak jelasnya objek sengketa;
 3. Petitum gugatan tidak jelas
 4. Masalah posita wanprestasi dan perbuatan melawan hukum;
 4. Bahwa gugatan Penggugat Obscuur Libel sebab dalam gugatannya Penggugat menggunakan Dasar Hukum yang tidak jelas karena Pasal Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dicantumkan Penggugat dalam gugatannya sudah dihapus dan sudah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang "Cipta Kerja" dan sudah tidak berlaku lagi, dan kita kenal dengan Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori yaitu peraturan yang sederajat, peraturan yang paling baru melumpuhkan peraturan yang lama. Jadi peraturan perundang-undangan yang baru secara otomatis peraturan yang lama tidak berlaku lagi oleh karena itu gugatan Penggugat haruslah tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas sudah sepantasnya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijke Verklaard/NO).

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak gugatan Penggugat kecuali yang nyata-nyata diakui oleh Tergugat;
2. Bahwa seluruh dalil-dalil Tergugat yang dikemukakan dalam Eksepsi tersebut diatas merupakan bagian yang juga menjadi dalil-dalil Tergugat dalam Jawaban Pokok Perkara;
3. Bahwa seluruh dasar hukum yang dikemukakan Tergugat dalam gugatannya sudah di hapus dan diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang "Cipta Kerja", jadi peraturan perundang-undangan yang baru secara otomatis peraturan yang lama tidak berlaku lagi.



4. Bahwa adapun syarat berakhirnya hubungan kerja yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya pada point 5 huruf d yang menyatakan "Pihak kedua melanggar pasal 6 butir e".

Tanggapan:

Bahwa berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan kerja No :186/HRD/RSMA/X/2019 adapun alasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan RS. Murni Asih karena Penggugat melanggar Pasal 8 butir 3, b, dan c dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan RS. Murni Asih, oleh karenanya gugatan Penggugat sangatlah mengada-ada.

5. Bahwa Tergugat mempertanyakan dasar gugatan Penggugat pada Poin 6 yang pada pokoknya menyatakan "Bahwa Tergugat tidak pernah memberikan dan menjelaskan Peraturan Perusahaan yang berlaku kepada Penggugat dan juga tidak pernah memberikan target yang harus dicapai oleh Penggugat sebagai Parameter dalam menilai pencapaian Penggugat dalam bekerja pada Tergugat";

Tanggapan:

Bahwa gugatan a quo adalah mengada-ada dimana dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat yang telah disepakati bersama antara para pihak dan juga telah ditandatangani ini dapat membuktikan juga Penggugat telah memahami dan menerima setiap klausula dalam Perjanjian tersebut;

Bahwa Tergugat mempertanyakan dasar gugatan Penggugat dimana dalam gugatannya Tergugat tidak pernah memberikan target yang harus dicapai sebagai parameter dalam penilaian kinerjanya, perlu dipertegas kembali saat Penggugat diberikan tanggung jawab sebagai Manager Keperawatan di tempat Tergugat, Penggugat telah di berikan informasi mengenai apa saja yang menjadi Job Description (Uraian Jabatan) atas pekerjaannya dan dokumen tersebut juga telah ditandatangani oleh Penggugat;

6. Dalam gugatan Penggugat poin 7 hingga 9 pada yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan perubahan-perubahan akan tetapi terganjal dengan permasalahan dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Tanggapan :

Bahwa dalam hal ini Tergugat menolak dengan tegas mengenai pernyataan yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatan tersebut



dikarenakan terlalu mengada-ada dan terlihat seperti memojokkan atau mencari-cari kesalahan Tergugat dikarenakan ketidakmampuan Penggugat melaksanakan Tugas dan Tanggung jawabnya sebagai Manager Keperawatan di tempat Tergugat;

Bahwa dalam hal ini Penggugat dapat dikatakan tidak mampu dalam menjalankan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti dapat terlihat pada penilaian atas hasil kinerjanya dalam menjabat sebagai Manager Keperawatan yang dikeluarkan oleh pimpinan RS. Murni Asih dimana Penggugat dinyatakan kinerjanya yang buruk;

Bahwa mengenai Legal Standing Penggugat pada RS. Murni Asih adalah sebagai pekerja dimana Penggugat dipekerjakan dan diangkat serta diberlkan posisi menjabat sebagai Manager Keperawatan yaitu untuk membantu dan mendukung Pelayanan Kesehatan kepada pasien dan masyarakat, akan tetapi dalam gugatannya Penggugat seolah-olah berkedudukan sebagai Pengawas yang memiliki tugas untuk memberikan penilaian atas Badan Hukum yang bergerak dibidang Pelayanan Kesehatan;

7. Bahwa mengenai dalil Penggugat pada poin 10 dan 15 dimana Penggugat menyatakan bahwa dikarenakan ketldak harmonisan antara Penggugat dengan Tergugat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan I (Pertama) kepada Penggugat;

Tanggapan:

Bahwa dalam hal ini Penggugat telah mendalilkan pernyataan yang merupakan kebohongan yang sengaja dibuat-buat oleh Penggugat untuk mengaburkan perihal kejadian sebenarnya dimana merupakan fakta sesungguhnya yang terjadi dan merupakan suatu kebenaran yang dapat dibuktikan oleh Tergugat;

Bahwa berdasarkan fakta/kenyataan yang sebenarnya dan dapat dibuktikan sehingga Penggugat diberlkan Surat Peringatan I (Pertama) No. 004/HRD-RS/VIII/2019 antara lain dikarenakan Penggugat telah melakukan suatu perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai kelalaian dalam bekerja dan tanggung jawabnya, antara lain:

1. Pada hari sei a so tanggal 27 Agustus 2013 di ruang Perawatan Anak di temukan Obat tidak dikembalikan ke Logistic Farmasi yaitu: Pereda nyeri, Antibiotik, Penurun Tekanan Darah, infus Cairan, Ringer Laktat dan Otsu Manitol;



2. Belum mampu mengendalikan tingkat turn over perawat/bidan;
3. Masih ditemukannya kelalaian yang dilakukan Staff Perawat;

Bahwa dalam hal ini kembali Tergugat mempertanyakan mengenai hal-hal yang telah didalilkan oleh Penggugat dimana Penggugat menyampaikan apabila kesalahan ataupun kelalaian yang dilakukan oleh anak buah merupakan tanggung jawabnya secara personal akan tetapi apabila dicermati dengan seksama maka keberlakuan hukum antara keperawatan dimulai dari keperdataan. Untuk mengetahui kedudukan hubungannya dalam landasan hukum, dapat dilihat pada pasal 1367 KUHPerdara yang mengemukakan "Seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan atas perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan orang-orang yang berada dibawah pengawasannya". Sehingga atas dalil Penggugat tersebut seolah-olah Penggugat Ingin lepas dan tanggung jawabnya atas permasalahan yang terjadi;

8. Bahwa perihal dalil Penggugat pada poin 17 dan 18 yang menyatakan pada intinya Tergugat dalam mengeluarkan Surat Peringatan ke-2 didasari oleh kesengajaan Tergugat untuk mencari-cari kesalahan Penggugat;

Tanggapan:

Bahwa dalam hal ini Tergugat ingin terlebih dahulu menjelaskan dalam perihal dikeluarkan Surat Peringatan kepada pekerja merupakan hak dari perusahaan dalam hal ini adalah Tergugat dimana setiap dikeluarkannya Surat Peringatan tersebut dikarenakan adanya kesalahan, pelanggaran dalam pelaksanaan dan pekerjaan dari seorang pekerja yang akan berakibat kepada kerugian perusahaan baik secara materiil maupun immateriil sehingga terhadap dalil Penggugat dimana dalam pernyataannya tersebut kembali Tergugat mempertanyakan Legalitasnya dalam suatu Badan Hukum sehingga seolah-olah memiliki kewenangan untuk mempertanyakan setiap prosedural dalam perusahaan layak atau tidaknya;

Bahwa terhadap perihal tersebut maka Tergugat melihat adanya upaya dari Penggugat untuk mengaburkan fakta yang sebenarnya dimana Surat Peringatan tersebut dikeluarkan dikarenakan Permasalahan yang telah dilakukan Penggugat terhadap setiap pekerjaannya baik terhadap tugas pokoknya (Job Description), pelayanannya kepada pasien maupun relationship dengan rekan kerjanya;



9. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada point 19, 21 dan 22 yang menyatakan jarak waktu pemberian surat peringatan ke I (satu) dan surat peringatan ke II (dua) Tergugat telah salah menerapkan

Tanggapan:

Bahwa dalam hal ini Penggugat tidak memahami aturan dan prosedur Surat Peringatan, karena Tergugat dalam hal ini telah memberikan surat Peringatan I (satu) pada tanggal 28 Agustus 2020 kepada Penggugat dengan jangka waktu 6 bulan untuk memperbaiki kinerjanya akan tetapi surat peringatan I (satu) yang Tergugat kirimkan tidak diterima atau diindahkan oleh Penggugat maka Tergugat berhak memberikan surat peringatan ke II (dua) pada tanggal 30 September 2020 karena Penggugat dinilai tidak ada itikad baik untuk memperbaiki kinerjanya dan sudah tidak lagi taat terhadap perintah Pimpinan nya, oleh karena tidak ada sama sekali itikad baik dari Penggugat untuk memperbaiki kinerjanya dan tidak mau menerima kembali surat peringatan ke II (dua) dari Tergugat maka sudah sepatasnya pada tanggal 21 Oktober 2019 Tergugat memutuskan hubungan kerja Tergugat berdasarkan surat Nomor : 186/HRD/RSMA/X/2019

10. Pada poin 24 hingga 27 Penggugat menyatakan dalam dalilnya tidak pernah melanggar Tata Tertib dan peraturan yang dibuat oleh Tergugat dan kembali mendahai kan jika permintaan Tergugat kepada Penggugat untuk bertanggung jawab atas kesalahan dan kelalaian yang dilakukan oleh anak buahnya Penggugat merupakan suatu kesalahan yang tidak berdasar;

Tanggapan:

Bahwa direkrutnya Penggugat oleh Tergugat diharapkan mampu membenkan kontribusi yang baik dalam jabatannya sebagai Manager Keperawatan RS. Murni Asih, penting untuk diketahui beban bagian ini sendiri adalah harus dapat "Mengatur, mengelola serta mengendalikan seluruh kegiatan pelayanan keperawatan di rumah sakit" sesuai dengan tugas Penggugat sesuai yang tertera di Uraian Jabatan pada Tujuan Jabatan yang mana Jabatan ini sendiri merupakan hal yang menunjang bagi pelayanan RS. Murni Asih sehingga harus dilaksanakan dengan tertib dan sesuai dengan target pelaksanaan;

Bahwa Penggugat dalam hal ini kembali menyampaikan yang penting untuk diingat dalam mendalilkan sesuatu dalam gugatan diperlukan kecermatan yang mendalam perihal mengaitkan suatu permasalahan



dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di mana Penggugat menyatakan bahwa dalam memberikan peringatan/teguran terhadap bawahan/anak buah merupakan kewenangan dari Penggugat semata, ini membuktikan bahwa ketidak-cermatan dan kehati-hatian Penggugat dalam pemyataannya;

Bahwa dapat dijelaskan dikarenakan perihal mengenai suatu hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dimana hubungan antara Majikan dan Pekerja/ Buruh didasarkan oleh suatu hubungan kerja Pasai 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan "Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah" maka perlu diingat kembali Pengertian hubungan Kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, didasarkan oleh suatu perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasai 1601a KUHPPerdata yang berbunyi:

"Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah";

Bahwa Penggugat seharusnya sadar dan mengerti atas Tugas dan Tanggung jawabnya dikarenakan pada Pasai 15 Kepmenkes RI No. 1293/Menkes/SK/XI/2001 menjelaskan bahwa terdapat batasan kewenangan yaitu pertama, melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, penetapan diagnose keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi keperawatan. Kedua, tindakan perawat sebagaimana dimaksud pada butir a meliputi intervensi keperawatan, observasi keperawatan, pendidikan, dan konseling kesehatan. Ketiga, dalam melaksanakan asuhan keperawatan sebagaimana dimaksud huruf (a) dan (b) harus sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ditetapkan oleh organisasi profesi. Keempat, pelayanan tindakan medis hanya dapat dilakukon berdasarkan penntah tertulis dari dokter, dapat di perhatikan kembali dengan seksama mengenai Berita Acara penemuan-penemuan oleh pimpinan perusahaan atas kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dalam hal ini Tergugat berpendapat bukan merupakan suatu kewajiban Tergugat



untuk menyampaikan kepada Penggugat dan juga tidak meliputi ranah tugas pekerjaan dari Penggugat;

11. Bahwa pada point 30 dalam gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa karena dasar pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah penilaian yang tidak berdasarkan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka Penggugat menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat sangat tidak berdasar

Tanggapan :

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat karena penggugat melanggar pasal 8 butir a,b dan c surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani oleh RS. Murni Asih dengan Penggugat dan sudah diatur juga pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja perubahan atas pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja berakhir apabila :

e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

12. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada point 32 yang menjelaskan tentang Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang antara lain sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja antara RS. Murni Asih dengan saudara Martha Sinaga, S.Kep. berakhir sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu tanggal 18 Maret 2020;
- b. agar pengusaha membayar uang ganti rugi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62 kepada Sdr. Martha Sinaga, S.Kep dari tanggal 22 Oktober 2020 sampai dengan 18 Maret 2021 18 (delapan belas) bulan.
- c. agar RS. Murni Asih membayar THR tahun 2019 dan THR 2020 sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan Bai Pekerja/buruh di perusahaan Pasal 5
- d. agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini

Tanggapan:



Bahwa Tergugat sangat menghormati proses-proses dalam perselisihan hubungan industrial yang dimana erat kaitannya dengan Menteri Ketenagakerjaan C.q Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang selaku Lembaga Negara pengawas dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, akan tetapi dalam hal ini Tergugat dengan tegas menolak isi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yang dimasukkan dalam gugatan Penggugat antara lain :

A. Pasal 62 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa bukanlah suatu kewajiban bagi Tergugat sebagai pihak yang memutus hubungan kerja untuk membayar ganti rugi karena Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja perubahan atas pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja berakhir apabila :

"e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja"

B. bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka yang hanya berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pekerja yang berstatus PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) berdasarkan Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan yang menyatakan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.

2. THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha.

3. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Pekerja/ Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan

13. Bahwa pada dalil Penggugat poin 33 menyatakan mengenai Pemberian Surat Peringatan I (Pertama) dengan Surat Peringatan II (Kedua)



bertentangan dengan hukum, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dalam hal ini bertentangan juga dengan hukum;

Tanggapan:

Bahwa gugatan a quo seharusnya memperhatikan dan tidak mengingkari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dengan Penggugat pada Pasal 8 mengenai Berakhirnya Hubungan Kerja yang menyatakan:

“Pihak Pertama (Tergugat) dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak karena:

- a. Pihak Kedua (Penggugat) melanggar Peraturan Tata Tertib dan Peraturan yang telah ditetapkan dalam Pihak Pertama, atau;
- b. Pihak Kedua (Penggugat) melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan UU ketenagakerjaan yang berlaku;
- c. Pihak Kedua (Penggugat) tidak mencapai target don kinerja yang baik berdasarkan penilaian dari Pihak Pertama”
- d. Pihak Kedua (Penggugat) melanggar Pasal 5 butir e;

Bahwa Pihak Pertama (Tergugat) tidak akan dibebani kewajiban untuk memberikan sesuatu kepada Pihak Kedua dengan alasan atau dalam bentuk apapun karena berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 5 dan Pasal 7 Perjanjian ini;

Bahwa ayat a s/d e dalam Pasal 8 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan perihal antara Tergugat dengan Penggugat bukanlah bersifat alternatif yang artinya jika salah satu saja dilanggar oleh Penggugat maka Tergugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa mengenai dalil Penggugat tersebut telah melampaui batasannya dikarenakan untuk menentukan batal ataupun tidaknya suatu penerapan hukum merupakan ranahnya Pengadilan sebagai Lembaga Yudikatif yang merupakan kewenangannya dalam hal ini;

Bahwa kita mengenai asas Pacta Sunt Servanda yang artinya Perjanjian adalah undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Bahwa klausul yang dibuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (ditandatangani oleh Tergugat dan Penggugat) tanpa paksaan dan dicermati dengan baik oleh Penggugat;

14. Bahwa mengenai perihal yang didalilkan Penggugat pada poin 36 dan 37 dimana Penggugat menyatakan adanya kewajiban hukum bagi Tergugat untuk membayarkan sisa masa kerja dan tunjangan hari raya kepada Penggugat;

Tanggapan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa mengenai perihal tersebut dalam hal ini kembali Tergugat menjelaskan bahwa Tergugat tidak dibebani kewajiban untuk melakukan pembayaran kepada Penggugat dalam bentuk apapun karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat disebabkan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat atas ketentuan dalam pasal 5 dan pasal 7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Bahwa Tergugat mempertanyakan nilai nominal angka dalam penghitungan pada dalilnya yang tidak cermat dan terlihat mengada-ada serta terlihat dibuat-buat karena Penggugat semenjak terhitung tanggal 22 Oktober 2019 sudah tidak bekerja kepada Tergugat;

Berdasarkan Jawaban Tergugat tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Serang Kelas 1A Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, kiranya berkenan memutuskan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verkload).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat sehubungan untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa perkara a quo, mempunyai pandangan lain, mohon memberikan putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono). Terima Kasih.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya telah mengajukan replik di persidangan pada Hari Senin, tanggal 18 Januari 2021 dan atas replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada Hari Rabu, tanggal 27 Januari 2021;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat dengan Nomor Induk Kependudukan 3276026803640003, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto copy Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) tertanggal 18 Maret 2019 selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto copy Slip gaji Penggugat dari bulan Maret 2019-September 2019, selanjutnya diberi tanda P-3;

Halaman 18 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg



4. Foto copy Kartu Tanda Pengenal atas nama Penggugat selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto copy Surat Peringatan Tertulis No.004/HRD-RS/VIII/2019 tertanggal 28 Agustus 2019 selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto copy Surat Peringatan Tertulis No.007/HRD-RS/IX/2019 selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.186/HRD/RSMA/X/2019 tertanggal 21 Oktober 2019 selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto copy Anjuran 567/6542 Tertanggal 10 Desember 2019 selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto copy Peraturan Perusahaan Penggugat Pasal 19 ayat 4 selanjutnya diberi tanda P-9;

setelah dicocokkan dengan aslinya, ternyata yang sesuai dengan aslinya hanya bukti P-1, P-3, P-7 dan P-8;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-9 tersebut di atas, Penggugat juga telah mengajukan Saksi-saksi sebagai berikut:

1. Saksi Indra Gunawan Ramadhana, di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa, Saksi sebelumnya pernah bekerja di RS. Murni Asih;
 - Bahwa, Penggugat dan Saksi dulu pernah satu rekan kerja;
 - Bahwa, Saksi adalah manager pelayanan medis sedangkan Penggugat adalah sebagai manager di R.S Murni Asih;
 - Bahwa, Saksi mengetahui Penggugat sebagai Manager pada bagian keperawatan;
 - Bahwa, Tupoksi Penggugat adalah melakukan akitvitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit seperti assessment dan operasioanal keperawatan;
 - Bahwa, Pengadaan obat tidak berkaitan dengan tupoksi Penggugat;
 - Bahwa, Penemuan obat di gudang itu merupakan tanggungjawab bagian farmasi dan bukan tanggungjawab Penggugat jadi obat itu yang menyediakan divis/manager lain dan manager keperawatan akan mendistribusikan ke pasien;
 - Bahwa, Saksi mengetahui masalah Penggugat ini terkait ditemukannya obat sisa pakai pasien;



- Bahwa, Menurut aturan bahwa jika ada obat sisa pakai pasien itu harusnya dikembalikan ke pasien jika sudah terpakai sedangkan yang belum terpakai itu dikembalikan ke instalasi farmasi itupun jika belum terpapar udara kecuali obat cair jika sisa pakai itu dihancurkan;
- Bahwa, Kasus Penggugat ini terjadi pada hari Sabtu bulan Agustus 2020 dan hari senin Penggugat bercerita kepada Saksi bahwa Penggugat menerima surat bukti ditemukannya penyalahgunaan obat sisa pakai di ruang anak dan saksi melihat alur yang terjadi itu berbeda dari prosedur;
- Bahwa, Prosedur yang sebenarnya pada saat ditemukan obat oleh siapapun seharusnya dicek terlebih dahulu apakah obat itu sisa pakai pasien atau bukan dan ada label nama atau tidak. Karena kalau obat tersebut sisa pakai pasien ada label nama dan harus dihancurkan jika sudah terpapar udara dan sudah terpakai tapi kalau tidak ada label nama harusnya dikembalikan ke instalasi farmasi dan dalam penyerahan ke Farmasi itu ada berita acara serah terima obat dan saksi tidak melihat ada berita acara serah terima obat di kasus penggugat dan saksi tidak pernah melihat obatnya;
- Bahwa, Saksi tidak mengerti dengan ditemukannya obat sisa pakai pasien seperti obat pereda nyeri, obat antibiotic dan obat penurun tekanan darah di ruang perawatan anak;
- Bahwa, Saksi tidak pernah melihat obat-obatan sisa pakai tersebut dan saksi juga tidak melihat berita acara serah terima ;
- Bahwa, Saksi mengetahui berita tersebut dari Penggugat dan teman-teman yang lain;
- Bahwa, Penggugat sudah tidak bekerja lagi di Rumah Sakit Murni Asih;
- Bahwa, Saksi mengetahui Penggugat berhenti karena di PHK;
- Bahwa, Saksi tidak pernah mengecek obat yang ditemukan itu;
- Bahwa, Pasien ruang anak ini menjadi tanggung jawab Penggugat;
- Bahwa, Penggugat tidak menceritakan kalau ada pasien yang membutuhkan obat pengencer darah karena jika ada biasanya tidak dirawat di ruang anak tapi di ruangan khusus;
- Bahwa, Saksi mengetahui tentang SP I dari Penggugat dan Adapun SP II;
- Bahwa, Saksi mengetahui masalah kinerja Penggugat yang kurang baik dan banyak keluhan dari pasien dan adanya temuan obat sisa pakai pengencer darah;
- Bahwa, Saksi tidak melihat ada obat pengencer darah yang diretur;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Saksi pernah melihat nilai kepuasan pasien terhadap penggugat itu sebagian besar puas;
- Bahwa, Saksi tidak tahu SP II penggugat karena apa;
- Bahwa, sepengetahuan Saksi untuk bisa di PHK harus ada SP III;
- Bahwa, jika terjadi kelalaian oleh anak buah di rumah sakit, maka yang bertanggungjawab itu perawat yang bertugas saat itu;
- Bahwa, jika melakukan kesalahan maka diberikan peringatan lisan jika kelalaian tersebut diulang kembali masalah yang sebelumnya diberikan peringatan tertulis;
- Bahwa, Saksi tidak tahu SP di rumah sakit Murni Asih berlaku berapa lama namun jika Skalau menurut aturan SP berlaku 6 bulan;
- Bahwa, Waktu ada masalah itu Penggugat dan saksi masih bekerja di Rumah Sakit Murni Asih. Saat itu Penggugat ijin ke Saksi dan mengatakan kalau ia sudah tidak bekerja lagi di Rumah Sakit Murni Asih dan saksi tidak tahu soal penggugat dapat SP sebelumnya karena penggugat tidak pernah cerita soal itu ke saksi akan tetapi setelah saksi mendengar ceritanya saksi merasa ada kejanggalan dalam penemuan obat itu karena obat ditemukan bukan oleh perawat tapi orang lain dan setelah saksi tanya ke bagian farmasi tentang obat yang diretur dan dipermasalahkan dan bagian farmasi mengatakan tidak ada obat itu walaupun dikembalikan disesuaikan dengan berita acaranya;
- Bahwa, Yang menemukan obat itu direksi rumah sakit langsung;
- Bahwa, Setahu saksi masalah penggugat bukan obat tapi ada hal lain dan kalau mengenai kinerja setahu saksi penggugat sangat mengetahui aturan dan sop namun ada beberapa hal yang bertentangan dengan direksi sehingga terjadi ketidak sefahaman dan menurut saksi masalah penggugat ini dicari-cari kesalahan;
- Bahwa, Saksi tidak pernah melihat peraturan perusahaan di rumah sakit Murni Asih;
- Bahwa, Saksi tidak tahu Penggugat tidak masuk kerja pada saat itu karena apa tapi kalau hari Sabtu biasanya libur;
- Bahwa, yang menemukan obat adalah Direksi dan tidak ada yang bertugas perawat saat itu;
- Bahwa, Seharusnya ada perawat yang bertugas pada saat itu;
- Bahwa, Setiap pengembalian obat wajib ada berita acara penyerahan;

Halaman 21 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg



- Bahwa, yang menandatangani dalam berita acara itu boleh perawat yang bertugas saat itu;
 - Bahwa, Saksi tahu tidak obat yang ditemukan diruang anak itu karena Saksi tidak melihat obat tersebut;
 - Bahwa, Resep dokter wajib diarsipkan oleh bagian apoteker atau farmasi;
 - Bahwa,
 - Bahwa, Saksi tidak pernah melihat bukti surat ini (diperlihatkan bukti surat T-1/ PKWT);
 - Saksi tidak pernah melihat PKWT penggugat;
 - Tentang peraturan perusahaan saksi pernah melihat tidak (diperlihatkan bukti T-4)
 - Bahwa, Saksi tidak pernah melihat peraturan perusahaan tersebut;
2. Saksi Rina Noverlin, di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa, Saksi bekerja dibagian Parmasi;
 - Bahwa, Saksi berhubungan dengan semua bagian keperawatan;
 - Bahwa, Saksi sudah tidak bekerja lagi;
 - Bahwa, Saksi diberhentikan karena Rumah Sakit Murni Asih sudah tidak bekerja sama lagi dengan BPJS dan kurangnya pasien sehingga ada pengurangan karyawan dan salah satunya yang diberhentikan itu adalah Saksi;
 - Bahwa, Saksi Awalnya tidak mengetahui mengenai kejadian penggugat tapi saksi dengar sekilas katanya penggugat diberhentikan dan belakangan ini penggugat cerita kalau ia diberhentikan tapi penyebab diberhentiannya saksi tidak tahu ;
 - Bahwa, Dokter membuatkan resep untuk pasien itu perhari dan misalnya ada obat cairan infus untuk pasien dan oleh dokter diberi 3 botol/hari lalu bagian farmasi menyiapkan 3 botol setelah siap bagian keperawatan mengambil obat itu kebagian farmasi dan farmasi menyiapkan tanda terima. Kenapa kadang-kadang ada obat sisa?" itu bisa saja misalkan dari pagi perawat sudah minta sesuai resep dari dokter tapi ternyata siangnya dokter visit dan ternyata pasien sudah dibolehkan pulan oleh dokter sehingga otomatis obat yang baru dipakai masih sisa setengah maka obat itu dibuang sedangkan sisa yang masih utuh akan dikembalikan ke bagian farmasi dan dibuatkan tandaterima;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, yang mengembalikan obat itu bagian keperawatan ke bagian farmasi;
- Bahwa, dalam masalah penggugat ini saksi tidak tahu kalau ada penemuan obat tersebut karena saksi juga baru tahu ceritanya setelah penggugat diberhentikan karena penemuan obat itu;
- Bahwa, Saksi tidak ingat pernah memberikan opsimonitori atau tidak ke bagian anak tapi setahu saksi obat itu mempunyai tingkat konsentrasi tinggi dan penggunaanya tidak diruangan anak walaupun ditemukan tidak diruang anak tapi di ruang nicu dan kalau obat darah tinggi tidak diberikan ke anak dan bentuknya tablet dan kalau ada akan dibentuk racik;
- Bahwa, Penggugat bercerita kepada Saksi melalui telepon dan dia sudah di PHK dengan alasan ditemukannya obat-obatan tersebut;
- Bahwa, Saksi tidak pernah menerima obat-obat tersebut jika memang ada obat yang diberikan kepada Saksi maka akan dikembalikan obat tersebut;
- Bahwa, Saksi tidak bertanya detil tentang obat yang ditemukan dan kenapa diruang anak tetapi penggugat bilang tidak pernah melihat obat yang ditemukan itu;
- Bahwa, Penggugat pernah menanyakan kepada saksi apakah pernah menerima obat itu dan Saksi bilang tidak ingat karena banyak tapi setahu saksi jika ada pengembalian obat biasanya ada stiker nama pasien dan tanggal obat dibuat dan dibuatkan serah terima;
- Bahwa, Saksi terakhir bekerja pada bulan Februari 2020;
- Bahwa, menurut prosedur yang harus mengembalikan obat /retur obat itu perawat yang bertugas saat itu;
- Bahwa, Saksi tidak mengetahui soal itu karena belum pernah ada kasus seperti itu;
- Bahwa, dalam pengembalian obat ke farmasi terdapat SOP;
- Bahwa, pernah sebelum penggugat datang dan banyak ditemukan obat-obat diruangan lalu oleh penggugat dirapihkan dan dikembalikan ke logistic farmasi dan oleh penggugat mulai di tertibkan dengan memberikan barkot sehingga kemungkinan kecil kelalaian itu terjadi;
- Bahwa, Penggugat sendiri tidak pernah melihat obat yang ditemukan itu dan penggugat hanya diberitahu soal adanya temuan oat sisa tersebut;
- Bahwa, Saksi tidak pernah melihat peraturan perusahaan yang berlaku di rumah sakit murni asih;

Halaman 23 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg

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)



- Bahwa, Saksi mengetahui masalah penggugat di PHK itu dikarenakan penemuan obat;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan Saksi yang diajukan oleh Penggugat, Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat juga telah mengajukan Saksi-saksi sebagai berikut:

1. Foto copy Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 18 Maret 2019 antara Direktur Rumah Sakit Murni Asih dengan NS. Martha Sinaga, S.Kep selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto copy Surat Peringatan pertama tertulis (SP I) Nomor:004/HRD-RS/VIII/2019 tertanggal 28 Agustus 2019 selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Foto copy Surat Peringatan Kedua tertulis (SP II) Nomor: 007/HRD-RS/IX/2019 tertanggal 30 September 2019 selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Foto copy Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Murni Asih selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto copy Jaringan dokumentasi hukum Kementerian Sekretariat Negara tentang Undang-Undang Cipta Kerja selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Foto copy standar operasional prosedur retur pengembalian obat/alat kesehatan keperawatan selanjutnya diberi tanda T-6;

Menimbang, bahwa Tergugat hanya mengajukan alat bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-6 tersebut di atas dan setelah dicocokkan dengan aslinya, ternyata yang tidak sesuai dengan aslinya kecuali bukti T-1 dan T-5 serta Tergugat mengajukan alat bukti saksi;

1. Saksi Novelina Simanjuntak, di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa, Saksi bekerja di rumah sakit Murni Asih sejak tahun 2014 bulan Oktober sampai dengan sekarang;
 - Bahwa, Saksi bekerja di rumah sakit Murni Asih sebagai asisten apoteker dan tugas pokok saksi sebagai asisten apoteker adalah menyediakan resep obat untuk rawat inap, meracik obat dan penyerahan obat;
 - Bahwa, Obat yang diterima dibagian saksi itu berasal dari bagian keperawatan;
 - Bahwa, pendistributian obat itu pertama kita penginputan data obat ke farmasi dulu lalu kita merangkum obat dari system, lalu system sediakan obat lalu kita telpon perawat untuk mengambil obat setelah itu kita serahkan obat ke perawat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Prosedur pengembalian obat (retur obat) yang tidak dipakai itu pertama perawat melakukan pengecekan ulang alkes apa saja yang tidak dipakai oleh pasien tersebut jika ada maka di kembalikan (retur) ke bagian farmasi jadi berapa fisiknya yang dikembalikan ke bagian farmasi;
- Bahwa, Semua obat bisa di retur kecuali obat racik itu tidak bisa diretur karena sudah campuran dari beberapa obat;
- Bahwa, Setelah pengembalian obat sebagai asisten apoteker, saksi mengurangi mencari nama pasien dan mengurangi pemakaian diruangan pasien;
- Bahwa, yang bertanggung jawab terhadap pengembalian obat adalah perawat yang bertugas saat itu dan kepala ruangan ;\
- Bahwa, Mekanismenya tidak ada jika ada ketidaksesuaian tapi kita keliling ke ruang perawatan kita periksa obat apa saja yang tidak digunakan oleh perawat maka ketahuan jika pasien sudah pulang dan obat masih ditemukan diruang perawatan itu berarti obat tidak diretur oleh perawatnya;
- Bahwa, Pengembalian obat itu kewajiban karena dapat mengurangi biaya pasien karena seharusnya kalau dipakai di retur ke bagian farmasi;
- Bahwa, Ada ketentuan yang mengatur mengenai SOP di rumah sakit Murni Asih;
- Bahwa, pada formulir pengembalian ditandatangani oleh perawat yang menyerahkan dan bagian farmasi namun form pengembalian tidak perlu tandatangan kepala perawat;
- Bahwa, jika ada kelalaian yang bertanggung jawab itu perawat yang bertugas saat itu dan yang menyerahkan ke bagian farmasi tapi kepala perawat seharusnya mengontrol box obat ;
- Bahwa, Saksi kenal dengan penggugat dia kepala keperawatan;
- Bahwa, Penggugat di PHK dikarenakan kelalaian tugas dimana seharusnya obat diretur ke bagian farmasi oleh perawat tapi ternyata tidak;
- Bahwa, Saksi menemukan 2 sampai 3 kali obat yang seharusnya di retur tetapi tidak diretur;
- Bahwa, yang melakukan inspeksi ada 3 (tiga) orang yaitu apoteker dan asisten apoteker;
- Bahwa, yang melakukan inspeksi saat penemuan obat dalam perkara ini adalah apoteker ;
- Bahwa, Obat yang ditemukan dalam perkara ini dikembalikan ke bagian farmasi dan oleh bagian farmasi obat itu dikembalikan ke bagian logistic

Halaman 25 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg

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)



farmasi untuk di distribusikan lagi ke bagian farmasi untuk penambahan stok di system;

- Bahwa, telah buat laporan penemuan obat tersebut berupa list obat;
- Bahwa, Saksi tahu soal bukti surat tersebut (diperlihatkan bukti surat T-6);
- Bahwa, Penggugat bekerja di rumah sakit Murni Asih tahun 2019;
- Bahwa, Tugas saksi sebagai asisten apoteker adalah meracik, obat oral, injeksi maupun infus;
- Bahwa, Saksi tidak ingat nama pasiennya;
- Bahwa, Saksi tidak melakukan sidak karena yang melakukan sidak itu apoteker kalau dalam perkara ini saat itu saksi sedang posisi dinas;
- Bahwa, Laporan yang saksi buat dan dikirim ke farmasi itu berisi list nama-nama obatnya;
- Bahwa, Saksi tidak mengetahui adanya komite mutu di rumah sakit Murni Asih;
- Bahwa, Penemuan obat dalam perkara penggugat ini sekitar tahun 2019 dan Saksi tidak ingat tanggal berapa;
- Bahwa, Kelalaian meretur obat bisa menjadi alasan pembenar jadi jika kesalahan itu karena perawat yang bertugas maka pertanggungjawaban tidak bisa dibebankan kepada penggugat (Marta);

2. Saksi Chalila Deli Gayo, di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, Saksi bekerja di rumah sakit Murni Asih sejak tahun 2018 sebagai apoteker;
- Bahwa, Saksi sebagai apoteker pengadaan bertanggung jawab terhadap ketersediaan obat dan pendistribusian obat jadi kalau ditemukan obat diruangan yang tidak diretur pada saat pasien pulang, maka saksi akan ambil dari ruangan;
- Bahwa, Ada kompretor yang harus dikembalikan ke bagian farmasi setiap pasien pulang;
- Bahwa, Setiap ruangan membuat laporan kompretor setiap hari;
- Bahwa, Saksi tidak pernah memberikan obat hipertensi ke ruang keperawatan anak;
- Bahwa, Ketika pasien rawat inap akan pulang, perawat harusnya menyerahkan kompretor beserta obat yang akan diretur ke bagian farmasi kemudian olah bagian farmasi akan dicek apakah obat yang diretur itu sesuai atau tidak obatnya dan jumlahnya sehingga seharusnya tidak ada obat lagi di ruangan ketika pasien sudah pulang;



- Bahwa, Saksi menemukan obat diruangan rawat inap ketika Saksi akan ambil obat tersebut dan saksi akan berkordinasi dengan kordiantor keperawatan yang bertugas dan menanyakan apakah pasiennya sudah pulang atau belum setelah itu laporannya saksi serahkan ke atasan saksi dan eksekusinya oleh atasan saksi;
- Bahwa, Eksekusi laporannya sudah ke Kadiv dan Saksi tidak tahu eksekusinya seperti apa;
- Bahwa, Masalah penggugat ini di PHK karena ada penemuan obat diruang keperawatan;
- Bahwa, Saksi yang menemukan obat tersebut diruang keperawatan;
- Bahwa, pada saat ditemukannya obat tersebut pasien sudah pulang terlebih dahulu;
- Bahwa, setelah menemukan obat tersebut Saksi membuat laporan ke atasan Saksi tapi sebelumnya Saksi berkordinasi dengan kordinator keperawatan;
- Bahwa, Setelah menemukan obat tersebut Saksi tidak bertemu dengan Penggugat;
- Bahwa, Saksi tidak ingat nama dari koordinator keperawatan;
- Bahwa, obat dalam perkara penggugat ini ditemukan di ruang keperawatan anak;
- Bahwa, Setahu saksi permasalahan penggugat ini adalah dikarenakan penggugat ini di PHK;
- Bahwa, pada saat Obat tersebut ditemukan berjenis Obat Hipertensi, obat FL dan obat opsmonitor;
- Bahwa, Saksi mengetahui SOP pada bagian keperawatan;
- Bahwa, Saksi mengetahui SOP keperawatan itu (diperlihatkan bukti surat T-6);
- Bahwa, Dalam SOP farmasi yang bertanggungjawab di farmasi itu adalah apoteker;
- Bahwa, Setiap penemuan obat tidak diketahui siapa perawat yang bertanggungjawab karena perawat itu tugasnya shif jadi bergantian;
- Bahwa, Saksi waktu melakukan sidang dadakan bersama tim farmasi tetapi tidak ingat namanya;
- Bahwa, Saksi tahu ada tim komite mutu;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat-surat yang diajukan oleh Tergugat tersebut, Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;



Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing pada tanggal 4 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

DALAM EKSEPSI:

Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya mendalilkan pada pokoknya sebagai berikut:

- Gugatan Penggugat Obscur Libel sebab dalam gugatannya Penggugat menggunakan Dasar Hukum yang tidak jelas karena Pasal Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dicantumkan Penggugat dalam gugatannya sudah dihapus dan sudah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang "Cipta Kerja" dan sudah tidak berlaku lagi, dan kita kenal dengan Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori yaitu peraturan yang sederajat, peraturan yang paling baru melumpuhkan peraturan yang lama. Jadi peraturan perundang-undangan yang baru secara otomatis peraturan yang lama tidak berlaku lagi oleh karena itu gugatan Penggugat haruslah tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas sudah sepantasnya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijke Verklaard/NO).

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat tersebut telah dibantah oleh Penggugat dalam replik dan kesimpulan Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan pokok gugatan dan berkas perkara yang bersangkutan, maksud dan isi gugatan Penggugat berkaitan dengan perbuatan Tergugat yang telah melakukan perbuatan memutus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat tidak beralasan sedangkan mengenai dicantumkan Pasal Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Penggugat dalam gugatannya sudah dihapus dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sudah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang "Cipta Kerja" sudah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam pokok perkara, maka eksepsi Tergugatlah haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya mendalilkan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat sebelum masa kontrak habis dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran;

Menimbang, bahwa dalil-dalil Penggugat tersebut telah dibantah oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan yang menjadi pokok perselisihan yaitu:

- Ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah Penggugat sudah melakukan pelanggaran berat ataukah tidak?

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat demikian pula dalil-dalil Tergugat telah dibantah oleh Penggugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sesuai ketentuan pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-9 yang telah dicocokkan dengan aslinya serta telah dibubuhi materai yang cukup dan Penggugat telah pula mengajukan 2 (orang) orang saksi yang masing-masing bernama: 1. Indra Gunawan Ramadhana dan 2. Rina Noverlin yang masing-masing telah bersumpah menurut cara agamanya;

Menimbang, bahwa begitu pula untuk mempertahankan dalil-dalil sangkalannya, Tergugat hanya mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-6 yang telah dicocokkan dengan aslinya serta telah dibubuhi materai yang cukup dan Tergugat telah pula mengajukan 2 (orang) orang saksi yang masing-masing bernama: Novelina Simanjuntak dan Chalila Deli Gayo yang masing-masing telah bersumpah menurut cara agamanya;

Halaman 29 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg



Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan dan meneliti dalil-dalil Penggugat dalam surat Gugatannya serta bukti-bukti surat dan Saksi-saksi yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan yang diakui dan tidak dibantah oleh Tergugat sebagaimana tersebut di atas, maka diperoleh fakta-fakta hukum yang tidak perlu dibuktikan sebagai berikut:

- Penggugat pernah bekerja pada Tergugat dengan status pegawai kontrak selama 2 tahun dimulai sejak tanggal 18 Maret 2019 sampai pada tanggal 18 Maret 2021, jabatan sebagai Manager Keperawatan dan upah yang diterima sebesar Rp.17.000.000 (tujuh belas juta rupiah).tetapi sekarang sudah tidak bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan menjadi pokok sengketa dalam perkara ini, yaitu pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang Bahwa, perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat terjadi sebelum diundangkannya peraturan pelaksanaan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka Majelis Hakim memutus perkara ini dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang bahwa, setelah Majelis Hakim memeriksa keterangan Saksi-Saksi Penggugat maupun Saksi-saksi Tergugat pada saat masa kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlangsung Penggugat bertugas dan bertanggung-jawab pada ruang keperawatan anak-anak;

Menimbang, bahwa pada saat dilakukan inpeksi pada ruang keperawatan anak yang menjadi tanggung jawab Penggugat ditemukan obat-obatan berjenis obat Hipertensi, obat FL dan obat opsmonitor dan berdasarkan keterangan Saksi Tergugat yang bernama Chalila Deli Gayo sebagai apoteker pengadaan bertanggung jawab terhadap ketersediaan obat dan pendistribusian obat tidak pernah memberikan obat hipertensi untuk ruang keperawatan anak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pengetahuan umum anak-anak tidak bisa terkena penyakit yang memerlukan terapi hipertensi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di muka, maka pengenaan sanksi oleh Penggugat terhadap Tergugat tidak tepat berkenaan dengan adanya penemuan obat sisa pakai di ruang keperawatan anak, terutama dengan ditemukannya obat jenis hipertensi yang tidak digunakan untuk pengobatan (therapy) pada anak-anak serta dari keterangan Saksi Tergugat yang bernama Chalila Deli Gayo sebagai apoteker pengadaan bertanggung



jawab terhadap ketersediaan obat dan pendistribusian obat tidak pernah memberikan obat hipertensi untuk ruang keperawatan anak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di muka, Majelis Hakim berpendapat pemberian surat peringatan tertulis pertama No. 004/HRD-RS /VIII/2019 tertanggal 28 Agustus 2019 dan Surat Peringatan Kedua No.007/HRD-RS/IX/2019 tertanggal 30 September 2019 dari Tergugat kepada Penggugat yang berakibat terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan hukum dan dinyatakan batal serta Majelis Hakim berkesimpulan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perusahaan Tergugat terhadap Penggugat terjadi bukan karena kesalahan dari Penggugat, maka Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat tidak bisa membuktikan dalil-dalil sangkalannya, sehingga Penggugat sebagai pihak yang menang dalam perkara ini, sehingga petitum gugatan nomor 2 dan nomor 3 dikabulkan dengan perubahan redaksional;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah berhasil membuktikan dalil gugatannya, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Petitum gugatan Penggugat selebihnya, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah buruh sampai batas waktu Perjanjian Kerja;

maka Tergugat harus dihukum untuk membayar kekurangan upah akibat Penggugat diputus kontrak kerja di tengah jalan dengan perincian sisa kontrak (masa kerja) x upah sebulan sebesar $18 \times \text{Rp. } 17.000.000 = \text{Rp. } 306.000.000$ (tiga ratus enam juta rupiah), sehingga petitum nomor 4 dikabulkan;

Menimbang, bahwa terkait dengan petitum Penggugat nomor 5 yang meminta agar Tergugat membayar THR tahun 2019 dan THR 2020 sebesar Rp34.000.000,00 (tiga puluh empat juta rupiah) dan ternyata kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat melewati Hari Raya Idulfitri tahun 2019 dan 2020 serta hal ini tidak dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar THR tahun 2019 dan THR 2020 sebesar Rp34.000.000,00 (tiga puluh empat juta rupiah), sehingga petitum gugatan Penggugat nomor 5 dikabulkan;



Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk mengabulkan gugatan untuk seluruhnya dan Penggugat sudah dinyatakan sebagai pihak yang menang dalam perkara ini serta Tergugat sebagai pihak yang kalah dalam perkara ini, sedangkan gugatan Penggugat lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Tergugat yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini, sehingga petitum gugatan Penggugat nomor 1 dan nomor 6 dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti yang tidak relevan tidak perlu dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Memperhatikan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 62), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemberian Surat Peringatan I dan II oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan hukum;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena kesalahan Penggugat terhitung sejak tanggal 22 Oktober 2020;
4. Menghukum Tergugat membayar uang sisa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dan Tergugat selama 18 bulan sejumlah: 18 X Rp. 17.000.000 = Rp. 306.000.000 (tiga ratus enam juta rupiah);
5. Menghukum Tergugat membayar THR tahun 2019 dan THR 2020 sebesar Rp. 34.000.000, (tiga puluh empat juta rupiah);
6. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp1.295.000,00 (satu juta dua ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Senin, tanggal 14 Juni 2021 oleh Emanuel Ari Budiharjo, S.H., sebagai Hakim Ketua, Kanthi Rahayu, S.H., M.M. dan Ir. Setijobudi, keduanya Hakim Ad-Hoc



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg, dan putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 16 Juni 2021 oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Fuji Nurheni, S.H, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Kantheni Rahayu, S.H., M.M.

Emanuel Ari Budiharjo, S.H.

Ir. Setijobudi

Panitera Pengganti

Fuji Nurheni, S.H.

Rincian Biaya Perkara :

1. Biaya Pendaftaran	: Rp	30.000,00
2. Biaya Proses	: Rp	75.000,00
3. Biaya Relas Panggilan	: Rp	1.150.000,00
4. Biaya PNBP	: Rp	10.000,00
5. Biaya PNBP Pihak	: Rp.	10.000,00
6. Materai	: Rp	10.000,00
7. Redaksi	: Rp	10.000,00 +
Jumlah		Rp1.295.000,00

((satu juta dua ratus sembilan puluh lima ribu rupiah))

Halaman 33 dari 33 Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg