

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan April 2019.

Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Maret-April 2019				Juli-Desember 2019				Januari 2020				Februari-Maret 2020					April 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Seminar Proposal																					
2	Perbaikan Proposal																					
3	Acc Perbaikan																					
4	Penelitian																					
5	Penulisan Skripsi																					
6	Bimbingan Skripsi																					
7	Seminar Hasil																					
8	Sidang Skripsi																					

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn untuk dianalisis.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari azas-azas hukum, sejarah hukum, perbandingan hukum dan penelitian yang mempelajari sistematika hukum.¹Sumber data dalam mengerjakan skripsi ini terdapat beberapa bahan hukum untuk melengkapi penulisan penelitian antara lain:

- a. Bahan Hukum Primer: adalah bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai perjanjian dan perjanjian kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang perkoperasian.
- b. Bahan Hukum Sekunder: adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku literatur tentang perjanjian kerja, hasil-hasil penelitian yaitu Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn tentang hubungan industrial dan tulisan para ahli hukum, majalah hukum, dan lain-lain.
- c. Bahan Hukum Tersier: adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

¹ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analis* dari Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.²

Sifat penelitian ini secara *deskriptif analis* yaitu untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, proses penyelesaian terhadap pemutusan hubungan kerja dan upaya penanggulangannya berdasarkan putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn pada Pengadilan Negeri Medan yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode:

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu peraturan undang-

²Astri Wijayanti, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163.

undang, buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, juga bahan-bahan kuliah.

- b. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn untuk dianalisis.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.³ Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam perselisihan hubungan kerja tentang pemindahan karyawan tanpa alasan. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

³ Syamsul Arifin *Op Cit.*hlm. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan

Faktor-Faktor yang dapat membenarkan suatu pemutusan dapat digolongkan dalam 3 (tiga) golongan yaitu:¹

- a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh
- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Faktor penyebab seorang karyawan diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan diantaranya:²

- a. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan sehingga menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi dan rasionalisasi.
- b. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman.

¹ Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta hlm. 28

² Mawey Z. Alfa, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)*, Jurnal EMBA, Vol. 4 No. 1 Maret 2016, hlm. 263

- c. Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak menunjukkan kedisiplinan serta kemampuan atau prestasi yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Menurut Maier, faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:³

- a. Faktor Pribadi

1. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi dari pada pekerja-pekerja yang lebih tua. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi untuk melakukan *turn over*. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.
2. Lama Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turn over* tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan

³ Maier. 2000. *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta, hlm 116

itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

3. Keikatan terhadap perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

b. Kepuasan kerja.

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab turnover memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Kepuasan terhadap kerja, dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupuntindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Pada Putusan No. 194/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.Mdn Tergugat yaitu Koperasi Pengangkutan Umum Medan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat tanpa alasan yang tepat dengan dikeluarkannya Surat No. 0936 /5/B/IV/KPUM/2017 tertanggal Medan, 3 April 2017 ditandatangani Ketua Umum dan Sekretaris I KPUM tentang hal Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat dengan alasan tidak bekerja sesuai dengan nota tugas dan bahkan Penggugat ikut mengadakan Pengurus KPUM ke DPRD Kota Medan serta mengadakan wawan cara dengan pers.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud Tergugat yaitu Koperasi Pengangkutan Umum Medan terhadap Penggugat yaitu Abidin Pangaribuan sebagaimana uraian dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja adalah bahwa sejak Januari Tahun 2017 Penggugat dimutasi dari Jabatan Staff Operasional ke bagian Matra Taxi di Kantor Medan. Beberapa minggu kemudian diberi Nota Tugas ke Matra Taxi Kualanamu tanpa ada uang transport, tetapi Penggugat tetap melaksanakan tugas sebagaimana Nota tugas selama 3 (tiga) bulan. Bersama itulah Penggugat mengadu ke DPRD Kota Medan dan ke Gubernur Sumatera Utara, dan setelah itu dikeluarkan Surat PHK.

Karena Tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud di atas sangatlah merugikan Penggugat dengan tidak memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kerugian mana harus dibayar Tergugat sebagai Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa Kerja, Uang penggantian Hak dan Perobatan dan Hak-hak lainnya. Bahwa berhubung Tergugat Melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa kesalahan, jelas merugikan Penggugat, kerugian Mana harus dibayar Tergugat sesuai dengan Pasal 155, Pasal

156, ayat 2, 3 dan 4 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu: diwajibkan membayar hak-hak penggugat.

Berdasarkan pemaparan di atas dapatlah dikatakan bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah karena tidak diberikannya upah penggugat sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan pemindahan penggugat tanpa alasan yang pasti.

2. Upaya Untuk Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja.⁴

Melihat kurang mampunya mekanisme hukum dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja ini, maka penulis merasa diperlukan pendekatan lain untuk mencoba menyelesaikan masalah terkait Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan tersebut adalah pendekatan manajerial. Pendekatan manajerial akan memiliki kekuatan sendiri yang jauh lebih efektif dibanding dengan pendekatan hukum semata karena pendekatan manajerial lebih condong pada pembinaan

⁴Indrasari Tjandraningsih, 2009, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Akatiga, Bandung. hlm. 73

hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antara karyawan dan karyawan. Dengan pendekatan manajerial hubungan antara atasan dan bawahan serta antara karyawan dan karyawan yang menjadi point penting dalam hubungan kerja mendapat porsi yang lebih besar. Ketika terjadi masalah antara buruh dan perusahaan, dalam pendekatan manajerial diperlukan kesepakatan persepsi. Semakin besar kesamaan persepsi, semakin langgenglah hubungan kerja dan semakin puaslah karyawan dengan hubungan mereka. Jika mereka merasa bahwa perusahaan menghargai dan memahami nilai serta perasaannya, maka akan terjalin komunikasi yang terbuka dan positif. Dengan perlakuan seperti ini, buruh dipandang sebagai faktor internal perusahaan dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstruktif yang membangun perusahaan menjadi lebih baik.⁵

Membina hubungan kerja antara atasan-bawahan memang tidak mudah. Perlu adanya perubahan pemahaman tentang pentingnya posisi karyawan dalam sebuah perusahaan. Mekanisme kerja yang terjadi di dalam suatu perusahaan meliputi relasi antara atasan-bawahan dan antar bawahan atau sesama rekan kerja. Relasi atau hubungan kerja ini seharusnya bukanlah hubungan yang berbasis “kekuasaan”, melainkan hubungan yang bertumpu pada konsep mekanisme kerja yang saling menguntungkan. Adakalanya seorang atasan hanya ingin mendengar apa yang ingin dia dengar. Hal ini tidak dapat menciptakan hubungan kerja yang baik. Yang terjadi adalah perusahaan semakin keropos dan hubungan kerja menjadi tidak menyenangkan. Sebaliknya, bila sikap didasarkan pada pendekatan

⁵ Mohamad Rohli, *Mencari Alternatif Solusi dalam Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)* <https://www.kompasiana.com/rohlimohamad/55106276813311d338bc6472/mencari-alternatif-solusi-dalam-masalah-pemutusan-hubungan-kerja-phk> Diakses Selasa 16 April 2019 Pukul. 10.20 Wib

manajerial dimana kepercayaan, penghargaan dan pengakuan kompetensi, maka hal itu akan memotivasi bawahan untuk kelangsungan inisiatif dan kreativitas bawahannya sehingga akan memicu berkembangnya profesionalisme. Terakhir, pendekatan hukum bukan hal yang tidak perlu, justru pendekatan hukum merupakan faktor penting untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja. Namun perlu diingat bahwa pendekatan hukum adalah bagian akhir dari penyelesaian masalah hubungan industrial apabila secara manajerial tidak mampu diselesaikan.⁶

Adapun beberapa hal yang harus diperhatikan agar mengurangi terjadinya konflik antara pekerja dengan pengusaha yaitu sebagai berikut:⁷

a. Melaksanakan Keseluruhan Hak Normatif Pekerja.

Melaksanakan secara konsekuen ketentuan perundang-undangan maupun yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah atau Perjanjian Kerja Bersama.

b. Perhatian terhadap Kesejahteraan Pekerja.

Perhatian diberikan oleh perusahaan seperti pembayaran upah minimum sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa harus menunggu para pekerja menuntut atas upah tersebut.

c. Mengembangkan Komunikasi yang Efektif.

Komunikasi dapat dikembangkan dengan berbagai cara misalnya dengan pengangkatan perwakilan tiap unit, penyediaan kotak saran, serta komunikasi melalui atasan langsung.

d. Menyediakan fasilitas yang diperlukan.

⁶ *Ibid*

⁷ Soedarjadi *Op Cit* hlm. 102

- Perlu identifikasi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja sesuai kemampuan perusahaan, misalnya tempat ibadah, kantin, kamar kecil/WC, fasilitas olah raga dan lain-lain. Mendorong Berfungsinya
- e. Kelembagaan/Sarana Hubungan Industrial (Serikat Pekerja, Bipartit, Peraturan perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama).

Selain itu petunjuk dari Menteri Tenaga Kerja pada jajaran dibawahnya dalam surat edaran No. 268/M/1985, untuk masalah penyelesaian pemutusan hubungan kerja massal yang perlu ditempuh oleh pengusaha yaitu sebagai berikut:

- a. Mengurangi *shift* dengan maksud menghilangkan biaya-biaya extra, biaya listrik, minuman/makanan yang diperuntukan bagi pekerja yang bekerja malam hari;
- b. Menghapuskan kerja lembur, mengingat barang-barang produksi sudah berlebihan;
- c. Mengurangi jam kerja, hal ini perlu dibicarakan pada serikat pekerja atau kalau tidak ada perwakilan pekerja;
- d. Meliburkan pekerja/buruh secara bergilir;
- e. Peningkatan efisiensi dan penghematan lainnya.⁸

Kementerian Ketenagakerjaan RI merilis data jumlah tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terus mengalami penurunan, Dalam periode semester 1 tahun 2016 tercatat penurunan jumlah pekerja terkena PHK sebanyak 7,24 persen dibandingkan tahun 2015. Upaya-upaya mencegah PHK yang bisa dilakukan perusahaan, menurut Menaker, diantaranya mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkatatas, membatasi / menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, meliburkan atau merumahkan pekerja/ buruh secara bergilir untuk sementara waktu. Selain itu upaya lainnya

⁸ *Ibid* hlm. 104

adalah tidak atau memperpanjang kontrak pekerja yang sudah habis kontraknya serta memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.⁹

“Namun kalau sudah mencegah, tapi PHK tetap dilakukan, Pemerintah berharap penyelesaian hubungan kerja diselesaikan secara musyawarah mufakat atau adanya dialog antara pengusaha dengan pekerja untuk menyelesaikannya dengan baik,” lanjut Hanif. Pemerintah pun, lanjut Menaker, meminta agar terjaminnya pembayaran hak-hak bagi pekerja jika terjadinya PHK. Sikap pemerintah berikutnya akan mengembangkan program pelatihan bagi pekerja yang terkena PHK untuk alih ketrampilan. “Setelah memperoleh keterampilan, pemerintah mendorong pekerja untuk memperoleh bantuan Kredit Usaha Rakyat (KUR), wirausaha, dan paket kebijakan lainnya,” kata Menaker.¹⁰

B. Hasil Pembahasan

1. Sejarah Koperasi Pengangkutan Umum Medan

Sebagai kota besar ketiga, setelah Jakarta dan Surabaya, Medan merupakan kota bisnis dengan tingkat kesibukan manusia yang tinggi. Masalah transportasi di dalam kota dan antar kota, misalnya, menjadi kebutuhan kota yang penting. Peluang bisnis yang baik ini, khususnya membantu kelancaran mobilitas masyarakat, mengusik benak lima tokoh setempat. Mereka adalah Baharudin Nur, Radi Suharto, Abdul Aziz Tanjung, Abdul Jalil dan Saidi Pangaribuan. Kelimanya bersepakat membentuk koperasi dengan nama Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM) didirikan pada tanggal 17 April 1963 atas prakarsa Pemerintah

⁹ Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, <https://setkab.go.id/pemerintah-terus-berupaya-mencegah-jumlah-pekerja-terkena-phk-turun-724-persen> Diakses Selasa 16 April 2019 Pukul. 11.00 Wib

¹⁰ *Ibid*

62 Daerah (pemda Tk.II kotamadya Medan) dengan Direktorat koperasi Tk. II Kotamadya Medan. Koperasi ini berlokasi di Jalan Rupal No. 30-32, di tengah ibu kota Sumatera Utara, Medan.¹¹

KPUM memperoleh status badan hukum pada 14 Mei 1974 dengan No. 2381.B/BH/III (UU12/67). Di awal pendirian, KPUM hanya memiliki angkutan umum bemo. Maksud dan tujuan pendirian ataupun pembentukan koperasi ini adalah untuk meningkatkan taraf hidup pengemudi becak bermesin pada saat itu dengan memberikan kendaraan bemo (tiga roda) secara kredit dengan sistem sewa-beli. Juga sesuai dengan program pemerintah untuk mengganti kendaraan becak bermesin secara bertahap dengan kendaraan bermotor yang lebih sesuai dan memadai, dimana kendaraan becak bermesin pada saat itu disamping suara mesin yang bising, juga menimbulkan asap tebal (mesin temple). Jumlah armada bemo yang diserahkan atau disalurkan kepada pengemudi becak bermesin sewaktu pendirian koperasi ini sebanyak 42 unit. Keanggotaan koperasi ini terdiri dari para pemilik kendaraan angkutan umum yang jenisnya sama dengan kendaraan yang dikelola koperasi ini.

Sejalan dengan perkembangan Kota Medan menuju Kota Metropolitan, diiringi dengan perkembangan atau pertambahan armada angkutan KPUM sehingga keanggotaanpun turut berkembang (bertambah), termasuk para pegawai kantor atau petugas lapangan.

Koperasi ini bergerak dalam bidang jasa transportasi di Kotamadya Medan dan antar kota di Provinsi Sumatera Utara. Bidang-bidang usaha yang dapat dikelola oleh koperasi ini dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para

¹¹ Angelina Tambunan, Skripsi *Kemajemukan Hukum Dalam Pengoperasian Angkutan Kota*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, 2011, hlm. 61

anggota tertera di dalam anggaran dasarnya atau Anggaran Rumah Tangga (ART). Untuk mendukung atau menunjang koperasi ini, diadakan atau dibentuk unit-unit usaha, yaitu:¹²

1. Unit Perbengkelan (tahun 1973), untuk menampung/dimanfaatkan oleh para anggota di dalam perbaikan-perbaikan maupun servis kendaraannya dengan mutu yang lebih terjamin dan harga yang bersaing, bahkan pembayaran dapat dilakukan secara kredit.
2. Medan Raya Tour (tahun 1974), untuk jasa transportasi antar kota dengan kendaraan jenis Mobil Penumpang Umum (MPU) dengan trayek ke daerah Tapanuli dan Aceh.
3. Medan Raya Express (tahun 1978), untuk trayek jurusan Kabupaten Tapanuli (tarutung-Sibolga-batang Toru) dan Kabupaten Asahan/Labuhan Batu (Kisaran-rantau Parapat).
4. Toko Onderdil (tahun 1979), untuk menjaga agar para anggota tidak tertipu oleh bahan-bahan suku cadang palsu dengan upaya untuk mendapat izin import dari pemerintah sehingga dengan demikian harga dapat bersaing dengan harga pasar.
5. Unit Becak Bermotor (tahun 1979), untuk mengkoordinir becak -becak bermotor yang ada serta upaya untuk memodernisasikan becak bermotor dengan kendaraan lain yang lebih manusiawi dan memadai (pengemudi tidak berada di luar kendaraan) sehingga terlindungi dari alam terbuka.
6. Unit SPBU (tahun 1988) KPUM diresmikan pengoperasiannya oleh Menteri Koperasi Bapak Bustanil arifin, SH yang diwakili oleh Direktur Jenderal Bina Usaha Koperasi Bapak drs. Soebiakto Tjakrawerdya.

¹² *Ibid* hlm. 64

7. Unit Perkreditan (tahun 1990), untuk membantu para anggota dalam bidang keuangan yang sewaktu-waktu diperlukan dengan syarat yang ringan dan bunga yang tidak begitu besar dan jangka waktu kredit selama 1 tahun.
8. Unit perbengkelan (tahun 1991), untuk meningkatkan pelayanan dalam hal perbaikan atau perawatan kendaraan.
9. Medan Raya Express (tahun 1991).
10. Unit Perumahan KPUM (tahun 1994), untuk mengupayakan membangun perumahan RS/RSS sebanyak 5.000 unit di beberapa lokasi dalam Kotamadya Medan seperti: Delitua, Marelan, Sei Mati dan Sei intis yang diperuntukan kepada pengemudi KPUM, Karyawan/ti KPUM beserta unit-unit usahanya dan anggota KPUM. Dimana pada tahap 1 pembangunan perumahan RS/RSS KPUM tersebut sudah selesai dilaksanakan di lokasi Delitua sebanyak 144 unit dan diresmikan pada tanggal 23 Mei 1996 oleh Menteri Koperasi Republik Indonesia Bapak Drs. Soebiakto Tjakrawerdaya.
11. Didirikan kantor cabang pembantu USP-KPUM (tahun 1997) di terminal Amplas dan terminal Pinang Baris.
12. Didirikan cabang pembantu USP-KPUM (tahun 2000) di Mandala.
13. Melanjutkan proyek pembangunan tahap II perumahan pada bulan Juli 2002.
14. Unit Usaha Taksi “MATRA” KPUM (tahun 2003).

Dalam mengelola koperasi, pengurus selalu berupaya menyusun kiat-kiat praktis yang mudah diterapkan. Antara lain mengedepankan prinsip tujuan

kebersamaan internal dan eksternal (dinas pemerintah yang berkompeten dan para pengurus usaha KPUM). Koperasi berupaya berorientasi kepada kebutuhan anggota dan konsumen lainnya. Misalnya, upaya terus mencari sumber pendanaan untuk kebutuhan peremajaan angkutan. Upaya kemitraan untuk memperoleh akses modal menghasilkan pinjaman PNM sebesar Rp 4,5 miliar dan pinjaman Bank Mandiri sebesar Rp 8 miliar.

Dengan mencanangkan moto Tiada hari tanpa prestasi, koperasi berusaha memotivasi dan memacu semangat kerja SDM. Tradisi pemilihan pengemudi terbaik, dan pemberian hadiah untuk memotivasi pengemudi bekerja dengan prima. Terkait dengan ini, koperasi membentuk Serikat Tolong Menolong (STM) bagi pengemudi KPUM. Serikat ini bertujuan menciptakan kebersamaan melalui pemberian berbagai jenis santunan meninggal, sakit, menikah, THR dan insentif. Kiat-kiat praktis tersebut dilaksanakan secara konsisten oleh KPUM dan secara lentur dapat diubah sesuai dengan perubahan situasi, kebutuhan anggota dan kebutuhan konsumen. Cukup menarik membandingkan tren kinerja usaha KPUM dan rasio keuangannya serta pertumbuhan permintaan masyarakat terhadap jasa transportasi yang terus meningkat. KPUM memiliki mangsa pasar relatif rendah, sementara pertumbuhan permintaan jasa transportasi terus meningkat.¹³

KPUM perlu melakukan terobosan pasar yang lebih agresif, antara lain melalui peningkatan kualitas seluruh SDM koperasi. Termasuk pengemudi, pelayanan prima terhadap konsumen, peningkatan efisiensi usaha, pembenahan administrasi keuangan dan akuntansi. Tidak kalah penting lagi adalah pemahaman dan penerapan prinsip dan nilai-nilai koperasi secara lebih nyata, sebab itulah basis mengelola usaha dan organisasi secara lebih profesional.

¹³ *Ibid* hlm. 66

2. Peraturan Hukum Hubungan Kerja dengan Koperasi Pengangkutan Umum Medan

Sarana Pengangkutan berguna untuk mempermudah seseorang atau barang dari suatu tempat ke tempat yang lain dan dilakukan dengan cara yang berbeda. Untuk menjaga terlaksananya pengangkutan itu secara tertib dan tentram, maka peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukumnya. Hubungan Hukum antara pengangkut dan pengemudi berdasarkan perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan dalam Pasal 1601 buku Ketiga bab VII bagian kesatu KUHPerdara. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan dalam pasal 1 ayat 14 bahwa: “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Sedangkan Menurut Pasal 1601 Buku ketiga Bab VII bagian kesatu KUHPerdara yaitu perjanjian antara pihak yang satu (pengemudi) mengikatkan dirinya dibawah perintah majikan (pengusaha angkutan) untuk suatu waktu melakukan pekerjaan atau melaksanakan pengangkutan.

Hubungan hukum antara pengusaha angkutan dan pengemudi adalah hubungan yang bersifat subordinasi atay bertingkat dan pemberi kuasa. Dimana pengusaha angkutan mengikatkan diri menyediakan jasa angkutan dan wajib membayar upah bagi pengemudi. Setelah kita megetahui hubungan hukum antara pengusaha angkutan dengan pengemudi, penulis akan membahas mengenai hubungan hukum dalam perjanjian pengangkutan antara penumpang dengan pengusaha angkutan, dimana hubungan hukum tersebut penumpang mempunyai

hubungan hukum yang sejajar atau koordinasi dengan pengangkut. Bahwasannya penumpang bukanlah bawahan pengangkut dan pengangkut bukan atasan penumpang, demikian sebaliknya.¹⁴

3. Proses Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan Pada Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI).

Sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari :

- a. Lembaga Bipartit,
- b. Mediasi,
- c. Konsiliasi, dan
- d. Arbitrase.¹⁵

Adapun tahap-tahap sebagaimana disebutkan di atas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartit adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat

¹⁴ Sution Usman Adji *Op Cit* hlm. 56

¹⁵ Eggi Sudjana, 2005. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, hlm. 12.

(1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dan dalam ayat 2 menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara muswarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional.

Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.¹⁶

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam

¹⁶ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta . hlm. 71.

waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama dan jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.

b. Mediasi oleh Mediator

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui muswarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Jadi mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perbedaannya dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi)

terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi), jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.¹⁷

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator. Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 14 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis

¹⁷ *Ibid.*, hlm 72

ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40 hari kerja.

Telah dijelaskan sebelumnya dalam perundingan bipartit, jika para pihak gagal menyelesaikannya secara bipartit maka para pihak harus mencatatkan hal tersebut dan kemudian instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

c. **Konsiliasi oleh Konsiliator**

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.¹⁸

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lambat dalam 14 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja

¹⁸ Lalu Husni, 2000, *Op.Cit.*, hlm. 51.

sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 14 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 40 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

d. Arbitrase oleh Arbiter

Kata arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (Latin), *arbitrage* (Belanda dan Perancis), *arbitration* (Inggris), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh arbiter atau wasit.

Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan: Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sanusi Bintang mengutip pendapat R. Subekti yang mengartikan arbitrase adalah penyelesaian atau keputusan untuk seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.¹⁹

¹⁹ Sanusi Bintang dan Dahlan, 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 118.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU No. 22 tahun 1957, arbiter menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak-pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :²⁰

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata diakui atau terbukti palsu;
2. Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
3. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
4. Putusan melampaui kewenangan arbiter;
5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

e. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus mengenai:²¹

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

²⁰ *Ibid* hlm 120

²¹ Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sesuai dengan Pasal 56 tersebut, dapat dilihat bahwa terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (jo Pasal 110). Sedangkan putusan Pengadilan hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan putusan yang pertama dan terakhir.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang ini”.²²

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 di atas maka acara pemeriksaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasarkan hukum acara perdata, demikian juga halnya dengan hukum pembuktian. Pembuktian merupakan sarana yang penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke depan hakim, karena dengan adanya pembuktian maka hakim dapat menarik kesimpulan dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial tersebut.

Pada putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn Penggugat telah berupaya membicarakan secara kekeluargaan dengan menyampaikan Surat

²² Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

permintaan Perundingan secara kekeluargaan (Bipartit) pertama tertanggal 27 April 2017 dan Permohonan Perundingan (Bipartit) kedua pada tanggal 04 Mei 2017 dan diterima dengan baik oleh Tergugat melalui pegawai KPUM Medan di kantor Tergugat, namun tidak mendapat tanggapan. Karena melalui Perundingan Bipartit tidak ada penyelesaian sehingga penggugat mengajukan Pengaduan ke Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk diproses secara tripartit.

Bahwa perundingan secara Tripartit telah diadakan, akan tetapi tidak ada penyelesaian, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Mengeluarkan Surat Anjuran No. 567/1725/DKKM/2017, tertanggal 17 Juli 2017. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan dalam hal Anjuran Tertulis ditolak salah satu Pihak maka salah satu dapat melanjutkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Cq Peradilan Hubungan Industrial Oleh karenanya Pengajuan Gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah cukup beralasan demi Hukum. Bahwa oleh karena Tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud di atas sangatlah merugikan Penggugat dengan tidak memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kerugian mana harus dibayar Tergugat sebagai Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa Kerja, Uang penggantian Hak dan Perobatan dan Hak-hak lainnya. Maka Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Niaga di Pengadilan Negeri Medan untuk menuntut hak-haknya dalam proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat.

3. Analisis Kasus

Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dalam perkara antara: Abidin Pangaribuan, Pekerjaan Karyawan Swasta, Jl. Kamboja Lk XVI No.26 Blok 18 Perumnas Helvetia Kota Medan Propinsi Sumatera Utara, memberikan kuasanya kepada sebagai penggugat, melawan Pengurus Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM), beralamat di Jalan Rupat No.30-32 Medan – Sumatera Utara, Untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Adapun Penggugat mengajukan Gugatan didasarkan atas alasan-alasan (Posita) sebagaimana uraian dibawah ini:²³

- 1) Bahwa PENGGUGAT adalah benar karyawan Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM) sejak tahun 1998 (lebih kurang 19 tahun).
- 2) Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja yang baik dan jujur dengan jabatan sebagai Staff Operasional sehingga KPUM memberikan kepercayaan kepada Penggugat bekerja selama lebih kurang 19 tahun.
- 3) Bahwa PENGGUGAT menerima upah terakhir pada bulan Maret tahun 2017 sebesar Rp. 1.749.000,00 (satu juta tujuh ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) per bulan.
- 4) Bahwa upah yang diterima PENGGUGAT jauh dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Medan tahun 2017 yaitu sebesar Rp. 2.528.815,- sehingga bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Bahwa TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat tanpa alasan yang tepat dengan dikeluarkannya Surat No. 0936 /5/B/IV/KPUM/2017 tertanggal Medan, 3 April 2017

²³ Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn hlm. 2

ditandatangani Ketua Umum dan Sekretaris I KPUM tentang hal Pemutusan Hubungan Kerja atas nama PENGGUGAT dengan alasan tidak bekerja sesuai dengan nota tugas dan bahkan PENGGUGAT ikut mengadakan Pengurus KPUM ke DPRD Kota Medan serta mengadakan wawancara dengan pers.

- 6) Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud Tergugat sebagaimana uraian dalam Surat PHK adalah bahwa sejak Januari Tahun 2017 Penggugat dimutasi dari Jabatan Staff Operasional bagian Matra Taxi di Kantor Medan. Beberapa minggu kemudian diberi Nota Tugas ke Matra Taxi Kualanamu tanpa ada uang transport, tetapi Penggugat tetap melaksanakan tugas sebagaimana Nota tugas selama 3 (tiga) bulan. Bersama itulah Penggugat mengadu ke DPRD Kota Medan dan ke Gubernur Sumatera Utara, dan setelah itu dikeluarkan Surat PHK.²⁴
- 7) Bahwa untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dimaksud, Penggugat telah berupaya membicarakan secara kekeluargaan dengan menyampaikan Surat permintaan Perundingan secara kekeluargaan (Bipartit) pertama tertanggal 27 April 2017 dan Permohonan Perundingan (Bipartit) kedua pada tanggal 04 Mei 2017 dan diterima dengan baik oleh Tergugat melalui pegawai KPUM Medan di kantor Tergugat, namun tidak mendapat tanggapan.
- 8) Bahwa apabila Tergugat tidak membutuhkan Penggugat lagi dan di PHK sepihak dengan alasan, tidak bekerja sesuai dengan nota tugas dan bahkan PENGGUGAT ikut mengadakan Pengurus KPUM ke DPRD Kota Medan serta mengadakan wawancara dengan pers, dengan jelas sangat merugikan

²⁴ *Ibid* hlm. 3

Penggugat oleh karenanya Tergugat haruslah membayar uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat 1, 2 dan 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 karena Penggugat sudah lama bekerja di pada Tergugat.

9) Bahwa oleh karena melalui Perundingan Bipartit tidak ada penyelesaian sehingga penggugat mengajukan Pengaduan ke Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk diproses secara tripartit.

10) Bahwa perundingan secara Tripartid telah diadakan, akan tetapi tidak ada penyelesaian, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Mengeluarkan Surat Anjuran No. 567/1725/DKKM/2017, tertanggal 17 Juli 2017.

11) Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan dalam hal Anjuran Tertulis ditolak salah satu Pihak maka salah satu dapat melanjutkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Cq Peradilan Hubungan Industrial Oleh karenanya Pengajuan Gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah cukup beralasan demi Hukum.

12) Bahwa oleh karena Tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud di atas sangatlah merugikan Penggugat dengan tidak memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kerugian mana harus dibayar Tergugat sebagai Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa Kerja, Uang penggantian Hak dan Perobatan dan Hak-hak lainnya.

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan

Jawaban pada tanggal 2 Oktober 2017, sebagai berikut:²⁵

²⁵ *Ibid* hlm. 7

- 1) Bahwa, Penggugat Abidin Pangaribuan masih diragukan apakah statusnya sebagai karyawan atau sebagai pekerja kontrak di Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM);
- 2) Bahwa, dalam surat gugatannya, Penggugat menyatakan lebih kurang 19 (sembilan belas) tahun bekerja di KPUM. Akan tetapi Penggugat tidak menyebutkan secara pasti sejak kapan (bulan dan tahun) Penggugat mulai bekerja di KPUM, karena dalam dokumen yang ada pada Tergugat tidak ada yang menjelaskan sejak kapan Penggugat telah bekerja di KPUM.
- 3) Bahwa, sepengetahuan Tergugat (KPUM) Penggugat bekerja di KPUM selama 13 (tiga belas tahun) pada hal menurut Penggugat sudah 19 (sembilan belas) tahun;
- 4) Bahwa, perhitungan waktu mulai kerja ini adalah sangat penting karena merupakan elemen dasar dalam menentukan besaran (jumlah) uang pesangon. Karena Penggugat yang mendalilkan telah 19 (sembilan belas) tahun bekerja di KPUM, akan tetapi Tergugat menyatakan hanya 13 (tiga belas) tahun Penggugat bekerja;
- 5) Bahwa, tindakan Tergugat (KPUM) melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak taat terhadap keputusan pengurus KPUM (Tergugat) yang memutasi Penggugat dari bidang operasional ke bagian Matra Taxi;
- 6) Bahwa, penugasan tersebut hanya beberapa waktu saja ditaati oleh Penggugat, kemudian tidak masuk kerja lagi, setelah itu, Penggugat membuat pengaduan-pengaduan ke legislative (DPR) dan ke Eksekutif (Gubernur Sumatera Utara) apakah pihak Eksekutif atau legislatif

merespon pengaduan Penggugat ? Tergugat tidak mengetahuinya, yang jelas Tergugat (KPUM) tidak pernah ditegur oleh siapapun, karena persoalan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, dengan kata lain, PHK dilakukan terhadap Penggugat karena Penggugat melakukan tindakan *indisipliner*;

7) Bahwa, Anjuran Mediator sesuai dengan Surat Nomor: 567/1752/DKKM/2017 tanggal 13 Juli 2017;

Menganjurkan:

- a. Kepada Perusahaan Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM) Medan, membayar upah Sdr. Abidin Pangaribuan sejak tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan sampai ada kepastian hukum Putusan Hakim Pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap, sebagaimana dimaksud dalam SE/Men/Sj-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003;
 - b. Membayar kekurangan upah Sdr. Abidin Pangaribuan berdasarkan hasil pemeriksaan dan penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai Pasal 90 UU No. 13 tahun 2003;
- 8) Bahwa, Penggugat tidak mengakui dirinya di PHK tanpa kesalahan, pada hal karena Penggugat tidak menerima dirinya dimutasi sehingga meninggalkan pekerjaannya dan kemudian melakukan perlawanan dengan membuat pengaduan kemana-mana;
- 9) Bahwa, perhitungan uang pesangon oleh Penggugat yang menyatakan agar pengurus Koperasi Pengangkutan Umum Medan membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar Rp. 105.704.467,- (seratus lima juta

tujuh ratus empat ribu empat ratus enam puluh tujuh rupiah) adalah tidak tepat. Pesangon yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sesuai dengan Pasal 161 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003;

- 10) Bahwa, karena Penggugat diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat karena melakukan pelanggaran perjanjian kerja, dengan kata lain tidak menerima pemutusan.

Berdasarkan proses pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan atas perkara antara penggugat, setelah mendengarkan gugatan dan jawaban maka Majelis Hakim melakukan pemeriksaan terhadap barang bukti dan juga saksi-saksi dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membaya upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Meteri.

Menimbang, bahwa tidak bekerjanya Penggugat adalah karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanpa dibicarakan dengan Penggugat apa kesalahan dan bisa dilakukan perbaikan untuk kemajuan perusahaan, hal ini tidak dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terdapat alasan dibayarkannya upah/gaji

selama proses berlangsung dan belum ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial.²⁶

Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana maksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh ;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Memperhatikan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini, Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini memutuskan:

²⁶ *Ibid* hlm. 19

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak dibacakan putusan ini;
3. Menghukum Tergugat membayar hak - hak Penggugat secara tunai akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perincian sebagai berikut;
 - a. Penggugat, masa kerja 19 (sembilan belas) tahun dan upah/gaji sebesar
Rp.2.528.815,00.
 - b. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp.2.528.815,00} = \text{Rp.45.518.670,00}$
 - c. Uang penghargaan masa kerja $7 \times \text{Rp.2.528.815,00} = \text{Rp.17.701.705,00}$
 - d. Uang pergantian hak $15\% \times \text{Rp.63.220.375,00} = \text{Rp.9.483.056,00}$

TOTAL = Rp.72.703.431,00

Upah proses sebesar 3 (tiga) bulan $\times \text{Rp.2.528.815,00} = \text{Rp.7.586.445,00}$
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah pada bulan Januari, Februari dan Maret 2017 adalah sebesar $\text{Rp.604.815} \times 3 \text{ bulan} = \text{Rp.1.814.445,00}$
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp211.000,00 (dua ratus sebelas ribu rupiah).

Berdasarkan putusan yang telah ditetapkan oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan, penulis sependapat, dikarenakan upah yang diterima oleh Penggugat sebagai pekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku tentang upah pekerja yang ada di Kota Medan. Kurangnya komunikasi yang terjadi antara penggugat dan tergugat yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak.

Sebaiknya jika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja harus sesuai aturan hukum yang berlaku, dan disertai dengan alasan-alasan serta bukti-bukti. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja harusnya para pengusaha harus memberikan surat peringatan, agar para pekerja mengetahui kesalahan dan tidak terkejut jika nanti mendapatkan pemutusan kerja oleh pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja mengakibatkan dampak besar bagi pekerja, pengusaha dan keluarga pekerja terutama bagi yang sudah berkeluarga.

