

**PERTANGGUNG JAWABAN PEMILIK DAN PENGELOLA
ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
TENAGA KESEHATAN SEBAGAI PERAWAT
DALAM PERJANJIAN KERJA
PENGELOLAAN KLINIK
PRATAMA FAHRIMA
(Studi Pada Klinik Pratama Fahrima)**

SKRIPSI

Oleh :

**DEVI SILFRIDA
188400230**



**BIDANG HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/12/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/12/23

**PERTANGGUNG JAWABAN PEMILIK DAN PENGELOLA
ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
TENAGA KESEHATAN SEBAGAI PERAWAT
DALAM PERJANJIAN KERJA
PENGELOLAAN KLINIK
PRATAMA FAHRIMA
(Studi Pada Klinik Pratama Fahrima)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
(Strata -1) Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas
Hukum Universitas Medan Area

Oleh :

DEVI SILFRIDA

NPM :18.8400.230

**KEPERDATAAN
ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/12/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/12/23

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pertanggung Jawaban Pemilik Dan Pengelola Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kesehatan Sebagai Perawat Dalam Perjanjian Kerja Pengelolaan Klinik Pratama Fahrimsa (Studi Pada Klinik Pratama Fahrimsa)

Nama : DEVI SILFRIDA

NPM : 18.840.0230

Bidang : Ilmu Keperdataan

Disetujui Oleh

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Zaini Munawir S, SH, M.Hum)

(Dr. M. Citra Ramadhan, S.H.,M.H)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Hukum



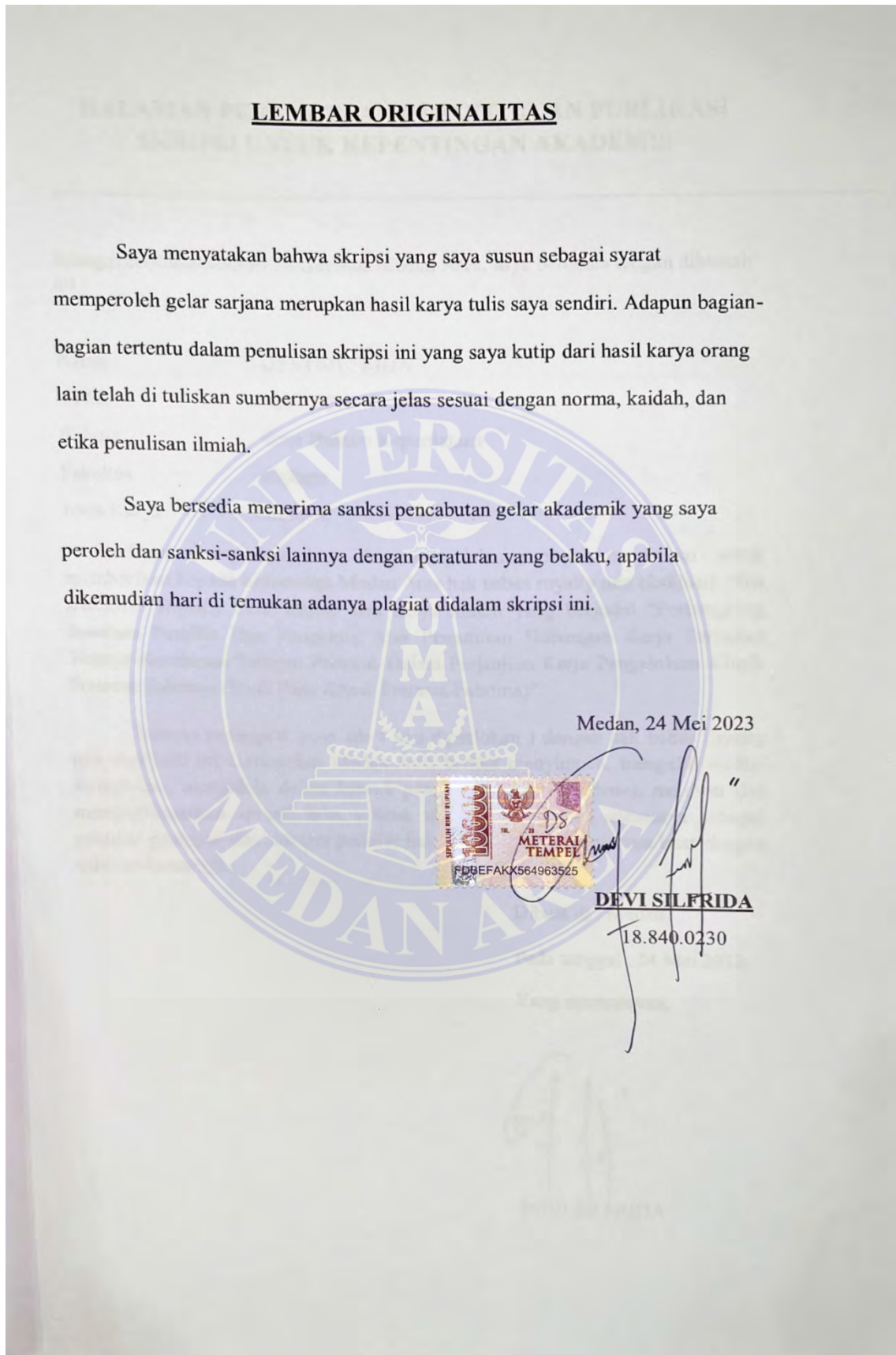
(Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H, M.H)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2023



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEVI SILFRIDA
NPM : 188400230
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul "Pertanggung Jawaban Pemilik Dan Pengelola Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kesehatan Sebagai Perawat Dalam Perjanjian Kerja Pengelolaan Klinik Pratama Fahrima (Studi Pada Klinik Pratama Fahrima)".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkatan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal ; 24 Mei 2023

Yang menyatakan,



DEVI SILFRIDA

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEVI SILFRIDA

NPM : 18.840.0230

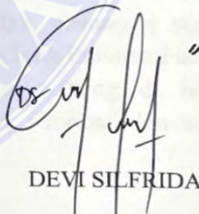
Judul Skripsi : Pertanggung Jawaban Pemilik Dan Pengelola Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kesehatan Sebagai Perawat Dalam Perjanjian Kerja Pengelolaan Klinik Pratama Fahrma (Studi Pada Klinik Pratama Fahrma).

Dengan ini menyatakan :

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti di kemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 24 Mei 2023


DEVI SILFRIDA

NPM : 188400230

ABSTRAK

PERTANGGUNG JAWABAN PEMILIK DAN PENGELOLA ATAS PEMUTUSAN HUBBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA KESEHATAN SEBAGAI PERAWAT DALAM PERJANJIAN KERJA PENGELOLAAN KLINIK PRATAMA FAHRIMA (STUDI PADA KLINIK PRATAMA FAHRIMA)

OLEH

DEVI SILFRIDA

NPM : 188400230

Memasuki dunia kerja para pekerja terkadang sering mendapatkan masalah yang salah satunya adalah masalah tentang PHK, karyawan yang terkena PHK dalam dunia kerja banyak disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu ketidak patuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan perusahaan, dan kewajiban perusahaan yaitu memberikan hak dan pertanggung jawaban terhadap karyawan yang terkena PHK. Adapun rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu apakah faktor yang mempengaruhi PHK dengan tenaga Kesehatan di Klinik Pratama Fahrima, Bagaimana tanggung jawab pemilik dan pengelola terhadap PHK berdasarkan kesepakatan bersama pengelolaan Klinik Pratama Fahrima. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum deskriptif dengan jenis penelitian normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya PHK pada Klinik Pratama Fahrima, dan untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab Klinik Pratama Fahrima kepada karyawan yang terkena PHK. Hasil penelitian yang di dapat yaitu Faktor penyebab terjadinya PHK pada Klinik Pratama Fahrima disebabkan karena karyawan yang kurang disiplin, tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP), dan adapun tanggung jawab Klinik Pratama Fahrima atas terjadinya PHK yaitu berupa kompensasi pesangon yang di hitung berdasarkan masa kerja karyawan pada Klinik Pratama Fahrima dan sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003.

KATA KUNCI : Pertanggungjawaban, PHK, Perjanjian Kerja

ABSTRACT

**RESPONSIBILITY OF OWNERS AND MANAGERS FOR LAYOFFS OF
HEALTH WORKERS IN THE AGREEMENT FAHRIMA PRIMARY CLINIC
MANAGEMENT WORK
(STUDY AT FAHRIMA PRIMARY CLINIC)**

BY

DEVI SILFRIDA

REG. NUMBER : 188400230

Entering the world of work, workers sometimes often get problems, one of which is the problem of layoffs. Many employees who are laid off in the world of work are caused by several factors, one of which is employee non-compliance with the company's standards operating procedur (SOP) that the company has set and obligations of the company to provide rights and responsibilities to employees affected by layoffs. The formulation of the problem in this thesis is whether the factors that influence layoffs with health workers at the Fahrma Primary Clinic are the responsibilities of owners and managers for layoffs based on a mutual agreement on the management of the Fahrma Primary Clinic. This study uses descriptive legal research with normative research types. This study aims to determine what factors lead to layoffs at the Fahrma Primary Clinic and the responsibilities of the Fahrma Primary Clinic to employees affected by layoffs. The research results obtained are the factors that cause layoffs at the Fahrma Primary Clinic due to employees who lack discipline, do not comply with the company's standards operating procedur (SOP), and as for responsibility Fahrma Primary Clinic for the occurrence of layoffs, namely in the form of severance pay which is calculated based on the employee's years of service at the Fahrma Primary Clinic and by Law No. 13 of 2003.

KEY WORDS : Accountability, Layoff, Employment Agreement.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah karunia-Nya berupa kesehatan, rezeki dan ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“PERTANGGUNG JAWABAN PEMILIK DAN PENGELOLA ATAS PHK TERHADAP TENAGA KESEHATAN SEBAGAI PERAWAT DALAM PERJANJIAN KERJA PENGELOLAAN KLINIK PRATAMA FAHRIMA”**.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan baik moril maupun materil dari seseorang yang sangat berjasa kepada penulis yaitu, kedua orang tua penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan beribu kata ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Zubairi sebagai sosok yang sangat bijaksana dan menyayangi juga menguatkan penulis hingga saat penulisan skripsi ini berakhir beliau adalah panutan dalam menjalankan kehidupan dan tak henti-hentinya memberikan nasihat kepada penulis serta mendidik penulis untuk meraih kesuksesan di masa depan dan Ibunda Juliana yang paling tercinta yang penuh kesabaran dan menguatkan juga mendidik penulis menempuh pendidikan serta dukungan kepada penulis agar menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan juga kepada kakak kandung saya Rina Sinthia SH, dan adik kandung saya Rieska Adelianna yang juga banyak memberikan semangat didalam saya menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dan selaku dosen Pembimbing II penulis dengan penuh dengan kesabaran, yang senantiasa memberikan waktu dalam membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi ini dan atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Nanang Sitorus, SH. MH, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Abdul Lawali HSB SH, MH, selaku ketua Meja Hijau penulis.
7. Bapak Zaini Munawir SH, M.Hum selaku dosen Pembimbing I penulis dengan penuh dengan kesabaran, yang senantiasa memberikan waktu dalam membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh Staf dan Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Medan Area terutama untuk teman-teman dekat saya yang telah banyak membantu dan memberikan masukan beserta semangat.
10. Kepada bapak Sunarjo selaku pemilik Klinik Pratama Fahrma beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan dari Allah SWT dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk ini kepada pembaca di harap memberikan kritik dan saran yang membangun bagi skripsi ini.

Medan 18 Januari 2023

Hormat penulis,

Devi Silfrida

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab.....	14
2.1.1 Pengertian Tanggung Jawab	14
2.1.2 Prinsip – Prinsip Pertanggung Jawaban	16
2.2 Tinjauan Umum Tentang PHK	17
2.2.1 Pengertian PHK	17
2.2.2 Jenis – Jenis PHK.....	19
2.2.3 Hak-hak Karyawan Dalam PHK.....	19
2.2.4 Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Akibat PHK.....	23
2.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja	23
2.3.2 Macam-macam Perjanjian Kerja.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
3.1.1 Waktu Penelitian	28
3.1.2 Tempat Penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian.....	29
3.3 Sifat Penelitian	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Kebijakan Penyelenggaraan Klinik Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2011 Tentang Klinik.....	33
4.1.2 Landasan Hukum PHK.....	38
4.1.3 Prosedur Kesepakatan Kerjasama Pemilik Dengan Pengelola	39
4.1.4 Tahap Terjadinya PHK.....	41
4.2 PEMBAHASAN	44
4.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Perawat di Klinik Pratama Fahrima.....	47
4.2.2 Tanggung Jawab Pemilik dan Pengelola Terhadap PHK Berdasarkan Kesepakatan Bersama	52
BAB V PENUTUP	57
5.1 Simpulan	57

5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diketahui bahwa setiap masyarakat menginginkan kehidupan yang sejahtera, dalam hal ini kesejahteraan akan terwujud ketika kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder terpenuhi. Dalam pemenuhan kebutuhan hidup setiap orang diharuskan untuk bekerja sehingga memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam dunia kerja akan terjalin perikatan atau perjanjian kerja yaitu hubungan antara majikan dan buruh ataupun pengusaha dan pekerja untuk menjalankan hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam melakukan perjanjian kerja. Dalam UU No.36 Tahun 2014 menjelaskan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara social dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Semua sisi kehidupan yang berkembang tersebut mau tidak mau tidak luput dari ketentuan perundang - undangan karena adanya perundang - undangan maka segala sesuatunya dapat dipertanggungjawabkan.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di lingkungan tempat kerja dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja ini merupakan dasar utama dalam ketenagakerjaan yang menyebabkan lahirnya hak dan kewajiban

antara pengusaha dengan pekerja. Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan peraturan mengenai hubungan kerja.¹ Keberadaan perjanjian kerja tersebut penting karena tidak hanya sebagai dasar lahirnya hubungan kerja, namun juga sebagai dasar yang menggariskan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, dan sebaliknya.² Hubungan kerja sebagai hubungan hukum lahir karena adanya perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja.³

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini. Ada yang menyebutkan diatas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan diatas 17 tahun.

¹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja secara khusus didefinisikan sebagai: “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”

² Halili Toha dan Hari Pramono, Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh, Jakarta: Bina Aksara, 1987, h. 9.

³ Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, h. 45. Lihat pula Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, disebutkan secara eksplisit bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh”.

Terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁴ Sebagaimana suatu bentuk hubungan yang lain, hubungan kerja memiliki kemungkinan untuk terputus, PHK dapat terjadi karena beberapa hal, yakni karena PHK demi hukum seperti dalam hal pekerja memasuki masa pensiun atau pekerja meninggal dunia, atau PHK dari sisi pekerja, yakni ketika pekerja mengundurkan diri (*resign*), serta PHK dari sisi pengusaha, yakni ketika pengusaha memutuskan hubungan kerja karena sebab tertentu. PHK yang didasarkan pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) tersebut sering disebut dengan istilah PHK efisiensi. Jika merujuk pada rumusan pasal tersebut, terlihat bahwa terdapat hak dari pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya bila perusahaannya tutup karena efisiensi. Meski demikian, UU Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi lebih lanjut mengenai apa yang dimaksud dengan frasa “perusahaan tutup” maupun kata “efisiensi” pada pasal tersebut.⁵

Hal ini penting mengingat jika berbicara mengenai hak-hak pekerja, maka berarti membicarakan hak-hak asasi,⁶ PHK diatur secara khusus dalam Bab XII UU Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai PHK ini merupakan bagian dari perwujudan negara Indonesia sebagai penganut sistem *welfare state* atau tipe negara kesejahteraan, di mana negara melalui pemerintah banyak melakukan campur tangan pada berbagai urusan warga negaranya untuk melindungi pihak

⁴ Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai: “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

⁵ Andika Pramana Putra, “Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No 825 K/PDT.SUS-PHI/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi”, Jurnal Hukum Adigama, Volume 1, Nomor 1, 2018, h. 4

⁶ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, h. 16.

yang lebih lemah. Termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan dibuat untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lebih lemah.⁷

Dalam konteks PHK yang dilakukan oleh pengusaha, UU Ketenagakerjaan memberi pengaturan yang rigid. Untuk melakukan PHK, pengusaha harus mendasarkan pada alasan-alasan yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. Salah satunya yang diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.⁸

Dalam kaitannya dengan PHK yakni hak-hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana ditentukan dalam UUD NRI Tahun 1945.⁹ Untuk itu, agar tidak terjadi kesewenang-wenangan atau pelanggaran hak, pelaksanaan PHK diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Berbagai perbedaan pandangan tersebut menimbulkan permasalahan dan ketidakpastian hukum dalam implementasi Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Sampai kemudian terdapat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-XI.2011.

⁷ Ibid, h. 17.

⁸ Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, disebutkan bahwa: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta Pasal 28 D ayat (2), bahwa: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Perjanjian kesepakatan bersama merupakan suatu hubungan hukum, yang artinya hubungan yang diakui dan diatur oleh hukum. Maka dalam suatu perjanjian terdapat suatu kewajiban bagi para pihak untuk secara Bersama-sama melaksanakan prestasi secara timbal balik dan saling menguntungkan. Dengan adanya kewajiban para pihak untuk memenuhi prestasi tersebut secara timbal balik mengakibatkan adanya tanggungjawab yang membebani kedua belah pihak, Oleh karena itu, sebagai salah satu bentuk perjanjian, maka perjanjian kesepakatan Bersama juga harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata.

Perjanjian merupakan sebuah sumber yang penting yang kemudian akan melahirkan keterikatan. Perjanjian sebagai sumber daripada perikatan ini, ketika diperhatikan melalui bentuknya maka dapat berupa sebuah perjanjian tertulis dan tidak tertulis. Istilah perjanjian berasal daripada bahasa Inggris, *contracts* yang artinya persetujuan. Dalam sebuah perjanjian maka terdapat hubungan hukum yang akan menimbulkan akibat atau tanggung jawab hukum. Berbicara tentang perundang-undangan maka kita secara langsung berbicara tentang hukum.¹⁰

Perjanjian kerjasama merupakan sebuah bentuk kerjasama yang berlandaskan kepada perjanjian yang dibuat dan ditandatangani oleh para pihak yang sepakat dalam melakukan hubungan kerjasama. Perjanjian kerjasama tidak diatur secara khusus di dalam KUH Perdata, perjanjian ini adalah sebuah perjanjian yang muncul dari asas kebebasan berkontrak. Meskipun tidak diatur dalam KUHPerdata, perjanjian kerjasama ini tetap pada pedoman KUHPerdata.

¹⁰ I Made Krishna Dharma Putra, A.A. Sri Inrawati, I Nyoman Darmadha, 2017, *Perjanjian Kerjasama Penyediaan Kredit Kepemilikan Rumah Antara BNI Griya Dengan Developer Yang Dituangkan Dalam Akta Notaris Di Kota Denpasar Kertha Semaya*, Vol. 05 No. 02, 2017.

Hal ini sesuai dengan ketentuan pada Pasal 1319 KUHPerdara yang menjelaskan bahwa “Semua perjanjian baik yang mempunyai suatu nama khusus, maupun yang tidak terkenal dengan suatu nama tertentu, tunduk kepada peraturan-peraturan umum pada bab ini dan bab yang lalu”.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja maka perjanjian disini maksudnya adalah bahwa jika ada dari isi perjanjian kerja yang dilanggar, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan diperlakukan demi hukum. Namun Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 ini berlaku hanya untuk perusahaan-perusahaan swasta. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah maka yang dimaksud dengan perjanjian disini adalah perjanjian antara perusahaan dalam menetapkan upah yang harus adil dan seimbang antara hak dan kewajiban yang dilakukan oleh buruh. Dan perjanjian tersebut harus berlandaskan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981. Dalam Pasal 1 ayat (1a) Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 dikatakan pekerjaan ialah: Pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan mendapat upah, sedangkan ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Namun tidak semua perjanjian antara seorang dengan pihak yang lain untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan mendapatkan pembayaran dari pihak yang lain.

Akan tetapi jika dilihat dari perkembangan yang terjadi di dalam masyarakat sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian atau kontrak, ternyata hukum perjanjian itu sendiri telah mengalami perkembangan. Hal ini antara lain, dapat ditemukan dalam perbedaan sumber perikatan yang tidak dapat lagi secara

tegas ditentukan batasnya, antara lain karena ada kewajiban di luar yang diperjanjikan yang juga mengikat para pihak, karena perjanjian juga diartikan sebagai hubungan hukum, dan karena ada pengembangan pengertian pelaksanaan azas itikad baik.

Kedua sumber perikatan sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 1233 KUHPerdara, perbedaannya tidak dapat lagi ditarik batas secara tegas karena para pihak dalam perjanjian juga terikat untuk memenuhi kewajiban yang tidak secara tegas diperjanjikan, tetapi yang menurut sifat perjanjiannya diharuskan oleh undang-undang. Hal ini menunjukkan dari suatu perjanjian dapat timbul lebih dari satu kewajiban, hukum yang mengikat para pihak. Dengan kata lain, dalam suatu perjanjian timbul perikatan yang bersumber dari perjanjian dan perikatan yang bersumber dari undang-undang.

Fakta-fakta hukum dan teknis yang relevan dan latar belakang mengapa kontrak dibuat dan cakupan berlakunya kontrak;

- a. Miliki kemampuan untuk berpikir jernih tentang keseluruhan isi kontrak, dan kemampuan untuk mengangkat masalah potensial yang mungkin timbul, bahkan yang tidak terpikirkan sebelumnya oleh para pihak untuk disarankan pemecahannya kepada para pihak;
- b. Miliki seni untuk melakukan negosiasi dengan para pihak dan penasehat hukumnya, agar proses negosiasi berjalan lancar dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Sadari bahwa kontrak selain dipergunakan oleh para pihak juga digunakan oleh pihak ketiga yang berkepentingan dan jika terjadi perselisihan akan

dijadikan dasar bagi mediator, arbitrator atau hakim dalam mencari penyelesaian atau dalam mengambil putusan;

- d. Miliki pengetahuan yang cukup tentang peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan kontrak. (Misalnya: UU SJSN dan peraturan pelaksanaannya, UU di bidang Kesehatan dan peraturan pelaksanaannya, KUH Perdata, UU di bidang Perlindungan Konsumen, UU di bidang Peradilan dan Penyelesaian Sengketa Alternatif).
- e. Gunakan bahasa Indonesia yang sederhana, lugas, sesuai dengan kaedah tata bahasa Indonesia yang baik dan benar.

Menurut Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, ada 4 syarat sahnya kontrak yaitu,¹¹

- a. Kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri dalam kontrak;
- b. Kecakapan dan kewenangan untuk membuat kontrak;
- c. Mengenai suatu hal tertentu yang menjadi pokok kontrak; dan
- d. Suatu sebab yang legal/sah. Penentuan isi kontrak dalam asas proporsionalitas hendaknya dibedakan dengan hak kuasa (tujuan) kontrak.

Kuasa kontrak sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1320 BW syarat 4 dihubungkan dengan Pasal 1335 jo. 1337 BW, diartikan sebagai tujuan bersama yang hendak dicapai para pihak dalam hubungan kontraktual yang mereka buat. Sedangkan isi kontrak terkait dengan penentuan sifat serta luasnya hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kontraktual para pihak (terkait dengan substansi hak dan kewajiban yang saling dipertukarkan oleh para pihak). Terkait

¹¹ Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

isi kontrak, kepustakaan hukum kontrak membaginya dalam beberapa unsur, yaitu:

- a. Unsur esensialia, merupakan unsur yang mutlak harus ada dalam suatu kontrak. Misal : dalam kontrak jual beli, maka barang dan harga merupakan unsur esensialia dalam perjanjian tersebut.
- b. Unsur naturalia, merupakan unsur yang ditentukan oleh undang – undang sebagai peraturan – peraturan yang bersifat mengatur, namun demikian dapat disimpangi para pihak. Misal : penanggungan (*vrijwaring*).
- c. Unsur accidentalia, merupakan unsur yang ditambahkan oleh para pihak dalam hal undang – undang tidak mengaturnya.¹²

Perjanjian adalah salah satu upaya dari masyarakat untuk mengikatkan dirinya kepada orang lain demi memenuhi kebutuhannya. Perjanjian sangat penting walaupun banyak masyarakat padat pada umumnya tidak mengetahui arti penting dari perjanjian. Perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara yang mana dijelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dengan hal itu dapat timbul suatu hubungan hukum yang melibatkan dua orang atau lebih dalam sebuah kesepakatan, yang mana akan menimbulkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihaknya. Dimana hak dan kewajiban tersebut senantiasa harus dipenuhi agar tercipta sebuah perjanjian yang sempurna, baik itu secara lisan maupun tulisan.

Dalam sebuah perjanjian perlu diperhatikan juga syarat-syarat yang menjadi dasar agar perjanjian tersebut sah dimata hukum. Syarat-syarat sahnya perjanjian

¹² Ali, M, (2017),The Principle of Justice and Legal Assurance in Choice of Law For International Electronic Contract, Hang Tuah Law Journal, Volume 1 Issue 1.

diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Hal ini sangat perlu dipahami agar tercipta sebuah perjanjian yang sah. Di dalam Pasal 1320 KUHPerdara disebut empat syarat agar sebuah perjanjian itu dapat dikatakan sah, yaitu;

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; Dimana para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut harus sepakat dan setuju dengan apa yang akan diperjanjikan tanpa adanya suatu paksaan atau kekhilafan.
 - b. Kecakapan mereka untuk membuat suatu perikatan; Dimana para pihak harus memiliki kecakapan menurut hukum diantara sudah dewasa dan dalam keadaan sehat.
 - c. Suatu hal tertentu; Dimana dalam perjanjian tersebut telah ditentukan objek dari perjanjian atau hal yang diperjanjikan.
 - d. Suatu sebab yang halal. Dimana dalam perjanjian ini harus didasari dengan hal-hal yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.
- Unsur pertama dan kedua disebut syarat subjektif, karena menyangkut orang atau subjek yang membuat perjanjian. Sedangkan unsur ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut objek atau hal yang diperjanjikan. Apabila salah satu dari syarat tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena tidak sah. Masyarakat pada umumnya harus menyadari bahwa sebuah perjanjian harus dibuat secara sadar, tanpa paksaan atau khilaf. Dalam hal ini paksaan yang dimaksud ialah tekanan batin yang membuat salah satu pihak tidak bebas

menentukan kehendaknya dalam menyepakati sebuah perjanjian yang dibuatnya.¹³

Pasal 161 UUK Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan PHK merupakan tindakan bagi pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, setelah perusahaan memberi surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut¹⁴. Menurut Noor Arifin dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia PHK sering dimaknai sebagai pemecatan sepihak yang dilakukan perusahaan.¹⁵

pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan, atau diberhentikan karyawan dari instansi yang mengupayakan dengan berbagai alasan. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja maka akan menimbulkan dampak tertentu baik dipihak pekerja maupun di perusahaan. Menurut Pasal 61 UUK/ 13/2003perjanjian kerja dapat berakhir, atau artinya hubungan kerja berakhir, apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
- d. Adanya Putusan pengadilan atau penetapan lembaga terkait yang mempunyai wewenang dan berkekuatan hukum tetap.
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, sesuai dengan peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja.

h.16 ¹³ Subekti, 1992, Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional, Citra Aditya Bakti, Bandung,

¹⁴ Pasal 161 UUK Nomor 13 Tahun 2003 , Tentang PHK

¹⁵ Noor Arifin, Manajemen Sumber Daya Manusia, UNISNU, Jepara, 2019, h.231.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas tentang pertanggung jawaban pemilik dan pengelola atas PHK terhadap tenaga Kesehatan dalam perjanjian kerja pengelolaan klinik pratama fahrima, yang mana penulis akan membahas mengenai faktor faktor dan pertanggung jawaban apa-apa saja yang disepakati oleh para pihak dalam melakukan perjanjian terkait kontrak kerja dan phk diklinik pratama fahrima, adapun alasan penulis untuk mengambil judul ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk kesepakatan kontrak dan terjadinya phk didalam dunia ketenagakerjaan, yang berhubungan dengan Pasal 1313 tentang suatu perjanjian, maka dari itu penulis menuliskan sebuah skripsi berjudul pertanggung jawaban pemilik dan pengelola atas phk terhadap tenaga Kesehatan sebagai perawat dalam perjanjian kerja pengelolaan klinik pratama fahrima.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini. Adapun permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kesehatan di Klinik Pratama Fahrima?
- 1.2.2 Bagaimana tanggung jawab pemilik dan pengelola terhadap PHK berdasarkan kesepakatan bersama pengelolaan Klinik Pratama Fahrima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kesehatan di Klinik Pratama Fahrима.

1.3.2 Untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab pemilik dan pengelola terhadap PHK berdasarkan kesepakatan bersama pengelolaan Klinik Pratama Fahrима

1.4 Manfaat Penelitian

1.3.1 Secara Teoritis

Penulisan ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan dan merupakan suatu kesempatan untuk mengimplementasikan teori-teori yang selama ini diperoleh selama bangku kuliah. Khususnya menyangkut tentang pertanggung jawaban pemilik dan pengelola atas PHK terhadap tenaga Kesehatan dalam perjanjian kerja pengelolaan Klinik Pratama Fahrима.

1.3.2 Secara Praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terhadap tanggung jawab pemilik dengan pengelola terhadap tenaga kesehatan atas PHK.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pertanggung jawaban pemilik dan pengelola terhadap tenaga kesehatan atas PHK.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab

2.1.1 Pengertian Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab sangat luas, menurut Peter Salim tanggung jawab dapat dikelompokkan menjadi tiga dalam arti *accountability*, *responsibility*, dan *liability*. Tanggung jawab dalam arti *accountability* biasanya berkaitan dengan keuangan atau pembukuan atau yang berkaitan dengan pembayaran. Disamping itu *accountability* dapat diartikan sebagai kepercayaan. Tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai ikut memikul beban, akibat suatu perbuatan. Tanggung jawab dalam arti *responsibility* juga dapat diartikan sebagai kewajiban memperbaiki kesalahan yang pernah terjadi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai wajib menanggung segala sesuatunnya, jika terjadi apa dapat disalahkan, dituntut, dan diancam hukuman oleh penegak hukum didepan pengadilan, menerima beban akibat tindakan sendiri atau orang lain.¹⁶

Tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang

¹⁶ K. Martono, Hukum Angkutan Udara , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta , 2011, h. 217.

perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.¹⁷

Menurut Hans Kelsen suatu konsep terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggungjawab hukum (*liability*). Seseorang dikatakan secara hukum bertanggungjawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Normalnya, dalam kasus sanksi dikenakan terhadap pelaku adalah karena perbuatannya sendiri yang membuat orang tersebut harus bertanggungjawab.¹⁸

Pertanggungjawaban hukum perdata berdasarkan wanprestasi baru dapat ditegakkan dengan terlebih dahulu harus adanya perjanjian yang melahirkan hak dan kewajiban. Perjanjian diawali dengan adanya persetujuan para pihak. Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya akan disebut dengan KUHPerdata) definisi persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam hubungan hukum para pihak yang berlandaskan perikatan, pihak yang dibebankan suatu kewajiban, kemudian tidak melaksanakan atau melanggar kewajiban yang dibebankan kepadanya maka ia dapat dinyatakan lalai dan atas dasar kelalaian itu ia dapat dituntut pertanggungjawaban hukum perdata berdasarkan wanprestasi. Dari ketentuan Pasal 1234 KUHPerdata yang berbunyi Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Maka, kewajiban dalam suatu perjanjian dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Prestasi untuk memberikan sesuatu.

¹⁷ Andi Hamzah, Kamus Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, h. 90.

¹⁸ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Cetakan.1. Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006, h. 61.

- b. Prestasi untuk berbuat sesuatu.
- c. Prestasi untuk tidak berbuat sesuatu.¹⁹

Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu kesalahan dan risiko. Dengan demikian dikenal dengan pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*).²⁰

2.1.2 Prinsip – Prinsip Pertanggung Jawaban

Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan produsen tergugat langsung bertanggung jawab sebagai risiko usahanya. Menurut Pasal 1365 KUHPperdata, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Secara umum prinsip-prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut:²¹

- a. Prinsip Tanggung Jawab Berdasarkan Unsur Kesalahan

Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*fault liability* atau *liability based on fault*) adalah prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya

¹⁹ M. Yahya Harahap, Hukum Acara Perdata, Cetakan.ke-13, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h. 498.

²⁰ Ibid., h.220.

²¹ Shidarta, Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia, Edisi Revisi, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2006, h. 73-79.

Pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya. Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang lazim dikenal sebagai pasal tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan terpenuhinya empat unsur pokok, yaitu:

- 1) Adanya perbuatan
- 2) Adanya unsur kesalahan
- 3) Adanya kerugian yang diderita
- 4) Adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian. Yang dimaksud kesalahan adalah unsur yang bertentangan dengan hukum. Pengertian hukum tidak hanya bertentangan dengan undang-undang tetapi juga kepatutan dan kesusilaan dalam masyarakat.

b. Prinsip Praduga Untuk Selalu Bertanggung Jawab

Prinsip ini menyatakan bahwa tergugat selalu dianggap bertanggung jawab (*presumption of liability principle*), sampai ia dapat membuktikan bahwa ia tidak bersalah. Kata “dianggap” pada prinsip “*presumption of liability*” adalah penting, karena ada kemungkinan tergugat membebaskan diri dari tanggung jawab, yaitu dalam hal ia dapat membuktikan bahwa ia telah “mengambil” semua tindakan yang diperlukan untuk menghindarkan terjadinya kerugian.²²

2.2 Tinjauan Umum Tentang PHK

2.2.1 Pengertian PHK

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena

²² E. Suherman, Masalah Tanggung Jawab Pada Charter Pesawat Udara Dan Beberapa Masalah Lain Dalam Bidang Penerbangan (Kumpulan Karangan), Cetakan keII, Alumni, Bandung, 1979, h. 21

suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK diatur secara khusus dalam Bab XII UU Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai PHK ini merupakan bagian dari pelaksanaan negara Indonesia sebagai penganut sistem *welfare state* atau tipe negara kesejahteraan, di mana negara melalui pemerintah banyak melakukan campur tangan pada berbagai urusan warga negaranya untuk melindungi pihak yang lebih lemah. Termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan dibuat untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lebih lemah.²³ Hal ini penting mengingat jika berbicara mengenai hak-hak pekerja, maka berarti membicarakan hak-hak asasi.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja mem PHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Sebagaimana suatu bentuk hubungan yang lain, hubungan kerja memiliki kemungkinan untuk terputus. Terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).²⁴ PHK dapat terjadi karena beberapa hal, yakni karena PHK demi hukum seperti dalam hal pekerja memasuki masa pensiun atau pekerja

²³ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, h. 17.

²⁴ Lihat Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai: “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

meninggal dunia, atau PHK dari sisi pekerja, yakni ketika pekerja mengundurkan diri (*resign*), serta PHK dari sisi pengusaha, yakni ketika pengusaha memutuskan hubungan kerja karena sebab tertentu.

2.2.2 Jenis – Jenis PHK

a. PHK karena hukum.

Pemutusan hubungan kerja karena hukum misalnya pekerja/buruh meninggal dunia, pensiun, atau permohonan perusahaan untuk mem-PHK pekerja ditolak pengadilan hubungan industrial (PHI) karena tidak terbukti.

b. PHK karena melanggar perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja diakibatkan melanggar perjanjian kerja bersama peraturan perusahaan Undang-Undang. Misalnya pekerja/buruh melakukan pelanggaran setelah diterbitkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.

c. PHK sepihak.

Pemutusan hubungan kerja sepihak antara lain pekerja/buruh yang dikualifikasikan mengundurkan diri, misalnya tidak masuk 5 hari berturut-turut tanpa alasan. Atau PHK yang dilakukan perusahaan dengan melanggar mekanisme dan alasan PHK sebagaimana diatur dalam PK/PKB/PP/UU.

d. PHK karena kondisi tertentu.

Pemutusan hubungan kerja karena kondisi tertentu misalnya pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, atau perusahaan pailit, melakukan efisiensi atau mengalami kerugian. Juanda mengatakan setiap

jenis PHK itu memunculkan konsekuensi hukum yang berbeda dalam hal pembayaran kompensasi atau pesangon, bahkan ada yang tidak mendapat pesangon.

2.2.3 Hak-hak Karyawan Dalam PHK

Pada Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan yakni definisi PHK adalah berakhirnya hak dan kewajiban pegawai dengan pemilik kerja karna alasan tertentu. Pemutusan Hubungan Kerja tak bisa terelakkan, bahwa dengan keterangan yang didasari dan tepat terjadi Pemutusan hubungan kerja, perusahaan diharuskan atau wajib memebrikan uang ganti berbentuk uang bekal pesangon atau reward selama kerja untuk pekerja atau karyawan yang dimana telah sesuai degan jangka waktu kerja di perusahaan disertai penggantian hak yakni uang.

Diaturnya uang ganti berupa pesangon, yang menurut Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Waktu kerja kurang dari setahun mendapatkan santunan senilai 1 bulan gaji.
- b. Waktu kerja satu tahun/ tapi kurang dari dua tahun mendapatkan santunan senilai 2 bulan gaji.
- c. waktu kerja dua tahun/ tapi tidak sampai tiga tahun mendapatkan santunan senilai tiga bulan gaji.
- d. Waktu kerja tiga tahun/ tapi tidak sampai empat tahun mendapatkan santunan senilai empat bulan gaji.

- e. Waktu kerja empat tahun/ tapi tidak sampai lima tahun mendapatkan santunan senilai lima bulan gaji.
- f. Waktu kerja lima tahun/ tapi tidak sampai enam tahun mendapatkan santunan senilai enam bulan gaji.
- g. Waktu kerja enam tahun/ tapi tidak sampai tujuh tahun mendapatkan santunan senilai tujuh bulan gaji.
- h. Waktu kerja tujuh tahun/ tapi tidak sampai delapan tahun mendapatkan santunan senilai delapan bulan gaji.
- i. Waktu kerja delapan tahun/ tapi tidak sampai mendapatkan santunan senilai Sembilan bulan gaji.

Ketentuan dana reward lama bekerja menurut Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di antaranya :

- a. Waktu kerja tiga tahun/ tapi tidak sampai enam tahun mendapatkan santunan senilai 2 bulan gaji.
- b. Waktu kerja enam tahun/ tapi tidak sampai sembilan tahun mendapatkan santunan senilai tiga bulan gaji.
- c. Waktu kerja sembilan tahun/ tapi tidak sampai dua belas tahun mendapatkan santunan senilai empat bulan gaji.
- d. Waktu kerja dua belas tahun/ tapi tidak sampai lima belas tahun mendapatkan santunan senilai lima bulan gaji.
- e. Waktu kerja lima belas tahun/ tapi tidak sampai delapan belas tahun mendapatkan santunan senilai enam bulan gaji.

- f. Waktu kerja delapan belas tahun/ tapi tidak sampai dua puluh satu tahun mendapatkan santunan senilai tujuh bulan gaji.
- g. Waktu kerja dua puluh satu tahun/ tapi tidak sampai dua puluh empat tahun mendapatkan santunan senilai delapan bulan gaji.
- h. Waktu kerja dua puluh empat tahun/ diatasnya mendapatkan santunan senilai sepuluh bulan gaji.

Hak penggantian uang yang harus didapat menurut Pasal 156 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi :

- a. Cuti tahunan yang tidak diambil atau belum gugur
- b. Biaya untuk pekerja/keluarganya dimana pekerja itu bekerja.
- c. penggantian perumahan beserta pengobatan, perawatan sebesar lima belas perseratus dari uang pesangon/ biaya penghargaan bagi yang memenuhi syarat.
- d. yang ditetapkan hal hal lain dalam perjanjian kerja, perartutan perusahaan.

Dalam melaksanakan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan adanya suatu PHK atau pemutusan hubungan kerja. entah itu dilakukan atas keinginan pengusaha atau atas keinginan pekerja sendiri. Dilihat dari ketentuan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pengertian PHK adalah berakhirnya hak kewajiban pemilik usaha dengan karyawan karna hal tertentu yang disebabkan telah selesai hubungan pekerjaan. Menurut Pasal 150 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha

yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik punya swasta maupun punya negara, maupun usaha-usaha.

2.2.4 Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Akibat PHK

PHK merupakan suatu permasalahan yang harus diperhatikan dengan serius di Indonesia karena banyak kasus yang terjadi bahwa setelah terjadinya PHK pihak karyawan yang dirugikan serta kurangnya perlindungan hukum terkait hal ini, seharusnya pihak perusahaan harus menjamin kesejahteraan setiap karyawannya, sehingga karyawan atau pegawai bisa memberikan seluruh kemampuan untuk tujuan perusahaan dan benar-benar merasakan perusahaan layaknya kediaman dirinya.

Perusahaan seharusnya menyiapkan biaya saat memberikan uang bekal berhenti kerja atau bentuk lain seperti tunjangan terhadap karyawan yang di PHK tersebut. PHK bagi karyawan, berarti karyawan tidak dapat mencukupi keperluan dirinya sendiri dan keluarganya secara maksimal. Atas dasar tersebut, maka seharusnya perusahaan sudah bisa menghitung berapa total jumlah uang yang harusnya didapatkan karyawan yang telah di PHK, agar karyawan itu bisa mencukupi keperluan dirinya sendiri dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan rumusan pasal yang tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistim

hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.²⁵

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
- b. Perjanjian Kerja, yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah perintah yang harus ditaati oleh pihak lain
- c. Perjanjian Pemborongan Kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi unsur unsur

²⁵ Burton Richard Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003, h. 54

mengenai sah nya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut :²⁶

- a. Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri Artinya bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal.
- b. Kecakapan Membuat Perjanjian Dalam Pasal 330 KUHPerdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
- c. Suatu Hal Tertentu Objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain.
- d. Suatu Sebab yang Halal Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan UU, moral, adat istiadat, kesusilaan dan lain-lain.

Perjanjian kerja awalnya diatur dalam Bab 7 A Buku III KUHPerdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang kini sudah tidak berlaku lagi dengan

²⁶ Munir Fuady, Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, h. 2

adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja masuk ke dalam KUHPerduta dengan Stb. 1926 No. 335 yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 1927.²⁷

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa prinsip yang menonjol dalam suatu perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

2.3.2 Macam-macam Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam. Undang-undang hanya menentukan bahwa segala hal dan/atau segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan

²⁷ Djumadi, Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2005, h 77.

bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis di antaranya adalah:²⁸

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Antar kerja antar daerah.
- c. Antar kerja antar negara.
- d. Perjanjian kerja laut.
- e. Besarnya Upah dan Cara Pembayaran.
- f. Syarat-Syarat Kerja yang Menurut Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja.
- g. Mulai dan Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja.
- h. Tempat dan Tanggal Perjanjian Kerja Dibuat.
- i. Tanda Tangan Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

Hal-hal yang ditegaskan di dalam huruf e dan f tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sekedar untuk perbandingan, BW pun tidak mensyaratkan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 1601 KUH PERDATA, yaitu: “Apabila perjanjian kerja dibuat tertulis, maka biaya akte dan biaya lain-lain, ditanggung oleh pengusaha.”

²⁸ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>, diakses pada 30 desember 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Agustus 2022 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan *Outline*.

Tabel 3.1

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan								
		Agustus 2022				September 2022				Maret 2022				April 2023					Agustus 2023							
		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	Meja Hijau																									■

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Klinik Pratama Fahrma Jl. Asrama No.17, Kel, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

3.2 Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan supaya dapat memberikan hasil yang bermanfaat maka penelitian ini dilakukan dengan penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka²⁹

yuridis normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat parasarjana.

- a. Data Primer yaitu sumber data yang di peroleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yaitu nasumber yang terdapat di Klinik Pratama Fahrma.
- b. Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku ilmiah, data online, hasil-hasil penelitian berupa laporan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.
- c. Data tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder dapat berupa kamus hukum, dan biografi.

²⁹ https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/768/6/111803014_file%206.pdf

3.3 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang pertanggung jawaban pemilik dan pengelola atas PHK terhadap tenaga kesehatan dalam perjanjian kerja pengelolaan klinik Pratama Fahrma yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan di Klinik Pratama Fahrma dengan mengambil beberapa data dan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum³⁰

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada Penelitian ini digunakan alat pengumpul data, yakni *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang–Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer yaitu merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yang secara khusus dikumpulkan. Data primer yaitu berupa pendapat subjek (orang) baik

³⁰ http://repository.radenintan.ac.id/159/7/Bab_III.pdf

individu maupun kelompok dan suatu kejadian.

3.4.2 Data sekunder, yaitu bahan pustaka yang terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.

Field Research (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian di Klinik Pratama Fahrma cenderung dengan cara wawancara dan data yg tersedia.

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses pelacakan serta pengaturan secara sistematis catatan lapangan yang telah diperoleh dari wawancara, observasi serta bahan lain agar peneliti dapat melaporkan hasil penelitian. Analisis data meliputi kegiatan pelacakan, pengorganisasian, pemecahan dan sistesis, pencarian pola serta penentuan bagian-bagian akan dilaporkan sesuai dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan, terus menerus dan berulang-ulang³¹

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analisis kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada di

³¹ file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Analisis%20data%20kualitatif.pdf

lapangan. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yang ada. Untuk memperoleh suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

- 5.1.1 Faktor yang menyebabkan terjadinya PHK dikarenakan adanya karyawan sebagai perawat telah melakukan kesalahan yaitu pelanggaran kedisiplinan dan melanggar SOP (standart operasional prosedur) karyawan yang sudah ditetapkan oleh klinik Pratama Fahrima. Karyawan tersebut juga sudah diberi teguran oleh pemilik, sehubungan dengan Surat Peringatan Pertama (SP-1) dan Kedua (SP-2) sebelumnya, namun karyawan tersebut tidak memberikan respon positif dan melakukan perbaikan teguran yang di terbitkan oleh pemilik Klinik Pratama Fahrima, melalui surat ini perusahaan memutuskan untuk pemberian Surat Peringatan Ketiga (SP-3) sekaligus pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan sebagi perawat tersebut. Keputusan ini diambil oleh pemilik berdasarkan pelanggaran yang tidak dapat perusahaan toleransi lagi.
- 5.1.2 Pertanggungjawaban yang di berikan klinik kepada karyawan sebagai perawat yaitu berupa kompensasi pesangon, dikarenakan karyawan tersebut masa kerjanya 2,8 tahun maka ia mendapatkan pesangon 3 (tiga) bulan upah dan 1 (satu) bulan gaji, dengan jumlah keseluruhan pesangon yang diterima oleh karyawan sebesar 10.800.000, sesuai dengan peraturan UU No 13 Tahun 2003.

5.2 Saran

- 5.2.1 Disarankan karyawan harus lebih menerapkan kedisiplinan dalam bekerja dan tidak berkali - kali melanggar peraturan atau SOP (standart operasional prosedur) yang telah di tetapkan oleh klinik Pratama Fahrima dan menyepelekan teguran serta surat peringatan dari pemilik Klinik Pratama Fahrima agar menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.
- 5.2.2 Disarankan pemilik memberikan kompensasi lebih untuk menghargai kinerja perawat selama masa bekerja dikarenakan karyawan tersebut sudah bekerja selama 2,8 Tahun.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Adnan Sutedi, (2009), *"Hukum Perburuan"*, Jakarta :Sinar Grafika.

Andi Hamzah, (2005), *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Agusmidah, (2010) *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Agus Yudha Hemnoko, (2008), *"Hukum Perjanjian Asas Proporsional Dalam Kontrak Koersial"*. Yogyakarta :Laksabang Media Tama.

Arus. A. S. Dkk, (2011), *"Pokok-pokok Hhukum bisnis"*. Jakarta: Selemba Empat

Burton Richard Simatupang, (2003), *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta, Rineka Cipta.

Djumadi, (2005), *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

E. Suherman, (1979), *Masalah Tanggung Jawab Pada Charter Pesawat Udara Dan Beberapa Masalah Lain Dalam Bidang Penerbangan (Kumpulan Karangan)*, Cetakan keII, Alumni, Bandung.

Halili Toha dan Hari Pramono, (1987), *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara.

H. Salim Hs, Dkk, (2011), *"Perencanaan Kontrak Dan Memarandom of Understanding"*. Jakarta : Sinar Grafika.

Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, (2006), *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Cetakan.1. Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta.

K. Martono, (2011), *Hukum Angkutan Udara* , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

M. Yahya Harahap, (2013), *Hukum Acara Perdata*, Cetakan.ke-13, Sinar Grafika, Jakarta,.

Munir Fuady, (2001), *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Noor Arifin, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jepara: UNISNU.

R. Subkekti, (1994) , "*Hukum Perjanjian*". Jakarta : Intermasa.

Shidarta, (2006), *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Edisi Revisi, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Subekti, (1992), "*Aspek Hukum Prkataan Indoneia*". Bandung : Citra Aditya Bakti.

B. Jurnal

Ali, M, *The Principle of Justice and Legal Assurance in Choice of Law For International Electronic Contract*, *Hang Tuah Law Journal*, Volume 1 Issue1, (2017).

Andika Pramana Putra, "Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No 825 K/PDT.SUS-PHI/2015 Tentang Keputusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi", *Jurnal Hukum Adigama*, Volume 1, Nomor 1, (2018).

Krishna Dharma Putra, A.A. Sri Inrawati, I Nyoman Darmadha, 2017, Perjanjian Kerjasama Penyediaan Kredit Kepemilikan Rumah Antara BNI Griya Dengan Developer Yang Dituangkan Dalam Akta Notaris Di Kota Denpasar, *Kertha Semaya*, Vol. 05 No. 02, (2017).

Muzni Tambusai, "Pedoman Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi" dalam Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak.

Pratiwi, Monik Ananda Kusuma. "Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengadili Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perwakilan Diplomatik Dengan Pekerja Lokal." *kertha semaya* 8, No. 11 (2019).

Tito Yustiawan, *Manajemen Klinik Dalam Persiapan Kerjasama Dengan Bpjs Kesehatan*, Jurnal Administrasi Kesehatan, Volume 1 Nomor 3, (2013).

C. Peraturan Perundang – undangan

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

UU No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan.

UU NRI 1945 Tentang Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak.

KUHPerdata Tentang Pembagian Perjanjian.

Kitab UU Hukum Perdata Tentang Empat Syarat Kontrak Kerja.

D. Website

<file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Analisis%20data%20kualitatif.pdf>, Diakses pada 19 Maret 2023

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>, diakses pada 30 desember 2022

http://repository.radenintan.ac.id/159/7/Bab_III.pdf , diakses pada 19 Maret 2023

https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/768/6/111803014_file%206.pdf, diakses pada 19 Maret 2023

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Pengantar Riset

	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id
Nomor : 12/14 /FH/01.10/IX/2022	17 September 2022
Lampiran : ----	
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara	
Kepada Yth : Pimpinan Klinik Pratama Fahrma di- Tempat	
Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :	
Nama : Devi Silfrida	
N I M : 188400230	
Fakultas : Hukum	
Bidang : Hukum Keperdataan	
Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Klinik Pratama Fahrma, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul " <i>Tanggung Jawab Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan dalam Kesepakatan Bersama Antara Pengelola dengan Pemilik Klinik Kesehatan (Studi Pada Klinik Pratama Fahrma)</i> ".	
Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara' dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.	
Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.	
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.	
 Dekan Dr. M. Gibra Ramadhan, SH, MH FAKULTAS HUKUM	


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/12/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/12/23



Klinik Pratama Fahrma

MELAYANI PRAKTEK UMUM DAN BPJS
Penanggung Jawab dr. Duma Ratna Sari Nasution

Jl. Asrama No. 17, Medan - Sumatera Utara

No. : 022/B/KPF/IX/2022

Medan, 20 September 2022

Lamp : -

Perihal : Balasan Izin Riset/Penelitian/Observasi

Kepada:
Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Hukum Program Studi Hukum Perdata

Di tempat


Memenuhi Maksud dan Tujuan yang Saudara Sampaikan pada Tanggal 17 September 2022 perihal Permohonan Riset/Penelitian/Observasi, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Devi Silfrida
NPM : 188400230
Judul : **Tanggung Jawab Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan dalam Kesepakatan Bersama Antara Pengelolah Dengan Pemilik Klinik Kesehatan (Studi pada Klinik Pratama Fahrma)**

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, kami tidak merasa keberatan untuk membantu Mahasiswa tersebut diatas untuk membantu melakukan Riset di Klinik Pratama Fahrma.

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada yang berkepentingan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami
Klinik Pratama Fahrma



dr. Hanip Fahrma, M.M., M.ked(kj), Sp.Kj

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/12/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/12/23

Lampiran 2

Surat Selesai Riset



Nomor : KP.508/IV/2/DV.1-2023 05 Januari 2023
Sifat : Terbatas
Lampiran : —

Yth.

Universitas Medan Area
Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum
di
Tempat

Perihal : Surat Keterangan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa,

Narasumber (Selanjutnya disebut Pihak ke I)

Nama : Sunarjo

Jabatan : Pemilik Klinik Pratama Fahrma

Alamat : Jl. Asrama No.17, Kel, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan.

Sebagai Pemilik Klinik Pratama Fahrma

Mahasiswa/i (Selanjutnya disebut Pihak ke II)

Nama: Devi Silfrida

NIM: 188400230

Fakultas : Hukum Bidang Keperdataan

Menyatakan benar bahwa Pihak ke II tersebut melakukan wawancara terhadap Pihak I pada Tanggal 18 Desember 2022 bertempat di Klinik Pratama Fahrma yang terletak di Kota Medan guna melengkapi data untuk penulisan Skripsi yang berjudul "pertanggung jawaban pemilik dan pengelola atas phk terhadap tenaga Kesehatan dalam perjanjian kerja pengelolaan klinik pratama fahrma."

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Klinik Pratama Fahrma



Sunarjo
(Pemilik klinik)

Lampiran 3

Surat Peringatan I



Surat Peringatan Pertama

Nomor 08/SPI/III/2022

Surat peringatan ini dibuat oleh perusahaan dan ditujukan kepada :

Nama : ROISMANSYAH, AM.Kep

No. Pengenal : 01827

Sebagai : Perawat

Surat peringatan ini diterbitkan berdasarkan kesalahan yang telah saudara ROISMANSYAH, AM.Kep lakukan, Saudara terlambat masuk kerja lebih dari 3x berturut-turut tanpa ada pemberitahuan dan 2x tidak hadir tanpa pemberitahuan berupa izin tertulis kepada perusahaan. Sebagai seorang Perawat, saudara Roismansyah sudah seharusnya bersikap profesional dalam bekerja dengan mematuhi aturan serta tata tertib perusahaan. Hal ini sudah tertera dalam Surat Perjanjian Kerja dan telah saudara setujui.

Oleh karena itu, perusahaan akan memberikan surat peringatan pertama. Hal ini bertujuan untuk dapat memberikan arahan serta peringatan kepada saudara Roismansyah agar mematuhi tata tertib perusahaan dan tidak melakukan kesalahan lagi yang dapat merugikan perusahaan.

Demikian surat peringatan ini dibuat agar dapat diperhatikan dan ditaati oleh yang bersangkutan.

Medan, 08 Agustus 2022



Penerima SP

Roismansyah

Perawat

Lampiran 4

Surat Peringatan II



Surat Peringatan Kedua

Nomor 09/SPII/III/2022

Surat peringatan ini dibuat oleh perusahaan dan ditujukan kepada :

Nama : ROISMANSYAH, AM.Kep

No. Pengenal : 01827

Sebagai : Perawat

Surat peringatan ini diterbitkan berdasarkan kesalahan yang telah saudara ROISMANSYAH, AM.Kep lakukan. Saudara terlambat masuk kerja 7x berturut-turut tanpa ada pemberitahuan dan 2x tidak hadir tanpa pemberitahuan berupa izin tertulis kepada perusahaan. Sebagai seorang Perawat, saudara Roismansyah sudah seharusnya bersikap profesional dalam bekerja dengan mematuhi aturan serta tata tertib perusahaan. Hal ini sudah tertera dalam Surat Perjanjian Kerja dan telah saudara setujui.

Sehubungan surat ini, perusahaan memberikan surat peringatan kedua (SP-2) sebagai lanjutan (SP-1) yang sudah diberikan. Namun, saudara tidak memberikan respon positif dan melakukan perbaikan atasnya.

Demikian surat peringatan ini dibuat agar dapat diperhatikan dan ditaati oleh yang bersangkutan.

Medan, 15 September 2022

Pembuat SP

SUNARJO
Pengelola


Penerima SP

Roismansyah

Perawat

Lampiran 5

Surat Peringatan III



BAKTI HUSADA

Klinik Pratama Fahrma

MELAYANI PRAKTEK UMUM DAN BPJS
Penanggung Jawab dr. Duma Ratna Sari Nasution

Jl. Asrama No. 17, Medan - Sumatera Utara

Surat Peringatan Ketiga

Nomor 11/SPIII/III/2022

Surat peringatan ini dibuat oleh perusahaan dan ditujukan kepada :


Nama : ROISMANSYAH, AM.Kep
No. Pengenal : 01827
Sebagai : Perawat

Surat peringatan ini diterbitkan berdasarkan kesalahan yang telah saudara ROISMANSYAH, AM.Kep lakukan. Saudara terlambat masuk ker 8x berturut-turut tanpa ada pemberitahuan dan 3x tidak hadir tanpa pemberitahuan berupa izin tertulis kepada perusahaan. Sebagai seorang Perawat, saudara Roismansyah sudah seharusnya bersikap profesional dalam bekerja dengan mematuhi aturan serta tata tertib perusahaan. Hal ini sudah tertera dalam Surat Perjanjian Kerja dan telah saudara setujui.

Sehubungan dengan Surat Peringatan Pertama (SP-1) dan Kedua (SP-2) sebelumnya, namun saudara tidak memberikan respon positif dan melakukan perbaikan atasnya, melalui surat ini perusahaan memutuskan untuk pemberian Surat Peringatan Ketiga (SP-3) sekaligus pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Sdr. Roismansyah Keputusan ini kami ambil berdasarkan pelanggaran yang tidak dapat perusahaan toleransi lagi.

Medan, 21 November 2022

Pembuat SP



SUNARJO

Pengelola

Penerima SP

Roismansyah

Perawat

Lampiran 6

Data Karyawan Yang Terkena PHK

No. Seri: Ai 45790

MAJELIS TENAGA KESEHATAN INDONESIA
(THE INDONESIAN HEALTH PROFESSION BOARD)

SURAT TANDA REGISTRASI PERAWAT
REGISTRATION CERTIFICATE OF NURSE

NOMOR REGISTRASI : **02 01 5 1 1 17-2046038**
REGISTRATION NUMBER

NAMA : **Roismansyah**
NAME

TEMPAT / TANGGAL LAHIR : **Percut, 18 Oktober 1995**
PLACE / DATE OF BIRTH

JENIS KELAMIN : **Laki-laki**
SEX

NOMOR IJAZAH : **002874**
CERTIFICATE NUMBER

TANGGAL LULUS : **30 Juni 2016**
DATE OF GRADUATION

PERGURUAN TINGGI : **Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Haji Medan**
UNIVERSITY

KOMPETENSI : **Perawat Ahli Madya**
COMPETENCE : **Nurse Diploma**

NOMOR SERTIFIKAT KOMPETENSI : **0131611440120150034**
COMPETENCE CERTIFICATION NUMBER

STR BERLAKU SAMPAI : **18 Oktober 2022**
VALID UNTIL

MENGESAHKAN
FOTOCOPY SURAT TANDA REGISTRASI
SESUAI DENGAN ASLINYA
NOMOR: 020151117-2046038
R-6+2017
1881 SHRI NI PURNAMA WATI, Sel. Apt. M. Kes
P. 19671207 199703 2 001

Jakarta, 03 Maret 2017
a.n. Menteri Kesehatan
KETUA MAJELIS TENAGA KESEHATAN INDONESIA
CHAIRMAN OF INDONESIAN HEALTH PROFESSION BOARD

OL0020649

Dr. Sulistiono, SKM, M.Sc



PEMERINTAH KOTA MEDAN
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**
Jl. Jenderal Besar Abdul Haris Nasution NO. 32 Lt. 2 Medan – 20143
Telp. (061) 785 2253, Fax. (061) 785 2254

IZIN PRAKTIK TENAGA KESEHATAN

Nomor : 3481/13448/3.1/1004/08/2019

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Pendelegasian Sebagian Wewenang Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, diterbitkan :

IZIN PRAKTIK SEBAGAI : PERAWAT
KEPADA :
 NAMA : ROISMANSYAH, AM.Kep
TEMPAT TANGGAL LAHIR : PERCUT , 18 OKTOBER 1995
ALAMAT TEMPAT TINGGAL : DUSUN XI
KELURAHAN / DESA : PERCUT
KECAMATAN : PERCUT SEI TUAN
NOMOR REKOMENDASI DARI ORGANISASI PROFESI : 905/PPNI-KM/S-IZ-PP/K.SVII/2019
NOMOR STR / SK : 02 01 5 1 1 17-2046038

SARANA PELAYANAN KESEHATAN
a. NAMA : KLINIK FAHRIMA
b. ALAMAT : JL. ASRAMA NO. 17
c. KELURAHAN : DWIKORA
d. KECAMATAN : MEDAN HELVETIA
IZIN PRAKTIK KE : 1 (SATU)
HARI / JAM PRAKTIK : SENIN-SABTU / PAGI: 08.00-14.00 WIB, SIANG: 14.00-20.00 WIB
RETRIBUSI : GRATIS
BERLAKU SAMPAI DENGAN : 18 OKTOBER 2022

CATATAN :

Diterbitkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 AUG 2019
An. WALIKOTA MEDAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MEDAN

- Informasi keabsahan ijin dapat dilihat melalui :
<http://dpmplsp.pemkmedan.go.id>

Tembusan :
Dinas Kesehatan Kota Medan



Lampiran 7

Hasil wawancara tanya jawab dengan pemilik Klinik

Informan : Bapak Sunarjo

Jabatan : Pemilik Klinik

1. Apa penyebab saudara Roismansyah di PHK ?

Jb : Penyebabnya yaitu karena saudara Roismansyah sudah melanggar SOP yang sudah ditetapkan Klinik Pratama Fahrimea

2. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja di Klinik Pratama Fahrimea terhadap Roismansyah selaku tenaga kesehatan ?

Jb : Tahap pertama Saudara Roismansyah diberikan SP 1, lalu beberapa waktu tidak adanya perubahan dan masih mengulangi kesalahan yang sama lagi seperti telat dan tidak hadir tanpa keterangan maka saya mengeluarkan SP 2, Selanjutnya saudara Roismansyah tidak juga peduli terhadap SP 1 dan SP 2 yang sudah saya berikan, Maka dari itu saya memutuskan untuk mengeluarkan SP 3 sekaligus melakukan PHK terhadap saudara Roismansyah.

3. Sudah berapa lama saudara Roismansyah bekerja di klinik Pratama Fahrimea ?

Jb : Saudara Roismansyah sudah bekerja selama 2 tahun 8 bulan.

4. Hak apa saja yang didapatkan saudara Roismansyah atas terjadinya PHK ? Apakah sudah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Jb : Ya, Sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 dan itu juga sudah disepakati antara saya dengan saudara Roismansyah didalam perjanjian kerja. Pembagian Hak yang di dapatkan Roismansyah sesuai dengan yang diterapkan didalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 1.



Klinik Pratama Fahrима

MELAYANI PRAKTEK UMUM DAN BPJS

Penanggung Jawab dr. Duma Ratna Sari Nasution

Jl. Asrama No. 17, Medan - Sumatera Utara

SURAT PERJANJIAN KERJA KONTRAK

KLINIK PRATAMA FAHRIMA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Sunarjo
Jabatan : Pemilik
Alamat : Jl. Seksama Gg. Ikhlas no. 7a

Dalam hal ini bertindak atas nama direktur Klinik Pratama Fahrима yang berkedudukan di Jl. Asrama No.17, Kel, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123 dan selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA.**

2. Nama : Roismansyah, AM. Kep
Tempat dan tanggal lahir : Percut, 18 Oktober 1995
Pendidikan terakhir : D-III Keperawatan
Jenis kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Alamat : Percut Sei Tuan, Dusun XI
No. KTP / SIM : 1207261810950006
Telepon : 081357818646

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri pribadi dan selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA.**

PASAL 1

MASA KERJA

Ayat 1

PIHAK PERTAMA menyatakan menerima **PIHAK KEDUA** sebagai karyawan kontrak 2 Tahun di **KLINIK PRATAMA FAHRIMA** yang berkedudukan di Jl. Asrama No.17, Kel, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123 dan **PIHAK KEDUA** dengan ini menyatakan kesediaannya.

Ayat 2

Perjanjian kerja ini berlaku untuk jangka waktu 2 Tahun (Dua Tahun), dihitung sejak tanggal 07 Agustus 2019 dan berakhir pada tanggal 07 Agustus 2021

Ayat 3

Selama jangka waktu tersebut masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja dengan pemberitahuan secara tertulis minimal 1 bulan (Satu bulan) hari kerja.

PASAL 2

TATA TERTIB PERUSAHAAN

Ayat 1

PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk mematuhi serta mentaati seluruh peraturan tata tertib perusahaan yang telah ditetapkan **PIHAK PERTAMA**.

Ayat 2

Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut di atas dapat mengakibatkan **PIHAK KEDUA** dijatuhi:

1. Skorsing, atau
2. Pemutusan Hubungan Pekerjaan (PHK), atau
3. Hukuman dalam bentuk lain dengan merujuk kepada Peraturan Pemerintah yang mengaturnya.

PASAL 3

JAM KERJA

Ayat 1

Berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, jam kerja efektif perusahaan ditetapkan dua shift Untuk shift pagi Pukul 08.15 s/d 14.00 dan untuk shift siang Pukul 13:45 s/d 20.00 dengan jumlah hari kerja 6 hari (Enam hari) hari setiap minggu.

Ayat 2

Jam masuk terbagi 2 shift adalah untuk shift pagi Pukul 07:45, seluruh karyawan sudah harus berada di klinik dan untuk shift siang Pukul 13:45, seluruh karyawan harus sudah berada di klinik dan jam pulang adalah untuk shift pagi jam 14:00 dan untuk shift siang jam 20:00.

PASAL 4

PENEMPATAN, TUGAS, DAN TANGGUNG JAWAB

Ayat 1

PIHAK KEDUA akan bekerja sebagai perawat pada klinik pratama fahrima.

Ayat 2

Tugas dan tanggung jawab **PIHAK KEDUA** adalah sebagai berikut:

1. Melayani
2. Menerima pasien sesuai dengan prosedur
3. Membantu dokter dalam melayani pasien

Ayat 3

PIHAK PERTAMA berhak menempatkan **PIHAK KEDUA** dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang oleh **PIHAK PERTAMA** dianggap lebih cocok serta sesuai dengan keahlian yang dimiliki **PIHAK KEDUA**, dengan syarat masih tetap berada di dalam lingkungan klinik pratama fahrima.

PASAL 5

PERPANJANGAN MASA KONTRAK KERJA

Ayat 1

Setelah berakhirnya jangka waktu tersebut, perjanjian kerja ini dapat diperpanjang jika **PIHAK PERTAMA** masih membutuhkan **PIHAK KEDUA** dan **PIHAK KEDUA** juga menyatakan kesediaannya.

Ayat 2

Jika setelah berakhirnya perjanjian kerja ke-2 ternyata **PIHAK PERTAMA** masih membutuhkan **PIHAK KEDUA**, maka **PIHAK PERTAMA** akan mengangkat **PIHAK KEDUA** sebagai karyawan tetap pada klinik pratama fahrima

Ayat 3

Jika setelah berakhirnya perjanjian kerja ke-2 ternyata **PIHAK KEDUA** tidak diajukan untuk pengangkatan sebagai karyawan tetap oleh **PIHAK PERTAMA**, maka perjanjian kerja kontrak akan berakhir bersamaan dengan berakhirnya waktu perjanjian tersebut.

PASAL 6

GAJI POKOK DAN TUNJANGAN-TUNJANGAN

Ayat 1

PIHAK PERTAMA harus memberikan gaji pokok kepada **PIHAK KEDUA** sebesar Rp. 2.700.000,00 (Tiga juta rupiah) setiap bulan yang harus dibayarkan **PIHAK PERTAMA** pada tanggal terakhir setiap bulan setelah dipotong pajak pendapatan sesuai peraturan perpajakan di Indonesia.

Ayat 2

Selain gaji pokok, **PIHAK KEDUA** juga berhak mendapatkan tunjangan-tunjangan menurut UU No. 13 Tahun 2003.

Ayat 3

Pembayaran tunjangan-tunjangan tersebut akan disatukan dengan pembayaran gaji pokok yang akan diterima **PIHAK KEDUA** pada tanggal terakhir setiap bulan.

PASAL 7

LEMBUR

Ayat 1

PIHAK KEDUA diharuskan masuk kerja lembur jika tersedia pekerjaan yang harus segera diselesaikan atau bersifat mendesak (*urgent*).

Ayat 2

Sebagai imbalan kerja lembur sesuai ayat 1, **PIHAK PERTAMA** akan membayar **PIHAK KEDUA** sebesar [(Rp. 100.000,00) (seratus ribu rupiah)] setiap jam lembur.

Ayat 3

Pembayaran upah lembur akan disatukan dengan pembayaran gaji yang akan diterima **PIHAK PERTAMA** pada tanggal terakhir setiap bulan.

PASAL 8

CUTI

Ayat 1

Hak cuti timbul setelah **PIHAK KEDUA** mempunyai masa kerja selama 1 tahun.

Ayat 2

Sebelum melaksanakan cuti, **PIHAK KEDUA** telah mengajukan permohonan terlebih dahulu secara tertulis, selambat-lambatnya 7hari

dengan mendapat pengesahan berupa tanda tangan dan izin dari atasan langsung yang bersangkutan.

PASAL 9

PENGobatan

PIHAK PERTAMA wajib menanggung biaya pengobatan serta perawatan jika **PIHAK KEDUA** sakit atau memerlukan perawatan kesehatannya sesuai dengan syarat, peraturan, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PASAL 10

KERJA RANGKAP

Ayat 1

Selama masa berlakunya ikatan perjanjian kerja ini **PIHAK KEDUA** tidak dibenarkan melakukan kerja rangkap di perusahaan lain manapun juga dengan mengemukakan dalih atau alasan apa pun juga.

Ayat 2

Pelanggaran yang dilakukan **PIHAK KEDUA** akan dapat bagi **PIHAK PERTAMA** untuk menjatuhkan sanksi sesuai Pasal 2 ayat 2 perjanjian ini terhadapnya.

PASAL 11

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Ayat 1

Dengan memperhatikan Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku, **PIHAK PERTAMA** dapat mengakhiri hubungan kerja dengan **PIHAK KEDUA** karena pengingkaran perjanjian ini.

Ayat 2

Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka **PIHAK KEDUA** diharuskan mengembalikan barang-barang yang selama itu dipercayakan padanya, yaitu:

1. Seragam
2. Sepatu
3. Name Tag

Ayat 3

PIHAK KEDUA juga diharuskan menyelesaikan hal-hal yang berhubungan dengan administrasi keuangan, seperti hutang atau pinjaman yang dilakukan **PIHAK KEDUA**.

PASAL 12

PENGUNDURAN DIRI

Ayat 1

Jika **PIHAK KEDUA** mengundurkan diri secara baik-baik, maka **PIHAK KEDUA** berhak menerima uang gaji, tunjangan, dan lembur sesuai dengan jumlah hari kerja yang telah dijalannya.

Ayat 2

Pengunduran diri secara baik-baik diperlihatkan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. **PIHAK KEDUA** telah mengajukan surat permohonan pengunduran diri sesuai Pasal 1 ayat 3 perjanjian ini.
2. **PIHAK KEDUA** tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya hingga batas waktu pengunduran dirinya berlaku.
3. **PIHAK KEDUA** telah menyerahkan barang-barang yang dipercayakan kepadanya dan juga telah menyelesaikan administrasi keuangan yang harus diselesaikannya seperti yang tertulis dalam Pasal 11 ayat 2 dan 3 perjanjian ini.

Ayat 3

PIHAK PERTAMA dengan kebijakannya dapat meminta **PIHAK KEDUA** untuk meninggalkan perusahaan lebih awal dengan pembayaran penuh.

PASAL 13

BERAKHIRNYA PERJANJIAN

Selain seperti yang tertulis dalam Pasal 5 ayat 3 perjanjian ini, perjanjian kerja ini akan berakhir dengan sendirinya jika **PIHAK KEDUA** meninggal dunia.

PASAL 14

KEADAAN DARURAT (*FORCE MAJEUR*)

Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika karena keadaan atau situasi yang memaksa, seperti: bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusuhan, Peraturan Pemerintah atau apapun yang mengakibatkan perjanjian kerja ini tidak mungkin lagi untuk diwujudkan.

PASAL 15

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Ayat 1

Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Ayat 2

Apabila dengan cara ayat 1 pasal ini tidak tercapai kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dilakukan melalui prosedur hukum, dengan memilih kedudukan hukum di pengadilan negeri medan.

PASAL 16

PENUTUP

Demikianlah perjanjian ini dibuat, disetujui, dan ditandatangani dalam rangkap dua, asli dan tembusan bermaterai cukup dan berkekuatan hukum yang sama. Satu dipegang oleh **PIHAK PERTAMA** dan lainnya untuk **PIHAK KEDUA**.

Dibuat di : Medan

Tanggal : 07 Agustus 2019

PIHAK PERTAMA

[SUNARJO]

PIHAK KEDUA

[ROISMANSYAH]