



PUTUSAN

Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

HARAPAN DOLOK SARIBU, Laki-laki, lahir di Medan tanggal 06 Januari 1975, yang beralamat di Tebing Tinggi, RT/RW : 11/00, Desa Tebing Tinggi, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung, NIK: 1506060601750001.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya Leo Chandra J.B.P. Tampubolon, S.H., M.H., Ferdinand Situmorang, S.H., Alfa Prima Siahaan, S.H., M.H., dan Omega Jaya Siahaan, S.H., M.H., keseluruhannya Advokat/Penasehat Hukum pada "Law Office A.L.S & Partners", yang beralamat kantor di Jalan Tangguk Bongkar VI No.47-A, Kel. Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa, tertanggal 09 September 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1050/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 19 September 2022, yang selanjutnya disebut **Penggugat**;

L a w a n

CV TEMAN SETIA, yang beralamat di Jalan Kisaran-Medan KM 5,5 Dusun Sidomulyo, Kecamatan Meranti, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh Rudi Hartono Salim selaku Direktur, yang memberikan kuasa kepada Leo L. Napitupulu, S.H., M.Hum., Nurliana Ritonga, S.H., M.Hum., dan Erickson Saut Timbul Purba, S.H., masing-masing Advokat-Penasihat Hukum pada Kantor Advokat-Penasihat Hukum "Leo L. Napitupulu, S.H., M.Hum., & Rekan", yang beralamat kantor di Jalan Sei Bilah No.18 D, Babura

Halaman 1 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Sunggal – Kota Medan dan di Jalan Jend. A. Yani No.29, Kisaran, Kab. Asahan, Prov. Sumatera Utara, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 31 Oktober 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 2785/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 09 November 2022, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

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

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 12 September 2022 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 29 September 2022 di bawah Register Nomor : 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja di tempat Tergugat sebagai supir serta melakukan pekerjaannya secara terus-menerus dan tanpa putus sejak bulan Februari 2016 sampai dengan terakhir bekerja di tempat Tergugat pada bulan Februari 2022, dengan demikian masa kerja Penggugat ditempat Tergugat adalah 6 tahun;
2. Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah);
3. Bahwa selama lebih dari 6 Tahun Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan penuh tanggungjawab serta turut berkontribusi positif terhadap perkembangan usaha Tergugat dan Penggugat tidak pernah sekalipun menerima surat peringatan/teguran atas kinerja selama bekerja ditempat Tergugat;
4. Bahwa Tergugat adalah pemberi kerja yang bergerak dalam bidang pengangkutan.Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai supir untuk mengangkut sesuai perintah kerja dari Tergugat dalam hal ini adalah

Halaman 2 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



mengangkut CPO (Crude Palm Oil) dari tempat Tergugat ke tempat yang diperintahkan oleh Tergugat untuk mengangkut CPO tersebut, sehingga dengan demikian pekerjaan Penggugat di tempat Tergugat adalah Bagian Pokok (core Business) dari usaha di tempat Tergugat;

5. Bahwa Penggugat didalam melakukan tugas pekerjaannya berkewajiban untuk hadir tiap hari ke kantor pada pukul 08.00 wib, mengisi absen dan menunggu perintah kerja untuk barang, jika tidak ada perintah Penggugat haruslah wajib berada di tempat kerja sampai 17.00;
6. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian tunduk kepada Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan semua turunannya, dan dikaitkan juga dengan hal-hal yang telah kami uraikan pada Point No.3 dan No.4 diatas yaitu:
 - a. Masa kerja Penggugat telah melebihi 3 tahun;
 - b. Pekerjaan Penggugat di tempat Tergugat dilakukan Penggugat secara terus-menerus dan tanpa putus (tetap);
 - c. Pekerjaan Penggugat adalah merupakan bagian pokok (core business) dalam pores produksi di perusahaan Tergugat;Sehingga dengan demikian hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan hukum ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
7. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan cara melamar kerja, yang kemudian setelah disetujui (persetujuan lisan) oleh Tergugat, maka Penggugat melakukan Pekerjaannya, sehingga dengan demikian hubungan hukum ketenagakerjaan dalam perkara a quo adalah berdasarkan perjanjian kerja Lisan, hal ini sejalan dengan Ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, "perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau Lisan";
8. Bahwa dikarenakan Perjanjian Kerja dalam perkara a quo dibuat secara lisan/tidak tertulis, maka dikaitkan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin", sehingga dengan demikian hubungan hukum ketenagakerjaan dalam perkara a quo adalah hubungan hukum



ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan segala akibat hukumnya;

9. Bahwa pada tanggal 1 April 2021 Penggugat diberhentikan oleh Tergugat sebagaimana berdasarkan Surat Pemberhentian Kerja Nomor:212/CV.TS/IV/2021 tertanggal 1 April 2021, yang dimana tidak ada alasan yang jelas dalam pemberhentian kerja Penggugat oleh Tergugat dan Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan bekerja di tempat Tergugat;
10. Bahwa selama Penggugat bekerja tidak pernah ada surat peringatan/teguran terkait penilaian kinerja kerja Penggugat, dimana hal ini bersesuai dengan pengakuan Tergugat dalam surat Anjuran Nomor:2489/III-DKT/VII/2022 tertanggal 19 Juli 2022 pada point 4 yang menyatakan "bahwa CV TEMAN SETIA (ic.Tergugat) tidak membuat surat panggilan secara patut dan tertulis dan atau surat peringatan (SP) kepada pekerja (ic.Penggugat) sebagai teguran untuk pembinaan";
11. Bahwa ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 menyatakan "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut", sehingga dengan demikian Surat Pemberhentian Kerja Nomor:212/CV.TS/IV/2021 tertanggal 1 April 2021 adalah cacat hukum, dikarenakan terhadap Penggugat tidak pernah diberikan Surat Peringatan sebagaimana Ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003;
12. Bahwa Surat Pemberhentian Kerja Nomor:212/CV.TS/IV/2021 tertanggal 1 April 2021 adalah cacat hukum, oleh karena adalah beralasan hukum untuk menyatakan Surat Pemberhentian Kerja Nomor:212/CV.TS/IV/2021 tertanggal 1 April 2021 Batal demi hukum;
13. Bahwa selain itu juga berdasarkan Ketentuan Pasal 170 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "pemutusan hubungan kerja yang tidak memenuhi ketentuan pasal 151 ayat (3) dan pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat (3), pasal 162 dan pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayarkan seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";



14. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 170 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka surat pemberhentian kerja Nomor:212/CV.TS/IV/2021 tertanggal 1 April 2021 yang diterbitkan oleh Tergugat adalah Batal Demi Hukum, dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tidak melalui Penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Tergugat haruslah mempekerjakan kembali Penggugat;
15. Bahwa disamping itu juga, Penggugat memiliki BPJS ketenagakerjaan yang dibayar iurannya oleh Tergugat sampai dengan bulan Februari 2022 sebagaimana pada keterangan Tergugat point 5 pada surat Anjuran Nomor:2489/III-DKT/VII/2022 tertanggal 19 Juli 2022 yang menyatakan “bahwa pekerja masih tetap dibayarkan iuran BPJSnya sampai dengan bulan Februari 2022”, sehingga telah jelas dan terang hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan hukum ketenagakerjaan;
16. Bahwa dikarenakan Tergugat masih membayarkan iuran BPJS ketenagakerjaan Penggugat sampai bulan Februari 2022, maka dengan demikian secara hukum Tergugat masih mempekerjakan Penggugat, maka Penggugat seharusnya masih menerima upah kerja dari Tergugat;
17. Bahwa akan tetapi faktanya Penggugat tidak menerima upah dari Tergugat sejak 1 April 2021 sampai dengan Februari 2022, sehingga jikalau Penggugat bekerja kembali di tempat Tergugat, maka tidak ada harmonis lagi dalam hubungan kerja/hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat, dikarenakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat. Sehingga Penggugatpun tidak lagi mau melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat karena pastinya hubungan kerja tersebut tidak kondusif lagi, oleh karena itu adalah patut dan beralasan secara hukum jika Majelis Hakim yang mengadili perkara a quo menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
18. Bahwa berdasarkan uraian diatas tanpa jelas dilakukan pembayaran upah oleh Tergugat, dimana Tergugat juga tidak pernah memberikan penjelasan atas upah yang tidak dibayarkan tersebut, oleh karena itu patut disimpulkan tindakan Tergugat adalah telah sengaja melanggar ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan



perbuatan sebagai berikut: (c) tidak membayar upah pada waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih”;

Dengan demikian beralasan hukum jika Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja;

19. Bahwa sejalan apa dirasakan Penggugat akibat tidak dibayarkannya upah, mengenai keterlambatan pembayaran upah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 58/PUU-IX/2011 yang melakukan pengujian materi Pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didalam pertimbangan hukumnya pendapat mahkamah bagian 3.15 menyatakan : “Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja (vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945). Upah bagi pekerja adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewatnya waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja, sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK”;
20. Bahwa atas permasalahan hubungan kerja Penggugat sebelumnya telah dilakukan upaya Bipartit akan tetapi tidak ada penyelesaian, dan kemudian telah juga dilakukan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Asahan dan telah di keluarkan surat Anjuran Nomor:2489/III-DKT/VII/2022 tertanggal 19 Juli 2022:

Menganjurkan

- 1) Agar Pengusaha CV TEMAN SETIA memberikan Kompensasi kepada Pekerja a.n HARAPAN DOLOK SARIBU sesuai dengan ketentuan pasal 156 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) ...;

Sehingga jelas bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perkara a quo telah melalui tahapan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya adalah patut beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara a quo;



21. Bahwa dikarenakan tidak dilakukan pembayaran upah secara terus-menerus selama lebih dari 3 bulan oleh Tergugat, maka hal tersebut adalah bentuk pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan hukum, sehingga Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan pasal 169 ayat (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

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

Dengan perincian sebagai berikut (masa kerja 6 tahun, upah Rp.2.800.000,-):

a) Uang Pesangon :

$(2 \times 7 \times \text{Rp.2.800.000,-}) = \text{Rp.39.200.000,-}$

b) Uang Penghargaan Masa Kerja:

$3 \times \text{Rp.2.800.000,-} = \underline{\text{Rp. 8.400.000,-}}$

Subtotal (a+b) Rp.47.600.000,-

c) Uang Pengganti Hak:

$15\% \times \text{Rp.47.600.000,-} = \underline{\text{Rp. 7.140.000,-}}$

TOTAL $= \text{Rp.54.740.000,-}$

(Lima Puluh Empat Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah);

22. Bahwa berdasarkan pasal 151 ayat (3) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha dengan alasan apapun hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja setelah memperoleh dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi faktanya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat dan tidak mengindahkan ketentuan tersebut, oleh karena itu berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Jo. SEMA Nomor 3 Tahun 2015 sebagai Pedoman Tugas bagi Pengadilan adalah patut dan adil Penggugat berhak untuk memperoleh upaya selama proses dengan rincian sebagai berikut: $6 \times \text{Rp.2.800.000} = \text{Rp.16.800.000,-}$ (enam belas juta delapan ratus ribu rupiah);

23. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya



penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan juga Tripartit tidak tercapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk mempertahankan hak Penggugat patut dan layak menurut hukum mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan guna memberikan kepastian hukum bagi Penggugat sesuai dengan ketentuan undang-undang RI No 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

24. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial ini dapat dilaksanakan secara serta-merta meskipun ada upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali serta perlawanan (uit voebaar bij voeraad);

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq. Majelis Hakim perkara a quo yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo, agar kirannya berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

MENGADILI

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan perbuatan Tergugat yang tidak melakukan pembayaran upah selama lebih dari 3 bulan kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan hukum Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayaruang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)"

Halaman 8 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Dengan perincian sebagai berikut (masa kerja 6 tahun, upah Rp.2.800.000,-):

- a) Uang Pesangon :
 $(2 \times 7 \times \text{Rp.2.800.000,-}) = \text{Rp.39.200.000,-}$
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $3 \times \text{Rp.2.800.000,-} = \underline{\text{Rp. 8.400.000,-}}$
Subtotal (a+b) Rp.47.600.000,-
- c) Uang Pengganti Hak:
 $15\% \times \text{Rp.47.600.000,-} = \underline{\text{Rp. 7.140.000,-}}$
TOTAL $= \text{Rp.54.740.000,-}$

(Lima Puluh Empat Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

$6 \times \text{Rp.2.800.000} = \text{Rp.16.800.000,-}$ (enam belas juta delapan ratus ribu rupiah);

7. Membebaskan Tergugat atas segala pajak-pajak yang timbul karena pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses;

8. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Kasasi, maupun upaya hukum lainnya (uit voebaar bij voeraad);

Atau:

Apabila Majelis Hakim berkehendak lain, maka mohon Putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Leo Chandra J.B.P. Tampubolon, S.H., M.H., Ferdinand Situmorang, S.H., Alfa Prima Siahaan, S.H., M.H., dan Omega Jaya Siahaan, S.H., M.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Leo L. Napitupulu, S.H., M.Hum., Nurliana Ritonga, S.H., M.Hum., dan Erickson Saut Timbul Purba, S.H.,;

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



Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 16 November 2022 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) ;

Bahwa gugatan Penggugat kabur (Obscuur Libel) dikarenakan telah terjadi pertentangan/kontradiksi antara Posita Gugatan dengan Petitum Gugatan, sebagaimana diuraikan berikut ini :

1. Bahwa pada posita gugatan Penggugat pada halaman 4 (empat) angka 14 (empat belas) baris keempatmendalilkan : “dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tidak melalui Penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Tergugat haruslah mempekerjakan kembali Penggugat”. Sedangkan pada petitum gugatan Penggugat pada halaman 8 (delapan) angka 4 (empat) telah mengajukan tuntutan : “Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) sejak huruf (c) Undang-undang NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sejak putusan ini dibacakan;
Berdasarkan uraian tersebut secara jelas dan terang telah terjadi pertentangan antara Posita dengan Petitum dalam gugatan Penggugat, yaitu dalam posita mendalilkan “sehingga Tergugat haruslah mempekerjakan kembali Penggugat”, sedangkan dalam petitum menuntut “Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan”, dengan demikian terlihat secara jelas dan terang gugatan Penggugat kabur karena terdapat pertentangan/kontradiksi antara posita gugatan dengan petitum gugatan ;
2. Bahwa pada Petitum gugatan Penggugat pada halaman 7 (delapan) angka 7 (tujuh) menuntut, “Membebaskan Tergugat atas segala pajak-pajak yang timbul karena pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses”, akan tetapi dalam posita gugatan pada halaman 5 (lima) angka 18 (delapan belas secara jelas tidak ada diuraikan tentang Tergugat yang dibebani atas segala pajak-pajak yang timbul karena pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses. Sehingga jelas telah terjadipertentangan/kontradiksi antara posita dan petitum ;



Berhubung gugatan Penggugat kabur (obscuur libel), oleh karenanya patut secara hukum gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijke verklaard) ;

Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana yang Tergugat telah uraikan diatas tersebut, dimohonkan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan bahwa gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke verklaard) seraya menghukum Penggugat untuk membayar seluruh ongkos perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa segala sesuatu hal yang telah Tergugat uraikan pada uraian tentang Eksepsi tersebut diatas, secara mutatis mutandis dianggap telah dimuat pula pada uraian tentang pokok perkara ini sehingga tidak perlu untuk diulangi kembali ;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat, sejak Bulan Februari 2016 sampai dengan 01 April 2021 (terhitung 5 (lima) tahun), sebagai supir (driver) pengangkut Crude Palm Oil (CPO), pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 pemberian upah terhadap Penggugat yaitu : upah trip ditambah insentif. Dan selanjutnya sejak Tahun 2020 sampai dengan saat Penggugat terakhir bekerja, upah yang dibayarkan kepada Penggugat yaitu : upah trip, dan upah trip tersebut diberikan kepada Penggugat pada saat Penggugat mengangkut Crude Palm Oil (CPO) ;
3. Bahwa Tergugat secara tegas menyatakan upah yang diberikan Tergugat terhadap Penggugat selaku supir (driver) pengangkut Crude Palm Oil (CPO) adalah berdasarkan upah trip ;
4. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 3 (tiga) yang mendalilkan "Bahwa selama lebih dari 6 Tahun Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan penuh tanggungjawab serta turut berkontribusi positif terhadap perkembangan usaha Tergugat dan Penggugat tidak pernah sekalipun menerima surat peringatan/teguran atas kinerja selama bekerja ditempat Tergugat" ;
Bahwa tidak benar Penggugat bekerja kepada Tergugat selama lebih dari 6 (enam) Tahun, sesungguhnya Penggugat bekerja kepada Tergugat



selama 5 (lima) tahun terhitung sejak Februari 2016 sampai dengan 01 April 2021 ;

Bahwa berhubung ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat pada saat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan Tergugat kepada Penggugat sehingga terhadap kesalahan tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang diterangkan pada Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 tanggal 01 April 2022 ;

5. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat sebagai supir (driver) untuk mengangkut Crude Palm Oil (CPO) dari tempat Tergugat ke tempat yang diperintahkan oleh Tergugat sesuai dengan Delivery Order (DO) ;
6. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 5 (lima) yang mendalilkan "Bahwa Penggugat didalam melakukan tugas pekerjaannya berkewajiban untuk hadir tiap hari ke kantor pada pukul 08.00 wib, mengisi absen dan menunggu perintah kerja untuk barang, jika tidak ada perintah Penggugat haruslah wajib berada di tempat kerja sampai 17.00" ;

Bahwa tidak ada suatu kewajiban bagi Penggugat selaku supir untuk hadir ke kantor setiap hari, pada pukul 08.00 Wib dan pulang jam 17.00 Wib, akan tetapi Penggugat akan datang ke kantor pada saat diberitahu ada pekerjaan pengantaran dan ingin mengambil Delivery Order (DO) atau surat pengantar untuk mengangkut barang ;

7. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 6 (enam) yang mendalilkan "Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian tunduk kepada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan semua turunannya, dan dikaitkan dengan hal-hal yang telah kami uraikan pada Point No.3 dan No. 4 diatas yaitu :
 - a. Masa kerja Penggugat melebihi 3 tahun ;
 - b. Pekerjaan Penggugat ditempat Tergugat dilakukan Penggugat secara terus menerus dan tanpa putus (tetap) ;
 - c. Pekerjaan Penggugat adalah merupakan bagian pokok (Core Bussines) dalam proses produksi di perusahaan Tergugat ;



Sehingga dengan demikian hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan hukum ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan merupakan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai Mitra Kerja, yang melaksanakan pekerjaan pengantaran berdasarkan rute dan Trip pengangkutan Crude Palm Oil (CPO). Penggugat hanya bekerja pada saat adanya orderan pengantaran barang dari Rekanan Tergugat dan Penggugat hanya sebagai pengantar barang, yang diupah berdasarkan rute dan trip pengangkutan, bukan berdasarkan kerja harian atau adanya jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa perusahaan tempat Penggugat bekerja bukanlah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi melainkan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengangkutan, sehingga dalil Penggugat yang menyatakan Pekerjaan Penggugat adalah merupakan bagian pokok (Core Bussines) dalam proses produksi di perusahaan Tergugat adalah keliru dan tidak berdasar hukum ;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan hukum ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang berlangsung berdasarkan rute dan trip pengangkutan ;

8. Bahwa sejak awal Penggugat bekerja dengan Tergugat tidak ada perjanjian secara tertulis maupun secara lisan, pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah sebagai supir pengangkutan Crude Palm Oil (CPO), yang bekerja dan menerima pembayaran upah berdasarkan rute dan trip pengangkutan Crude Palm Oil (CPO). Dengan demikian, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut juga tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan hukum berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti yang didalilkan dalam gugatan Penggugat, sebab hubungan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat hanyalah sebagai : Mitra Kerja ;



9. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 (tiga) angka 8 (delapan) yang mendalilkan “Bahwa dikarenakan Perjanjian Kerja dalam perkara a quo dibuat secara lisan/tidak tertulis, maka dikaitkan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”, sehingga dengan demikian hubungan hukum, ketenagakerjaan dalam perkara a quo adalah hubungan ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan segala akibat hukumnya ;
- Bahwa keliru Penggugat mendalilkan Tergugat melakukan perjanjian secara lisan/tidak tertulis dengan Penggugat. Bahwa pada awal Penggugat bekerja dengan Tergugat tidak ada perjanjian secara tertulis maupun secara lisan ;
10. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 (tiga) angka 9 (sembilan) yang mendalilkan “Bahwa pada tanggal 1 April 2021 Penggugat diberhentikan oleh Tergugat sebagaimana berdasarkan Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 tertanggal 1 April 2021, yang dimana tidak ada alasan yang jelas dalam pemberhentian kerja Penggugat oleh Tergugat dan Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan bekerja ditempat Tergugat ;
- Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang diterangkan pada Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021, tanggal 01 April 2021, yang diberikan kepada Penggugat dikarenakan ada kesalahan yang telah dilakukan Penggugat dan kesalahan Penggugat tersebut akan disampaikan didepan pemeriksaan persidangan ;
11. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 (tiga) angka 10 (sepuluh) yang mendalilkan “Bahwa selama Penggugat bekerja tidak pernah ada surat peringatan/teguran terkait penilaian kinerja kerja Penggugat, dimana hal ini bersesuaian dengan pengakuan Tergugat dalam surat Anjuran Nomor : 2489/III-DKT/VII/2022 tertanggal 19 Juli 2022 pada point 4 yang menyatakan “ bahwa CV TEMAN SETIA (ic Tergugat) tidak membuat surat panggilan secara patut dan tertulis dan atau surat peringatan (SP) kepada pekerja (ic. Penggugat) sebagai teguran untuk pembinaan ;



Bahwa terhadap Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Nomor : 2489/III-DKT/II/2022 tanggal 19 Juli 2022, telah ditanggapi oleh Tergugat yang pada intinya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dilakukan karena selama Penggugat bekerja ada melakukan kesalahan dan terhadap kesalahan tersebut Tergugat tidak lagi melakukan pemanggilan maupun membuat surat peringatan ;

12. Bahwa Terhadap surat pemberhentian kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 tanggal 01 April 2021 yang diberikan Tergugat terhadap Penggugat didasari karena Penggugat melakukan pelanggaran dengan susutnya bahan yang diangkut oleh Penggugat pada saat melaksanakan Pengangkutan Crude Palm Oil (CPO). Walaupun demikian, Tergugat telah berusaha menempuh jalur damai dengan penuh tanggungjawab dan bersedia memberikan uang pisah kepada Penggugat akan tetapi Penggugat tidak menerima niat baik dari Tergugat tersebut ;
13. Bahwa setelah Tergugat mengeluarkan surat pemberhentian kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 tanggal 01 April 2021 kepada Penggugat, Penggugat tidak lagi datang bekerja sampai dengan gugatan ini diajukan. Hubungan antara Penggugat dengan Tergugat merupakan hanya sebagai Mitra Kerja yang berdasarkan pada trip dan rute pengangkutan Crude Palm Oil (CPO) dan upah yang diterima diberikan pada saat Penggugat melaksanakan pengangkutan Crude Palm Oil (CPO), sehingga ketentuan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam gugatan Penggugat tidak dapat dikategorikan ataupun tidak dapat diterapkan dalam hubungan antara Penggugat dengan Tergugat yang merupakan hanya Mitra Kerja saja ;
14. Bahwa berhubung hubungan antara Penggugat dengan Tergugat merupakan hanya Mitra Kerja yang berdasarkan trip dan rute pengangkutan Crude Palm Oil (CPO) dan antara Penggugat dengan Tergugat tidak ada perjanjian kerja baik secara tertulis ataupun lisan, sehingga dalil gugatan Penggugat yang menyatakan "Tergugat haruslah mempekerjakan Penggugat" merupakan dalil yang tidak berdasar karena terhadap Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan dalam hubungan antara Penggugat dengan Tergugat ;
15. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 4 (empat) angka 15 (lima belas) yang mendalilkan "Bahwa

Halaman 15 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



disamping itu juga, Penggugat memiliki BPJS ketenagakerjaan yang dibayar iurannya oleh Tergugat sampai dengan bulan Februari 2022 sebagaimana pada keterangan Tergugat pada point 5 surat Anjuran Nomor: 2489/III-DKT/VII/2022 tertanggal 19 Juli 2022 yang menyatakan “bahwa pekerja masih tetap dibayarkan iuran BPJSnya sampai dengan bulan Februari 2022”, sehingga telah jelas dan terang hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan hukum ketenagakerjaan;

Bahwa Penggugat memiliki BPJS Ketenagakerjaan dan yang membayar iuran tersebut adalah Tergugat akan tetapi pembayaran iuran BPJS yang dilakukan Tergugat adalah bukti rasa kepedulian Tergugat kepada Penggugat dan kepatuhan Tergugat kepada kebijakan Peraturan yang diterbitkan oleh Pemerintah ;

Bahwa pendaftaran Penggugat pada BPJS adalah bertujuan untuk mengalihkan resiko kerja yang bila diderita Penggugat maka akan menjadi beban dan tanggungan BPJS, sehingga tidak lagi menjadi tanggungan Tergugat ;

16. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 (tiga) angka 16 (enam belas) yang mendalilkan “Bahwa dikarenakan Tergugat masih membayarkan iuran BPJS ketenagakerjaan Penggugat sampai Bulan Februari 2022, maka dengan demikian secara hukum Tergugat masih memperkerjakan Penggugat, maka Penggugat seharusnya masih menerima upah kerja dari Tergugat ;

Bahwa meskipun Penggugat tidak masuk bekerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sampai dengan bulan Februari 2022 dalam kenyataannya Tergugat tetap membayar iuran BPJS Penggugat bukti wujud rasa kepedulian dan rasa kemanusiaan Tergugat, dan atas tidak dibayarnya upah Penggugat karena Penggugat tidak melaksanakan tugas dan pekerjaannya ;

17. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 4 (empat) angka 17 (tujuh belas) yang mendalilkan “Bahwa akan tetapi faktanya Penggugat tidak menerima upah dari Tergugat sejak 1 April 2021 sampai dengan Februari 2022, sehingga jikalau Penggugat bekerja kembali di tempat Tergugat, maka tidak ada harmonis lagi hubungan kerja/hubungan industrial antara Pengggugat dengan Tergugat, dikarenakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Halaman 16 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



sepihak dengan Penggugat. Sehingga Penggugatpun tidak lagi mau melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat karena pastinya hubungan kerja tersebut tidak kondusif lagi. Oleh karena itu adalah patut dan beralasan secara hukum jika Majelis Hakim yang mengadili perkara a quo menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat” ;

Bahwa sesungguhnya sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 tanggal 01 April 2021 Penggugat tidak lagi datang ketempat Tergugat, sehingga apa dasar Penggugat harus menerima upah dari tanggal 01 April 2021 sampai dengan Februari 2022, padahal Penggugat tidak melakukan sesuatu hal yang bermanfaat dan mengutungkan bagi Tergugat yang mewajibkan Tergugat harus memberikan upah kepada Penggugat. Walaupun demikian, Tergugat telah berusaha menempuh jalur damai dengan memberikan uang pisah kepada Penggugat sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) akan tetapi Penggugat tidak mau menerima dan menolak upaya damai dari Tergugat ;

18. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 5 (lima) angka 18 (delapan belas) yang mendalilkan “Bahwa berdasarkan uraian diatas tanpa jelas dilakukan pembayaran upah oleh Tergugat, dimana Tergugat juga tidak pernah memberikan penjelasan atas upah yang tidak dibayarkan tersebut. Oleh karenanya patut disimpulkan tindakan Tergugat adalah telah sengaja melanggar ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan “pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : (c) tidak membayar upah pada waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih”. Dengan demikian beralasan hukum jika Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ;
- Bahwa pembayaran upah terhadap Penggugat berdasarkan rute dan trip pengangkutan yang telah dilakukan oleh Penggugat. Dimana Upah trip yang diterima Penggugat diberikan seketika disaat Penggugat datang mengambil Delivery Order (DO), sedangkan Penggugat tidak datang bekerja dan tidak melakukan pekerjaan pengangkutan Crude Palm Oil (CPO). Maka apa yang menjadi dasar Penggugat meminta pembayaran



upah sedangkan tidak datang bekerja dan tidak melakukan pekerjaan kepada Tergugat ;

19. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 5 (lima) angka 19 (sembilan belas) yang mendalilkan “Bahwa sejalan apa dirasakan Penggugat akibat tidak dibayarkannya upah, mengenai keterlambatan pembayaran upah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 58/PUU-IX/2011 yang melakukan pengujian materil Pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pertimbangan hukumnya pendapat mahkamah bagian 3.15 menyatakan : “tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja (vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945). Upah bagi pekerja adala penompang bagi kehidupannya dahn kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewatnya waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja. Sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK” ;

Bahwa Upah trip yang diterima Penggugat dan yang dibayarkan Tergugat diberikan kepada Penggugat seketika disaat Penggugat mengambil Delivery Order (DO) ke kantor Tergugat saat Penggugat akan melakukan pengangkutan Crude Palm Oil (CPO) ke tempat tujuan atau rute yang telah ditentukan Tergugat. Sedangkan tentang upah Penggugat bilamana tidak melakukan pengantaran pengangkutan Crude Palm Oil (CPO) tentu tidak ada kewajiban Tergugat, sebab Penggugat tidak sedang bekerja kepada Tergugat. Sehingga dalil gugatan Penggugat keliru meminta upah kepada Tergugat karena Penggugat tidak melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan bagi Tergugat ;

20. Bahwa benar telah dilakukan upaya Bipartit akan tetapi tidak ada penyelesaian dan kemudian telah juga dilaksanakan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Asahan dan telah dikeluarkan surat Anjuran Nomor : 2489/III-DKT/II/2022 tertanggal 19 Juni 2022 ; Bahwa terhadap Anjuran Nomor : 2489/III-DKT/II/2022 tertanggal 19 Juni 2022, Tergugat telah memberikan surat Tanggapan Atas Anjuran tersebut



melalui kuasa hukumnya Nomor : 49/LLN/K/VIII/2022 adalah sebagai berikut :

2. Berkenaan dengan Surat Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Nomor : 2489/III-DTK/VII/2022, Tertanggal : 19 Juli 2022, Perihal : Anjuran, oleh Pengusaha ditanggapi sebagai berikut :

Tentang Pekerja Atas Nama Harapan Dolok Saribu berhak diberikan Kompensasi ;

- 1) Bahwa pihak CV. Teman Setia tidak sependapat/menolak anjuran Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yang menganjurkan agar pihak pengusaha CV. Teman Setia memberikan Kompensasi kepada Pekerja atas nama Harapan Dolok Saribu sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
 - 2) Bahwa benar CV. Teman Setia telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang diterangkan pada surat Pemberhentian Kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 kepada pekerja atas nama Harapan Dolok Saribu ;
 - 3) Bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atas nama Harapan Dolok Saribu dilakukan karena adanya kesalahan yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan terhadap kesalahan tersebut CV. Teman Setia melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang diterangkan pada Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 ;
21. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 6 (enam) angka 21 (dua puluh satu) yang mendalilkan "Bahwa buruh berhak atas pesangon dengan ketentuan nominal pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4), (Vide Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" ;
- Bahwa hubungan antara Penggugat dengan Tergugat hanya merupakan Mitra Kerja yang dimana Penggugat sebagai supir pengangkut Crude Palm Oil (CPO) yang didasarkan pada Delivery Order (DO) serta menerima upah berdasarkan trip. Oleh karena itu sangat tidak beralasan dan tidak berdasar hukum Penggugat menuntut uang Pesangon 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali



ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

22. Bahwa Tergugat tidak sependapat untuk memenuhi tuntutan Penggugat untuk membayar upah proses yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar 6 bulan upah x upah perbulan Rp. 2.800.000 = Rp. 16.800.000,- (enam belas juta delapan ratus ribu rupiah), karena apa dasar hukum Penggugat menuntut upah sementara Penggugat tidak ada melakukan suatu pekerjaan yang mendatangkan hasil bagi Tergugat ;
- Bahwa berdasarkan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan disebutkan, bahwa “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”, yang lebih dikenal dengan prinsip “No Work, No Money” ;
 - Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat terhitung sejak 01 April 2021, sehingga dengan demikian Penggugat tidak lagi berhak atas pembayaran upah atas pekerjaan yang tidak lagi dikerjakannya ;
 - Kemudian, sebagaimana yang telah disebutkan terdahulu bahwa pembayaran upah kerja kepada Penggugat adalah berdasarkan upah trip yang diterima Penggugat pada saat Penggugat mengangkut Crude Palm Oil (CPO) dan bukan berdasarkan upah harian atau upah bulanan. Sehingga tidak ada dasar penghitungan upah Penggugat, termasuk dasar penghitungan upah proses ;
23. Bahwa telah dilakukan upaya Tripartit antara Penggugat dengan Tergugat yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan melalui surat Anjuran : 2489/III-DKT/VII/2022 tanggal 19 Juli 2022, yang dimana Tergugat telah berusaha dan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan uang pisah kepada Penggugat sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah). Namun wujud tanggungjawab Tergugat atas pemberian uang Pesangon tersebut secara tegas telah ditolak oleh Penggugat ;
24. Bahwa terhadap bukti-bukti yang mendukung gugatan Penggugat sepenuhnya menjadi beban tanggungjawab Penggugat untuk membuktikannya didepan persidangan ;



Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana yang telah Tergugat uraikan tersebut diatas, dimohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini kiranya berkenan mengambil suatu putusan hukum, yang amar putusannya berbunyi sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

Atau :

Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Penggugat membayar ongkos perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini :

ATAU, bilamana Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain dengan Tergugat, dalam peradilan yang baik (in good van justitie), mohon kiranya diputus dengan putusan yang seadil-adilnya sesuai dengan rasa keadilan yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat.

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

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 14 Desember 2022 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-5 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-4, sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Anjuran, No.2489/III-DKT/II/2022, tertanggal 19 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Rincian Saldo Jaminan Hari Tua-Tabungan Tahun 2021 atas Harapan Dolok Saribu (ic. Penggugat) sebagai Penerima Upah, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Surat Pemberhentian Kerja, No.212/CV.TS/IV/2021, tertanggal 01 April 2021, an. Harapan Dolok Saribu (ic. Penggugat), yang dikeluarkan oleh CV. Teman Setia (ic. Tergugat), selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy AD/RT Serikat Pekerja Teman Setia (SPTS), selanjutnya diberi tanda bukti P-4;

Halaman 21 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



5. Fotocopy Tanda Bukti Pembayaran iuran bulanan Serikat Pekerja Teman Setia (SPTS), tertanggal 09 Oktober 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 1 (satu) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Ramli Tampubolon.

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena kami sama-sama bekerja sebagai supir pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat diberikan upah oleh Tergugat adalah berdasarkan trip/DO;
- Bahwa satu bulan Penggugat minimal melakukan 10 kali trip/DO;
- Bahwa 1 (satu) kali trip minimal ditempuh dalam waktu 3 (tiga) hari;
- Bahwa komponen upah per trip terdiri dari uang operasional dan untuk upah supir sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat merupakan teman kerja di CV. Teman Setia;
- Bahwa saksi bekerja di CV. Teman Setia dari tahun 2010;
- Bahwa CV. Teman Setia merupakan Perusahaan bergerak dalam Bidang
- Bahwa jasa pengangkutan CPO dan mempunyai banyak Armada Tangki;
- Bahwa kantor operasional CV. Teman Setia di Kisaran;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat tidak bekerja lagi sejak 2022, karena adanya pemberhentian kerja;
- Bahwa saksi mendapatkan gaji per tip yang diterima setiap Bulan;
- Bahwa dalam 1 (satu) bulan saksi merima 8 (delapan) trip;
- Bahwa dalam 1 (satu) trip memerlukan waktu selama 3 (tiga) hari;
- Bahwa saksi menerima uang jalan setiap trip sebesar Rp.2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah), Gaji, dan Biaya Operasional;
- Bahwa setiap pekerja memiliki BPJS yang iurannya dibayar setiap bulan dari gaji supir;
- Bahwa saksi tidak mengetahui adanya Surat Peringatan dan Surat PHK yang diberikan kepada Pengugat;
- Bahwa antara saksi dan perusahaan tidak ada membuat Surat Perjanjian melainkan secara lisan;
- Bahwa pemberian trip dilakukan secara bergiliran setiap Supir;



- Bahwa awal mula system pemberian gaji diberikan setiap bulan namun sejak tahun 2020 gaji dibayar Per trip;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 14 Desember 2022 Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-6 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli salinan yang ternyata cocok, kecuali bukti T-3, T-4, dan T-5, sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kab. Asahan, Nomor 2489/III-DKT/VII/2022, tertanggal 19 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Tanggapan atas Anjuran, Nomor 48/LLN/K/VIII/2022, tanggal 01 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Delivery Order (D/O), Nomor 040882, tanggal 30/01/2021, atas nama Supir Harapan Dolok Saribu beserta lampiran uang Jalan CPO, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Delivery Order (D/O), Nomor 040880, tanggal 10/02/2021, atas nama Supir Harapan Dolok Saribu beserta lampiran uang Jalan CPO, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Delivery Order (D/O), Nomor 040881, tanggal 10/02/2021, atas nama Supir Harapan Dolok Saribu beserta lampiran uang Jalan CPO, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;
6. Fotocopy Surat Pemberhentian Kerja, Nomor 212/CV.TS/IV/2021, tertanggal 01 April 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;

Menimbang, bahwa selain bukti surat di atas, pihak Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Nico Ferdinan Perangin.

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena saksi bekerja bekerja diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat diberikan upah oleh Tergugat adalah berdasarkan trip/DO;
- Bahwa satu bulan, Penggugat minimal melakukan 10 kali trip/DO;
- Bahwa 1 (satu) kali trip minimal ditempuh dalam waktu 3 (tiga) hari;



- Bahwa komponen upah per trip terdiri dari uang operasional dan untuk upah supir sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat merupakan supir sejak 2016 sampai 2021 di CV. Teman Setia;
- Bahwa Penggugat melampirkan surat lamaran kerja yang lampirannya seperti surat pernyataan persetujuan isteri, buku nikah, kartu keluarga (KK);
- Bahwa Penggugat menerima 10 (sepuluh) DO perbulan;
- Bahwa dalam perincian penerimaan gaji sebesar Rp.3.000.000,- bonus pengangkutan jika tidak susut yang dihitung Rp.200.000,- / trip yang diberikan setiap bulan dan uang Jalan;
- Bahwa alasan Penggugat tidak dipekerjakan kembali diperusahaan karena tidak hadir dalam 2 (dua) minggu;
- Bahwa Penggugat menerima BPJS yarry didaftarkan Perusahaan dengan alasan sebagai penerima upah;
- Bahwa benar Perusahaan telah memberikan Surat Keterangan Pemberhentian Kerja kepada Penggugat;
- Bahwa tujuan mengeluarkan surat PHK kepada Penggugat digunakan untuk pemanfaatan BPJS;
- Bahwa sepengetahuan saksi tidak ada perjanjian mitra kerja antara Perusahaan dengan pekerja;
- Bahwa sistem DO diberikan kepada supir secara berotasi;
- Bahwa tidak ada sanksi jika pekerja tidak menerima DO tetapi harus tetap standby di perusahaan;
- Bahwa dalam 1 (satu) trip perjalanan menghabiskan waktu 2 (dua) hari;
- Bahwa dilakukan perjanjian secara akan diberi sanksi;
- Bahwa penggugat pernah diberi surat Peringatan karena melakukan penyusutan pengangkutan;
- Bahwa dalam mendaftarkan BPJS, pekerja sebagai penerima upah;

2. Saksi Henry.

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena saksi bekerja bekerja diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat diberikan upah oleh Tergugat adalah berdasarkan trip/DO;
- Bahwa satu bulan, Penggugat minimal melakukan 10 kali trip/DO;
- Bahwa 1 (satu) kali trip minimal ditempuh dalam waktu 3 (tiga) hari;

Halaman 24 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa komponen upah per trip terdiri dari uang operasional dan untuk upah supir sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai supir di CV. Teman Setia sejak 2016 sampai 2021;
- Bahwa Penggugat melampirkan surat lamaran kerja yang lampirannya seperti surat pernyataan persetujuan isteri, buku nikah, kartu keluarga (KK), dan ada jaminan dari 3 (tiga) orang rekan kerja;
- Bahwa tidak ada surat keterangan pengangkatan kepada Penggugat melainkan kesepakatan dilakukan secara lisan antara Perusahaan dengan supir;
- Bahwa dalam kesepakatan gaji supir dibuat berdasarkan Trip yang diistilahkan "gaji borong habis" yang diterima adalah Uang Jalan (uang minyak, uang bongkar muatan, uang surat), dan Gaji yang dimana dihitung berdasarkan tonase muatan yang diangkut serta jalur/jarak perjalanan;
- Bahwa perusahaan bergerak dalam Bidang Jasa Pengangkutan CPO;
- Bahwa Penggugat sering melakukan penyusutan dalam pengangkutan yang dimana isi tangki dialihkan ketempat penampungan ilegal;
- Bahwa berdasarkan kehadiran diberikan dispensasi jika ada pemberitahuan karena sakit maupun acara keluarga;
- Bahwa saksi pernah melihat surat PHK Penggugat;
- Bahwa ada serikat pekerja di CV. Teman Setia yang disebut SPTS (Serikat Pekerja Teman Setia);
- Bahwa Penggugat merupakan salah satu areggota Serikat Pekerja;
- Bahwa ada pengumpulan iuran serikat pekerja setiap bulan sebesar Rp.50.000,-;
- Bahwa awal mula system pemberian gaji diberikan setiap bulan namun sejak tahun 2020 gaji dibayar Per trip;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 26 Januari 2023;

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

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

Halaman 25 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Disclaimer

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



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Jawaban Tergugat mengajukan Eksepsi, maka sebelum masuk kepada Pokok Perkara Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu Eksepsi Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan Eksepsi Tentang eksepsi obscur libel atau gugatan kabur, berdasarkan uraian eksepsi Tergugat tersebut maka majelis berpendapat sebagaimana uraian dibawah ini;

Menimbang bahwa menurut konteks Hukum Acara Perdata bahwa Eksepsi ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan yang tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan pada pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan Eksepsi dari Tergugat tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya setelah terlebih dahulu memeriksa alat bukti yang diajukan oleh Para Pihak, oleh karenanya eksepsi dari Tergugat tersebut membutuhkan pembuktian dan telah masuk dalam pokok perkara sehingga akan dipertimbangkan dan diputus dalam pertimbangan pokok perkara, oleh karenanya eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan hukum sehingga harus **ditolak** ;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan diatas gugatan Penggugat yang pada pokoknya gugatan Penggugat adalah sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja di tempat Tergugat sebagai supir serta melakukan pekerjaannya secara terus-menerus dan tanpa putus sejak bulan Februari 2016 sampai dengan terakhir bekerja di tempat Tergugat pada bulan Februari 2022, dengan demikian masa kerja Penggugat ditempat Tergugat adalah 6 tahun;
- Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah);
- Bahwa selama lebih dari 6 Tahun Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan penuh tanggungjawab serta turut berkontribusi positif terhadap perkembangan



usaha Tergugat dan Penggugat tidak pernah sekalipun menerima surat peringatan/teguran atas kinerja selama bekerja ditempat Tergugat;

- Bahwa Tergugat adalah pemberi kerja yang bergerak dalam bidang pengangkutan. Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai supir untuk mengangkut sesuai perintah kerja dari Tergugat dalam hal ini adalah mengangkut CPO (Crude Palm Oil) dari tempat Tergugat ke tempat yang diperintahkan oleh Tergugat untuk mengangkut CPO tersebut, sehingga dengan demikian pekerjaan Penggugat di tempat Tergugat adalah Bagian Pokok (core Business) dari usaha di tempat Tergugat;
- Bahwa Penggugat didalam melakukan tugas pekerjaannya berkewajiban untuk hadir tiap hari ke kantor pada pukul 08.00 wib, mengisi absen dan menunggu perintah kerja untuk barang, jika tidak ada perintah Penggugat haruslah wajib berada di tempat kerja sampai 17.00;
- Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan cara melamar kerja, yang kemudian setelah disetujui (persetujuan lisan) oleh Tergugat, maka Penggugat melakukan Pekerjaannya, sehingga dengan demikian hubungan hukum ketenagakerjaan dalam perkara a quo adalah berdasarkan perjanjian kerja Lisan, hal ini sejalan dengan Ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, "perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau Lisan";
- Bahwa dikarenakan Perjanjian Kerja dalam perkara a quo dibuat secara lisan/tidak tertulis, maka dikaitan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin", sehingga dengan demikian hubungan hukum ketenagakerjaan dalam perkara a quo adalah hubungan hukum ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan segala akibat hukumnya;
- Bahwa pada tanggal 1 April 2021 Penggugat diberhentikan oleh Tergugat sebagaimana berdasarkan Surat Pemberhentian Kerja Nomor:212/CV.TS/IV/2021 tertanggal 1 April 2021, yang dimana tidak ada alasan yang jelas dalam pemberhentian kerja Penggugat oleh Tergugat dan Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan bekerja di tempat Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat sebagaimana telah diuraikan diatas, Tergugat menolaknya dalam Jawabannya yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat, sejak Bulan Februari 2016 sampai dengan 01 April 2021 (terhitung 5 (lima) tahun), sebagai supir (driver) pengangkut Crude Palm Oil (CPO), pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 pemberian upah terhadap Penggugat yaitu : upah trip ditambah insentif. Dan selanjutnya sejak Tahun 2020 sampai dengan saat Penggugat terakhir bekerja, upah yang dibayarkan kepada Penggugat yaitu : upah trip, dan upah trip tersebut diberikan kepada Penggugat pada saat Penggugat mengangkut Crude Palm Oil (CPO) ;
2. Bahwa Tergugat secara tegas menyatakan upah yang diberikan Tergugat terhadap Penggugat selaku supir (driver) pengangkut Crude Palm Oil (CPO) adalah berdasarkan upah trip ;
3. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 3 (tiga) yang mendalilkan "Bahwa selama lebih dari 6 Tahun Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan penuh tanggungjawab serta turut berkontribusi positif terhadap perkembangan usaha Tergugat dan Penggugat tidak pernah sekalipun menerima surat peringatan/teguran atas kinerja selama bekerja ditempat Tergugat" ;
Bahwa tidak benar Penggugat bekerja kepada Tergugat selama lebih dari 6 (enam) Tahun, sesungguhnya Penggugat bekerja kepada Tergugat selama 5 (lima) tahun terhitung sejak Februari 2016 sampai dengan 01 April 2021 ;
Bahwa berhubung ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat pada saat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan Tergugat kepada Penggugat sehingga terhadap kesalahan tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang diterangkan pada Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 212/CV.TS/IV/2021 tanggal 01 April 2022 ;
4. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat sebagai supir (driver) untuk mengangkut Crude Palm Oil (CPO) dari tempat Tergugat ke tempat yang diperintahkan oleh Tergugat sesuai dengan Delivery Order (DO) ;

Halaman 28 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Disclaimer

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



5. Bahwa Tergugat tidak sependapat dengan dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 5 (lima) yang mendalilkan “Bahwa Penggugat didalam melakukan tugas pekerjaannya berkewajiban untuk hadir tiap hari ke kantor pada pukul 08.00 wib, mengisi absen dan menunggu perintah kerja untuk barang, jika tidak ada perintah Penggugat haruslah wajib berada di tempat kerja sampai 17.00” ;

Bahwa tidak ada suatu kewajiban bagi Penggugat selaku supir untuk hadir ke kantor setiap hari, pada pukul 08.00 Wib dan pulang jam 17.00 Wib, akan tetapi Penggugat akan datang ke kantor pada saat diberitahu ada pekerjaan pengantaran dan ingin mengambil Delivery Order (DO) atau surat pengantar untuk mengangkut barang ;

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Penggugat dan Tergugat, maka yang menjadi persoalan yuridis dalam perkara *a quo* adalah :

1. Bagaimanakah status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat ?
2. Bagaimanakah akibat hukum status hubungan kerja antara penggugat dan Tergugat ?

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan tersebut di atas apabila dihubungkan dengan pokok sengketa dalam perkara ini, maka hal-hal yang harus dibuktikan adalah hal-hal tersebut diatas,;

Menimbang, bahwa dalam Perkara *a quo* untuk menguatkan gugatan Penggugat mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-5 dan mengajukan 1 (satu) saksi dalam perkara *a quo*, sedangkan untuk menguatkan dalil jawaban Tergugat mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-6 dan mengajukan saksi 2 (dua) orang dalam persidangan perkara *a quo* ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan mediasi dalam melakukan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan



Kabupaten Asahan dan tidak memperoleh titik temu hingga akhirnya Mediator mengeluarkan Anjuran No. 2489/III-DKT/VII/2022 tanggal 19 Juli 2022, hal ini sudah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) butir a Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Anjuran tersebut sebagai syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 83 Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, vide bukti P-1 yang identik dengan T-1 ;

Menimbang, bahwa Penggugat benar adanya hubungan pekerjaan dengan Tergugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat dan Tergugat membantah bahwa adanya hubungan kerja seperti yang dimaksudkan oleh Penggugat dalam gugatannya ;

Menimbang, bahwa hubungan kerja/kemitraan Penggugat adalah pekerja yang bekerja di tempat Tergugat sebagai supir serta melakukan pekerjaannya secara terus-menerus dan tanpa putus sejak bulan Februari 2016 sampai dengan terakhir bekerja di tempat Tergugat pada bulan Februari 2022, dengan demikian masa kerja Penggugat ditempat Tergugat adalah 6 tahun dengan upah terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat, sejak Bulan Februari 2016 sampai dengan 01 April 2021 (terhitung 5 (lima) tahun), sebagai supir (driver) pengangkut Crude Palm Oil (CPO), pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 pemberian upah terhadap Penggugat yaitu : upah trip ditambah insentif. Dan selanjutnya sejak Tahun 2020 sampai dengan saat Penggugat terakhir bekerja, upah yang dibayarkan kepada Penggugat yaitu : upah trip, dan upah trip tersebut diberikan kepada Penggugat pada saat Penggugat mengangkut Crude Palm Oil (CPO) ;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan upah yang diberikan Tergugat terhadap Penggugat selaku supir (driver) pengangkut Crude Palm Oil (CPO) adalah berdasarkan upah trip apabila ada pekerjaan sebagaimana Delivery Order (D/O), Nomor 040882, tanggal 30/01/2021, atas nama Supir Harapan Dolok Saribu beserta lampiran uang Jalan CPO, Delivery Order (D/O), Nomor

Halaman 30 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



040880, tanggal 10/02/2021, atas nama Supir Harapan Dolok Saribu beserta lampiran uang Jalan CPO dan Delivery Order (D/O), Nomor 040881, tanggal 10/02/2021, atas nama Supir Harapan Dolok Saribu beserta lampiran uang Jalan CPO, vide bukti T-3, T-4 dan T-5 ;

Menimbang, bahwa Tergugat adalah pemberi kerja yang bergerak dalam bidang pengangkutan Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai supir untuk mengangkut sesuai perintah kerja dari Tergugat berdasarkan delivery order tersebut dengan perhitungan upah berdasarkan upah trip hal ini juga dikuatkan oleh keterangan saksi – saksi dari Tergugat ;

Menimbang, bahwa Penggugat didalam melakukan tugas pekerjaannya akan hadir ke kantor pada saat diberitahu ada pekerjaan pengantaran dan ingin mengambil Delivery Order (DO) atau surat pengantar untuk mengangkut barang untuk mengangkut Crude Palm Oil (CPO) dari tempat Tergugat ke tempat yang diperintahkan oleh Tergugat sesuai dengan Delivery Order (DO) ;

Menimbang, bahwa Penggugat adalah supir/driver dibawa dan bekerja atas perintah dan menerima upah berdasarkan trip yang diangkut, dengan demikian tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana disebutkan Pasal 1 ayat 4 dan ayat 15 Undang undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa terhadap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai supir/driver dengan system borongan yang dihitung dengan jarak tempuh dan upah yang membawa ditawarkan dan biayanya dinegosiasikan antara supir dengan Tergugat sebagaimana bukti keterangan saksi- saksi Tergugat di persidangan ;

Menimbang, bahwa yang diperuntukan kepada supir digunakan untuk pembelian BBM, uang makan dll, dan untuk Perusahaan (ic. Tergugat) sebesar adalah bersumber dari Pihak Konsumen yang menggunakan jasa transportasi, sehingga supir/driver tidak ada gaji atau upah baik harian, mingguan ataupun bulanan dari Tergugat justru melainkan dari bagi hasil ongkos borongan per tripnya dari konsumen ;



Menimbang, bahwa supir dan Penggugat saat mendapatkan borongan pekerjaan untuk menjemput atau mengantarkan barang milik konsumen dari Tergugat, maka Penggugat menerima jasa berupa uang yang sudah termasuk didalam pada saat pengambilan uang jalan, sebagaimana bukti surat berupa bukti pengambilan uang jalan yang diajukan oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa supir dan kernek tidak terikat dengan absensi kehadiran, dan apa bila supir/driver tidak cocok dengan ongkos maka borongan tidak jadi diserahkan, jika ada borongan ada kerja akan tetapi jika tidak ada borongan maka tidak ada kerja, sehingga supir ingin keluar dan kerja di perusahaan atau ditempat lain cukup disampaikan kepada Perusahaan Tergugat, sebagaimana bukti keterangan saksi – saksi Tergugat dipersidangan ;

Menimbang, bahwa tidak ada ikatan yang mengikat antara Penggugat dengan Tergugat, baik secara terus menerus ataupun secara tetap dan berkesinambungan serta tidak ada Perjanjian secara tertulis, dan tidak ada sanksi jika Penggugat tidak menerima pekerjaan borongan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan Penggugat dapat penolaknya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi syarat Materil, sebagaimana yang diamanatkan Pasal 52 Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta tidak terpenuhinya syarat Formal sebagaimana yang diamanatkan Pasal 53 Undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan hal ini haruslah dapat dipenuhi yang bersifat kumulatif, ;

Menimbang, bahwa adanya Surat Pemberhentian Kerja, No.212/CV.TS/IV/2021, tertanggal 01 April 2021, an. Harapan Dolok Saribu (ic. Penggugat), yang dikeluarkan oleh CV. Teman Setia (ic. Tergugat) tetapi sebagai bentuk atas kinerja dan fokus terhadap pekerjaan sebagai supir truk, vide bukti P-3 yang identik dengan T-6 ;

Menimbang, bahwa oleh karena pada persidangan Penggugat tidak dapat membuktikan adanya hubungan kerja yang didasarkan pada hari kerja,



jam kerja dan upah yang diterima per hari atau perbulan maka Penggugat adalah sebagai mitra maka Majelis menyatakan bahwa tidak ada hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas terbukti bahwa Penggugat bekerja sebagai supir pengangkut CPO (*Crude Palm Oil*) dan upahnya didasarkan pada trip dan rute yang sifatnya bukan didasarkan pada hari kerja, jam kerja dan diupah harian atau bulanan sehingga tidak termasuk dalam kategori pekerja harian atau pekerja harian lepas sebagaimana aturan Ketenagakerjaan Pasal 15 KEPMEN 100 TAHUN 2004, sehingga dalil – dalil gugatan Penggugat yang menyatakan adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat serta Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat tidak beralasan hukum haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang tidak memenuhi syarat Materil ataupun Formal sebagaimana yang diamanatkan oleh ketentuan Hukum dimaksud diatas maka Majelis Hakim berpendapat dan menilai hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat informal, maka **petitum angka 2, angka 3, angka 4 dan angka 5** tidak berdasar hukum dan haruslah **ditolak** ;

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat **petitum angka 6 dan angka 7** tentang pembayaran hak – hak Penggugat dan upah proses dan pajak – pajak yang timbul karena pembayaran pesangon, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan tersebut tidak berdasar hukum dan haruslah **ditolak** ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo.SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai Petitum angka 8 dalam gugatan Penggugat, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat tersebut haruslah dinyatakan **ditolak** ;

Menimbang, bahwa dengan demikian oleh karena Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa Penggugat adalah Karyawan dengan Perjanjian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Karyawan Tetap, maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan **ditolak untuk seluruhnya** sebagaimana yang akan disebutkan dalam amar putusan ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya dan nilai tuntutan tidak melebihi jumlah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

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

MENGADILI ;

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Membebankan kepada Negara seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp420.000,00 (empat ratus dua puluh ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 16 Februari 2023 oleh kami, **Martua Sagala, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Nurmansyah, S.H., M.H.**, dan **Budiyono, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tanggal 29 September 2022, putusan tersebut pada hari ini **Kamis, tanggal 30 Maret 2023** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Abdul Rahman Rangkuti**,

Halaman 34 dari 35 Putusan Nomor 258/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

S.E., S.H., M.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Nurmansyah, S.H., M.H.,

Martua Sagala, S.H., M.H.,

Budiyono, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Abdul Rahman Rangkuti, S.E., S.H., M.H.,

Perincian biaya :

- | | |
|--|------------------------|
| 1. Biaya Panggilan Sidang | Rp. 400.000,00 |
| 2. Materai | Rp. 10.000,00 |
| 3. Pencatatan Jurnal | <u>Rp. 10.000,00</u> + |
| Jumlah | Rp. 420.000,00 |
| Terbilang : (empat ratus dua puluh ribu rupiah). | |