



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Ptk.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT POLIPLANT SEJAHTERA, berkedudukan di Wisma 46 Kota BNI Lt. 26 Jalan Jenderal Sudirman Kavling 1, Jakarta 10220 dan berkantor operasional di Kabupaten Ketapang, yang diwakili oleh Anthony Yeow selaku Presiden Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **DARMANTO, S.H., M.Hum., DKK** advokat pada Farianto & Darmanto Law Firm, beralamat di SOHO Pancoran South Jakarta, Noble 1102, Jl. MT. Haryono Kav. 2-3, Pancoran, Jakarta Selatan 12810, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 009/DIR-KAL/IX/2022 tanggal 22 September 2022, selanjutnya disebut ----- **PENGGUGAT;**

L A W A N

MARUHUM GULTOM, beralamat di Jl. KH. Mansyur Komplek Permata II Asri Desa Tengah RT.020/RW.007, Kec. Delta Pawan, Ketapang, Kalimantan Barat, dalam hal ini diwakili oleh **M.J. SAMOSIR, SH., CTA., DKK**, Para Advokat/Pengacara dan Asisten Advokat pada Kantor Advokat & Konsultan Hukum M.J. SAMOSIR, SH., CTA. & PARTNERS, beralamat kantor di Jalan Gatot Subroto Ruko No. 01, Samping Gg. H. Mansyur – Ketapang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 18 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai ----- **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Mendengar para pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tertanggal 30 September 2022, dengan dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 3 Oktober 2022 dalam Register Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk, mengemukakan hal-hal, sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan beralamat di Wisma 46 Kota BNI Lt. 26 Jalan Jenderal Sudirman Kavling Jakarta 10220, serta memiliki kantor operasional di Kabupaten Ketapang;
2. Bahwa Tergugat merupakan pekerja tetap Penggugat sejak tanggal 1 Juli 1996 dengan jabatan terakhir sebagai Farmer Development Manager (selanjutnya disebut "FD Manager") dan upah terakhir sebesar Rp 22.440.671/bulan (dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah);
3. Bahwa dalam perusahaan Penggugat, berlaku Perjanjian Kerja Bersama CTP Kalimantan Regions Tahun 2021-2023 (selanjutnya disebut "PKB 2021-2023") dan Prinsip-prinsip Panduan Kita (selanjutnya disebut "Kode Etik Cargill") sebagai satu-kesatuan yang tidak terpisahkan;
4. Bahwa Tergugat sebagai FD Manager memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
 - a. Memimpin operasional, mengawasi, dan mengarahkan kegiatan kebun PIR-Trans dan 3rd party agar berjalan sesuai dengan visi dan misi Penggugat;
 - b. Membuat budget produksi dan memaksimalkan kualitas tandan buah segar (TBS);
 - c. Mengawasi kegiatan kebun plasma PIR-Trans dan 3rd party;
 - d. Memimpin operasional didalam pembelian TBS petani plasma swadaya;
 - e. Mengontrol *operational cost*;
 - f. Membangun suatu sistem hubungan yang baik antara petani plasma dengan perusahaan inti;
 - g. Mengawasi dan mengarahkan proses pembelian TBS petani plasma swadaya berjalan sesuai dengan misi perusahaan;



- 2) Bahwa pengajuan yang ditindaklanjuti hanya pada areal dimana Tergugat memiliki lahan pada lokasi tersebut. Hal ini selain menimbulkan konflik kepentingan juga mengurangi keuntungan Penggugat;
- 3) Bahwa Tergugat sebagai FD Manager memiliki wewenang dalam memimpin operasional, mengawasi, dan mengarahkan kegiatan kebun PIR-Trans dan 3rd party agar berjalan sesuai dengan visi dan misi Penggugat;
- 4) Bahwa kebun yang menjadi tanggung jawab Tergugat termasuk lahan miliknya sehingga menimbulkan konflik kepentingan Tergugat sebagai FD Manager dan sebagai pemilik lahan/petani/penjual TBS;
6. Bahwa Tim Etika dan Kepatuhan Cargill (Tim Inquiry) melakukan penyelidikan terhadap perbuatan Tergugat yang melanggar PKB 2021-2023 dan Kode Etik Cargill. Tergugat dikualifikasikan melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Pasal 68 ayat 1 PKB 2021-2023;
7. Bahwa Tim Inquiry menerbitkan rekomendasi tanggal 5 April 2022 yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 61 ayat 2 dan 4, Pasal 62 ayat 1, Pasal 68 ayat 1 butir 16 PKB 2021-2023, dan Kode Etik Cargill terkait konflik kepentingan, sebagai berikut:
Pasal 61 ayat 2 dan 4:
"Seluruh karyawan dan staff berkomitmen melaksanakan 7 Pedoman Panduan Cargill sebagai kode etik yang meliputi":
 2. *"Menjalankan usaha dengan integritas"*
 4. *"Menjunjung tinggi kewajiban bisnis perusahaan"*Pasal 62 ayat 1:
"Timbulnya moral kerja ditentukan oleh kesadaran seluruh Karyawan atau tegaknya disiplin, oleh karena itu setiap Karyawan wajib memahami dan melaksanakan Tata Tertib Kerja dan Aturan Kedisiplinan yang telah ditetapkan sebagai berikut":
 1. *"Pekerja wajib mentaati Cargill Guiding Principles (Azas-azas pedoman Cargill) yang berlaku di perusahaan dalam pelaksanaan setiap pekerjaan."*Pasal 68 ayat 1 butir 16:
 1. *"Pemutusan Hubungan Kerja dapat langsung diambil dalam hal pekerja melakukan tindakan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana*



dimaksud dalam pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35/Tahun 2021, yaitu sebagaimana diuraikan di bawah ini” :

“Menerima sogokan/pemberian apapun dari siapa saja atau mencari keuntungan untuk diri sendiri dengan menggunakan jabatan dan mengurangi keuntungan Perusahaan, melakukan pungutan liar dilingkungan Perusahaan”.

Kode Etik Cargill hlm. 29:

“Kita semua harus menghindari situasi konflik kepentingan di mana kepentingan pribadi kita dapat secara tak patut mempengaruhi bisnis kita”.

8. Bahwa oleh karena rekomendasi Tim Inquiry menyatakan Tergugat melanggar PKB 2021-2023 dan Kode Etik Cargill, maka perbuatan Tergugat dikenakan sanksi PHK sesuai ketentuan Pasal 71 ayat 1 huruf g PKB 2021-2023, sebagai berikut:

1. “Pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan karena”:

g. “Rekomendasi dari Inquiry Committee atas hasil penyelidikan kasus Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak (Severe Misconduct)”.

9. Bahwa oleh karena pelanggaran yang dilakukan Tergugat bersifat mendesak dengan sanksi PHK, maka berdasarkan Pasal 68 ayat 3 PKB 2021-2023, Tergugat hanya berhak atas kompensasi PHK dengan rincian, sebagai berikut:

Uang pisah	Rp10.000.000,-
Ganti rugi cuti tahunan	Rp 3.590.507,-
Biaya pemulangan	<u>Rp10.325.000,- +</u>
TOTAL	Rp23.915.507,-

(dua puluh tiga juta sembilan ratus lima belas ribu lima ratus tujuh rupiah)

10. Bahwa Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat sejak tanggal 24 Februari 2022 s.d. 2 April 2022 dalam rangka proses penyelidikan lebih lanjut sebagaimana diatur dalam Pasal 69 ayat 1 angka 1.3 PKB 2021-2023 dengan tetap membayarkan upah;
11. Bahwa Penggugat menerbitkan Surat Nomor 114/HRD/IR/IV/2022 perihal Pemberitahuan PHK tanggal 8 April 2022 berdasarkan rekomendasi Tim Inquiry tanggal 5 April 2022 yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja berakhir sejak tanggal 22 April 2022;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa atas perselisihan tersebut, antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan perundingan bipartit pada tanggal 25 April 2022, namun dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan/gagal;
13. Bahwa oleh karena perundingan bipartit gagal, Tergugat melakukan pencatatan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang pada tanggal 9 Mei 2022 untuk dilakukan mediasi;
14. Bahwa dalam proses mediasi, Penggugat dan Tergugat sepakat untuk dilakukan PHK, namun perhitungan kompensasi PHK tidak dapat disepakati karena perbuatan Tergugat merupakan pelanggaran PKB 2021-2023 dan Kode Etik Cargill, sedangkan Tergugat mendasarkan PHK dengan alasan pensiun dini;
15. Bahwa Mediator telah menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "Surat Anjuran") tanggal 2 September 2022 yang pada pokoknya menganjurkan bahwa Penggugat dapat melakukan PHK terhadap Tergugat dengan memberikan kompensasi PHK sebesar 1,40 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak;
16. Bahwa Penggugat menolak anjuran Mediator karena dasar pertimbangan *win-win solution* dan perhitungan 1,40 kali tidak diatur dalam PKB 2021-2023, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
17. Bahwa Penggugat, sesuai ketentuan Pasal 14 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk memperoleh kepastian hukum yang mengikat bagi para pihak;
18. Bahwa Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Oleh karenanya, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim agar memeriksa, mengadili dan memutus gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat/PT Poliplant Sejahtera dengan Tergugat/Sdr. Maruhum Gultom sejak tanggal 22 April

Halaman 6 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2022 dengan kompensasi PHK sebesar Rp23.915.507,- (dua puluh tiga juta sembilan ratus lima belas ribu lima ratus tujuh rupiah);

19. Bahwa oleh karena nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada negara;
20. Bahwa selain alasan hukum yang telah kami uraikan di atas, kesepakatan Penggugat dan Tergugat mengakhiri hubungan kerja harus menjadi pertimbangan utama dalam perkara ini. Selain itu, Penggugat juga telah kehilangan kepercayaan terhadap Tergugat sehingga akan tercipta suasana yang tidak harmonis dan tidak kondusif apabila hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tetap dilanjutkan;

Berdasarkan alasan dan dasar hukum tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 71 ayat 1 huruf g PKB 2021-2023.
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat/PT Poliplant Sejahtera dengan Tergugat/Sdr. Maruhum Gultom sejak tanggal 22 April 2022.
4. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Tergugat sesuai Pasal 68 ayat 3 PKB 2021-2023 sebesar Rp23.915.507,- (dua puluh tiga juta sembilan ratus lima belas ribu lima ratus tujuh rupiah).
5. Membebankan biaya perkara kepada negara.

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat masing-masing telah hadir menghadap kuasanya sebagaimana tersebut di atas, dan atas kehadiran para pihak, Majelis Hakim kemudian telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan jawaban, tertanggal 31 Oktober 2022 pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM KONPENSI

Halaman 7 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat sebagaimana termuat di dalam surat gugatannya, kecuali terhadap hal-hal yang kebenarannya secara terang dan tegas diakui oleh Tergugat.
2. Bahwa gugatan Penggugat kabur/*obscuur libel*, diantaranya:

1) Dalil posita gugatan angka 5 (lima) huruf a;

a. Bahwa terdapat pemilihan kata atau frase dalam dalil gugatan Penggugat yang membuat gugatan mkabur dan tidak jelas. Kata atau frase tersebut diantaranya:

- Frase "lahan Penggugat"
- Frase "lahan swadaya"

Kedua makna kata atau frase di atas tentu sangat berbeda satu dengan yang lainnya. **Area lahan Penggugat diartikan sebagai lahan milik Penggugat atau berada dalam areal HGU atau IUP Penggugat, sedangkan lahan swadaya merupakan kebun milik petani yang pembangunan dan pengelolaan kebun sepenuhnya adalah petani sendiri.** Dalam prakteknya, kerja sama antara Penggugat dengan Koperasi yang merupakan wadah para petani kebun swadaya terletak pada kerja sama jual beli Tandan Buah Segar (TBS) dan pendampingan kebun kepada para petani anggota koperasi agar dapat mengelola kebun serta memproduksi TBS secara maksimal.

Ketidajelasan pemilihan kata atau frase tersebut di atas mengakibatkan gugatan **Penggugat menjadi kabur karena dapat memberi kesan yang tidak etis bahwa Penggugat memiliki lahan yang juga dimiliki oleh Penggugat.** Oleh karena itu, gugatan yang demikian sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*) karena surat gugatan mengandung cacat *Obscuur libel*.

b. Penggugat dalam positanya mendalilkan bahwa Tergugat melanggar PKB 2021 – 2023 dan/atau kode etik cargil terkait konflik kepentingan dengan melakukan perbuatan:

- Memiliki lahan di area lahan Penggugat dan tidak menjampaikan deklarasi konflik kepentingan kepada Penggugat;



- Bahwa Tergugat mengakui tidak menyampaikan atau melampirkan kepada Penggugat terkait kepemilikan lahan swadaya dan menyadari adanya potensi konflik kepentingan karena lahan tersebut di bawah supervisinya. Namun Tergugat tetap tidak menyampaikan atau melaporkan kepada Penggugat dengan alasan yang tidak dapat diterima;

Bahwa terlepas dari pembuktian benar tidaknya substansi dalil Penggugat di atas, dalil gugatan Penggugat tersebut kabur dan sangat subjektif. **Penggugat tidak menjelaskan secara pasti aturan apa yang dilanggar oleh Tergugat?** karena pada prinsipnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terlepas dari PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober 2021. Terkait kode etik atau *guiding principle* (prinsip panduan) *Cargill* yang merupakan panduan dasar karyawan dalam bersikap dan berperilaku tentu tidak dapat begitu saja dicomot sebagai dalih dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, karena hal tersebut bertentangan dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang telah diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023. Perbuatan Penggugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat justru bertentangan dengan prinsip yang pertama dan utama sesuai Kode Etik *Cargill* yang pada pokoknya menyebutkan:

“Mematuhi undang-undang yang berlaku di seluruh negara dimana perusahaan berbisnis”

Ketidajelasan atau ketidakpastian aturan apa yang dilanggar oleh Tergugat sehingga perbuatan Tergugat dinyatakan sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur. Dengan demikian, gugatan Penggugat sudah sepaturnya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*) karena surat gugatan mengandung cacat *Obscuur libel*;

- 2) Dalil posita angka 5 (lima) huruf b sub poin ke-1 dan 2:

Penggugat dalam positanya mendalilkan bahwa:



- "Tergugat diketahui mengajukan subsidi angkutan TBS pada bulan Mei 2021 dan menyetujui Surat Nomor 01/PENOLAKAN/XI/2021 tanggal 13 November 2021 tentang penolakan Harga Tandan Buah Segar (TBS) Swadaya dari umur 9 (Sembilan) tahun menjadi umur 6 (enam) tahun serta surat tanggal 1 Desember 2021 tentang permohonan pengunduran tahun tanam kebun plasma **yang berdampak kepada kenaikan harga TBS dan subsidi angkutan TBS**".

- Susunan kalimat dalil Penggugat di atas sangat bias dan membingungkan karena dalam satu kalimat terdapat beberapa dalil peristiwa hukum yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan semakin membingungkan lagi karena dihubungkan dengan lanjutan kalimat Penggugat" **Yang berdampak kepada kenaikan harga TBS dan subsidi angkutan TBS**".

Ketidakjelasan susunan kalimat dalam dalil Penggugat di atas tentu sangat merugikan kepentingan hukum Tergugat dalam memberikan bantahannya karena tidak jelas peristiwa hukum apa yang harus dibantah oleh Tergugat.

- "Pengajuan yang ditindaklanjuti **hanya pada areal dimana Tergugat memiliki lahan pada lokasi tersebut**. Hal ini selain menimbulkan konflik kepentingan juga mengganggu keuntungan Penggugat".

Bahwa karena dalil ini merupakan bagian dari rangkaian dalil Penggugat sebelumnya yang juga kabur dan membingungkan serta Penggugat tidak menjelaskan dalilnya secara konkrit, sehingga Tergugat tidak mengetahui secara pasti apa yang dimaksudkan Penggugat pada redaksi "... **hanya pada areal dimana Tergugat memiliki lahan pada lokasi tersebut**".

Ketidakjelasan serta kaburnya dalil gugatan Penggugat di atas mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur. Hal tersebut tentu sangat merugikan hak Tergugat dalam membantah atau memberikan jawabannya dalam perkara *a quo*. Oleh karena itu, gugatan Penggugat sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*) karena surat gugatan mengandung cacat *Obscuur libel*;



DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa seluruh dalil Tergugat pada bagian eksepsi di atas merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada bagian jawaban atas pokok perkara yang selanjutnya Tergugat uraikan di bawah ini.
2. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah semua dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang kebenarannya secara terang dan tegas diakui oleh Tergugat, dan Tergugat hanya akan menjawab dalil-dalil gugatan Penggugat yang dianggap relevan oleh Tergugat;
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 5 (lima) gugatan Penggugat, yang selanjutnya Tergugat uraikan sebagai berikut:
 - Bahwa selama Tergugat bekerja di perusahaan Penggugat, Tergugat tidak pernah bertindak baik dalam kapasitas sebagai FD Manager maupun sebagai pribadi melakukan perbuatan baik langsung atau tidak langsung dengan maksud untuk mencapai kepentingan atau keuntungan pribadi Tergugat, melainkan Tergugat selama bekerja tidak terlepas dari koordinasi dan persetujuan dari atasan langsung Tergugat yaitu Bapak Joko Wahyu Priadi (Chief/FD Lead CTP) hingga level direksi manajemen Penggugat.

Hal ini tergambar dari ruang lingkup tugas dan tanggung jawab Tergugat dalam melakukan komunikasi dengan koperasi kebun yang menjadi mitra kerja sama jual-beli TBS dan pendampingan manajemen kebun dengan Penggugat, seperti terkait hal-hal yang menyangkut subsidi angkutan buah, acuan harga TBS berdasarkan tahun tanam, pendampingan pengelolaan kebun kepada para petani anggota koperasi dan lain sebagainya.

Dalam prakteknya penentuan terkait acuan tahun tanam kebun koperasi, subsidi angkutan TBS, serta acuan penentuan harga TBS kesemuanya mengacu pada keputusan Bersama antara Koperasi, Manajemen Penggugat, serta penetapan acuan harga TBS dari pemerintah propinsi. Justru selama dalam supervisi Penggugatlah yang pada akhirnya sejak tahun 2018, dari 11 (sebelas) koperasi yang bekerja sama dengan Penggugat sebanyak 9 koperasi sudah berhasil memperoleh sertifikat RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*), sehingga sangat berdampak positif bagi Penggugat dalam memasarkan produknya baik domestik maupun di luar negeri.



Berdasarkan uraian Tergugat di atas, lantas apa yang mendasari Penggugat setega itu memperlakukan Tergugat sebagaimana dalam dalil-dalil gugatannya yang tidak berdasar serta sewenang-wenang ini? Selama ini Tergugat telah mengorbankan karir Tergugat yang tidak pernah berpindah tugas dan naik level jabatan demi mengawal dan membantu mengembangkan kebun-kebun para petani yang tergabung dalam wadah koperasi, sehingga dapat memberikan hasil produksi maksimal kepada perusahaan Penggugat?

Faktanya perbuatan Penggugat ini Tergugat yakin etos kerja dan integritasnya karyawan lainnya justru semakin memudar karena bisa saja mereka diperlakukan semena-mena seperti Tergugat saat ini.

- Bahwa apabila Penggugat menuduh Tergugat telah melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar aturan yang berlaku di perusahaan Penggugat, sehingga Tergugat harus di-PHK karena alasan pelanggaran yang bersifat mendesak, maka sudah sepatutnya Penggugat dapat menjabarkan secara konkrit dan berdasar pelanggaran apa yang dilakukan oleh Tergugat? sehingga tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat untuk melakukan bantahannya. Penggugat sangat keberatan dengan alasan-alasan Penggugat yang kesannya hanya sekedar dibuat-buat untuk dijadikan alasan serta dengan tujuan agar tidak memberikan ruang realisasi permohonan pensiun dini Penggugat.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 6, 7, 8, dan 9 gugatan Penggugat, yang selanjutnya Tergugat uraikan sebagai berikut:

- Bahwa dalam prosesnya, pengambilan sikap terkait **pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat adalah cacat dan tidak sah bila merujuk pada PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023**. Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yaitu atas dasar rekomendasi dari *Tim Inquiry* atau *Inquiry Committee*. Dalam kesempatan ini Tergugat perlu menjabarkan apa yang dimaksud sebagai *Tim Inquiry* atau *Inquiry Committee* dan bagaimana mekanisme kerjanya.

Dalam Pasal 71 angka 1 huruf (g) PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 disebutkan bahwa Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena:



“Rekomendasi dari *Inquiry Committee* atas hasil penyelidikan kasus pelanggaran yang bersifat mendesak (*severe misconduct*)”. Selanjutnya dalam Pasal 64 ayat 3 huruf (b), ayat 4 dan ayat 5 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 disebutkan bahwa:

- Ayat 3 huruf (b): “Untuk kasus pelanggaran yang bersifat mendesak (*Severe Misconduct*) Pimpinan OU/HOD dan HR setelah melalui proses *Inquiry Committee* yang memutuskan secara kolektif kolegial”.
- Ayat 4: “*Inquiry Committee* dibentuk untuk menyelidiki dan memberikan rekomendasi terhadap kasus dengan kesalahan berat”.
- Ayat 5: Anggota *Inquiry Committee* terdiri dari:
 - a. Perwakilan HR
 - b. Perwakilan pimpinan site
 - c. **Perwakilan Substitution (karyawan yang dianggap kompeten & independen terkait kasus).**
 - d. **Perwakilan serikat pekerja.**

Bahwa dalam prosesnya, Penggugat melakukan proses pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat tidak menerapkan mekanisme yang telah diatur dalam ketentuan PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 sebagaimana Tergugat sebutkan di atas. **Penggugat tidak pernah melibatkan unsur Perwakilan Substitution dan Perwakilan serikat pekerja dalam bagian yang tidak terpisahkan selama dalam proses *Inquiry Committee* yang didalilkan Penggugat.** Sehingga alasan Penggugat untuk melakukan PHK karena alasan mendesak atas dasar dalih rekomendasi *Inquiry Committee* adalah alasan yang dibuat-buat dan sangat subjektif serta cacat hukum.

- Bahwa selanjutnya apa yang dimaksud dengan “Pelanggaran yang bersifat mendesak” secara imperative telah diatur khusus dalam Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021 Jo. Pasal 68 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober 2021.

Di dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (j) secara tegas telah menyebutkan batasan-batasan yang dapat dijadikan oleh Pengusaha dalam melakukan PHK karena alasan “Pelanggaran yang bersifat mendesak” atau “*serve misconduct*” yaitu terbatas pada jenis



pelanggaran atau perbuatan pidana yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

- Bahwa terkait dalil Penggugat yang menyebutkan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 68 ayat 1 (satu) poin ke-16 (enam belas), yaitu "*Menerima sogokan/pemberian apapun dari siapa saja atau mencari keuntungan untuk diri sendiri dengan menggunakan jabatan dan mengurangi keuntungan perusahaan, melakukan pungutan liar di lingkungan perusahaan*" adalah alasan yang tidak tepat dan tidak berdasar.

Adapun dalam unsur-unsur dalam jenis pelanggaran pada poin ke-16 tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima sogokan/pemberian
- 2) Mencari keuntungan untuk diri sendiri dengan menggunakan jabatan dan mengurangi keuntungan perusahaan.
- 3) Melakukan pungutan liar di lingkungan perusahaan.

Dari kesemua unsur dalil di atas tidak satupun unsurnya dapat dijadikan alasan oleh Penggugat dalam mencari-cari kesalahan Tergugat karena tidak dibarengi data dan perhitungan yang konkrit. Sehingga Penggugat hanya sekedar mencari-cari alasan yang tidak berdasar dan merupakan bentuk kesewenang-wenangan untuk melakukan PHK terhadap Tergugat.

5. Bahwa dalil Penggugat pada posita ke-16 (enam belas) sangat bertolak belakang dengan *statement* yang pernah disampaikan oleh Penggugat selama dalam pertemuan Bipartit dan pertemuan Mediasi sebagaimana tertuang dalam "*Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit*" tertanggal 25 April 2022" serta risalah pertemuan Mediasi. Pada saat proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat ditingkat Bipartit dan Tripartit (mediasi), saat itu Penggugat menyebutkan bersedia memberikan kompensasi sebesar 1 (satu) kali PMTK sebagai *win-win solution*. Dari sini kelihatan bahwa memang Penggugat tidak memahami sendiri apa yang disampaikannya dalam dalilnya pada posita ke-16 (enam belas) tersebut.
6. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil Penggugat Penggugat selain dan selebihnya.



DALAM REKONPENSI

1. Bahwa seluruh dalil Tergugat di Konpensi pada bagian eksepsi dan jawaban dalam konpensi di atas mohon dianggap terulang kembali, sehingga menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam gugatan rekompensi;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 01 November 1996 berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Poliplant Sejahtera No. 040/A/Dir-Peg/XI/96 tertanggal 30 Oktober 1996 dengan jabatan terakhir sebagai Farmer Development Managaer (*FD Manager*) dengan upah terakhir sebesar Rp. 22.440.671,- (*dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*) per-bulan. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terakhir didasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober 2021 yang telah dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang.
3. Bahwa selama Penggugat bekerja \pm 25 (dua puluh lima) tahun, Penggugat mempunyai kinerja yang baik dan selama itu pula tidak pernah menerima teguran atau peringatan baik secara lisan maupun tertulis dari pihak managemen Tergugat terkait kinerja Penggugat.
4. Bahwa pada tanggal 09 Desember 2021 Penggugat pernah mengajukan "Pensiun Dini" kepada Tergugat secara tertulis melalui laman email resmi di lingkungan kerja perusahaan. Alasan permohonan "Pensiun Dini" Penggugat tersebut didasarkan atas pertimbangan pribadi/keluarga mengingat masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat sudah berlangsung selama \pm 25 (dua puluh lima) tahun. Secara normatif alasan Pensiun Dini Penggugat tersebut telah memenuhi syarat sebagaimana ditentukan Pasal 73 ayat 2 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober 2021. Namun, hingga lebih dari 2 (dua) bulan permohonan Pensiun Dini tersebut tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat baik secara tertulis maupun lisan, sehingga Penggugat tidak dapat mengetahui kepastian tindak lanjut atas permohonan Pensiun Dini Penggugat.
5. Bahwa namun secara tiba-tiba Penggugat menerima skorsing dari Tergugat melalui suratnya tertanggal 22 Februari 2022 nomor : 194/HRD/II/2022



terhitung sejak tanggal 24 Februari 2022 sampai dengan 12 Maret 2022 dan selanjutnya pada tanggal 12 Maret 2022 skorsing diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) bulan. Skorsing tersebut dilakukan Tergugat dengan alasan dalam rangka melakukan investigasi atas dugaan informasi kepemilikan 38.03 Ha lahan swadaya dan 5 (lima) kavling lahan Pir Trans milik Penggugat yang berada di wilayah PT. Poliplant Sejahtera (Tergugat).

6. Bahwa selama Penggugat menjalani masa skorsing selama 2 (dua) bulan berturut-turut, Penggugat tidak pernah dimintai keterangan atau klarifikasi oleh Tergugat, baik secara lisan maupun tertulis termasuk tidak pernah melakukan klarifikasi atas dokumen dan/atau data terkait maksud dilakukannya skorsing tersebut.
7. Bahwa kemudian pada tanggal 08 April 2022 Penggugat menerima surat dari Tergugat nomor 114/HRD/IR/IV/2022 perihal pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Melalui surat pemberitahuan PHK tersebut Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan :
 - a. Tidak menyampaikan deklarasi atas kepemilikan lahan secara lengkap dan transparan kepada pimpinan Perusahaan.
 - b. Memiliki sejumlah lahan/kebun pribadi di wilayah plasma dan swadaya dalam lingkup area kerja dan menolak saat diminta untuk melepaskan/menjual kepemilikan lahan tersebut.
 - c. Diketahui telah terjadi konflik kepentingan atas kepemilikan sejumlah lahan pribadi tersebut, dimana memungkinkan adanya unsur kepentingan pribadi dari setiap keputusan yang selama ini dibuat dalam menjalankan pekerjaan sebagai *Farmer Development Manager* di area tersebut.
 - d. Melanggar *guiding principle* (prinsip panduan) *Cargill*
8. Bahwa menanggapi surat pemberitahuan PHK yang disampaikan oleh Tergugat tersebut, kemudian pada tanggal 12 April 2022 Penggugat menanggapi secara tertulis melalui kuasa hukumnya, yang pada pokoknya menolak alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat karena alasan PHK tersebut tidak berdasar dan sangat subjektif. Disamping itu, prosedur atau mekanisme PHK yang dilakukan oleh Tergugat telah bertentangan dengan hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021 serta Pasal 68 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober



2021. Bahwa di dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (j) secara tegas telah menyebutkan batasan-batasan yang dapat dijadikan oleh Pengusaha dalam melakukan PHK karena alasan "Pelanggaran yang bersifat mendesak" atau "*severe misconduct*" yaitu terbatas pada jenis pelanggaran atau perbuatan pidana yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih. Selanjutnya alasan PHK sesuai surat Tergugat tertanggal 08 April 2022 tersebut juga tidak sesuai atau bukan merupakan pelanggaran sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 68 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober 2021.

9. Bahwa atas timbulnya perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat di atas, selanjutnya pada tanggal 25 April 2022 Penggugat dan Tergugat melakukan pertemuan secara Bipartit namun tidak ada kesepakatan, dimana pihak Tergugat tetap pada pendiriannya melakukan PHK kepada Penggugat dengan alasan sebagaimana disebutkan dalam surat pemberitahuan PHK tertanggal 08 April 2022 dengan memberikan kompensasi sebesar 1 (satu) kali PMTK sebagai win-win solution. Sedangkan Penggugat tetap pada pendiriannya yaitu menolak alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat. Hasil pertemuan Bipartit tersebut tertuang dalam "Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit" tertanggal 25 April 2022.
10. Bahwa oleh karena proses penyelesaian perselisihan PHK melalui bipartit tidak berhasil, maka pada tanggal 09 Mei 2022 pihak Penggugat pun mencatatkan perselisihan tersebut secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang.
11. Bahwa pada tanggal 10 Juni 2022 dilakukan pertemuan pertama dalam rangka mediasi yang difasilitasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang. Pada pertemuan tersebut belum ada kesepakatan diantara pihak Penggugat dengan Tergugat, dimana pada saat itu para pihak tetap pada pendiriannya masing-masing sebagaimana tertuang dalam risalah bipartit tertanggal 25 April 2022. Kemudian pada tanggal 08 Juli 2022 dilakukan pertemuan kedua dalam rangka mediasi namun tetap gagal dan masing-masing pihak tetap pada pendiriannya semula dan oleh karenanya proses mediasi pun gagal.
12. Bahwa pada tanggal 13 September 2022 Penggugat menerima Surat Anjuran dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Kabupaten Ketapang. Dalam anjuran tersebut Mediator yang pada pokoknya menyebutkan bahwa pada prinsipnya baik pihak Pengusaha maupun pihak Pekerja sama-sama menghendaki PHK namun berbeda pendapat tentang alasan PHK dan Mediator memberikan anjuran agar pihak Pengusaha memberikan kompensasi hak PHK kepada Pekerja dengan ketentuan 1,4 (satu koma empat) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan ketentuan Pasal 40 ayat (4).

13. Bahwa oleh karena Mediator dalam surat anjurannya hanya menyebutkan anjuran pembayaran kompensasi hak PHK secara normatif, namun besaran dan perinciannya tidak disebutkan dalam bentuk angka dalam satuan rupiah, maka untuk memperoleh kepastian atas nilai kompensasi yang dimaksud dalam surat anjuran tersebut, pada tanggal 20 September 2022 Penggugat menyurati Mediator dengan melampirkan rincian perhitungan kompensasi hak PHK yang dimaksud oleh Mediator dengan merujuk pada gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober 2021 serta berdasarkan data yang tertuang dalam surat anjuran (hal. 11), namun hingga gugatan ini diajukan Penggugat tidak menerima tanggapan secara tertulis dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang.
14. Bahwa oleh karena objek sengketa dalam perkara *a quo* adalah perselisihan PHK dimana dalam surat anjuran Mediator (hal. 14) disebutkan bahwa pada prinsipnya antara Penggugat dan Tergugat sama-sama menghendaki pengakhiran hubungan kerja namun berbeda pendapat mengenai alasan PHK. Maka, berdasarkan alasan keadilan dan kepatutan sebagaimana Penggugat uraikan pada Posita 3 (tiga) di atas, beralasan menurut hukum agar hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir karena alasan Pensiun Dini dengan disertai hak PHK atas Pensiun Dini sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf (n) dan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 *Juncto* Pasal 72 dan Pasal 73 ayat 2 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 tertanggal 23 Oktober 2021.
15. Bahwa oleh karena alasan PHK yang dilakukan Tergugat tidak berdasar dan sangat subjektif serta prosedur atau mekanismenya bertentangan dengan hukum karena tidak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam



Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021 *Juncto* Pasal 68 PKB tertanggal 23 Oktober 2021 sebagaimana Penggugat uraikan pada Posita 7 (tujuh) di atas, maka Penggugat mohon Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, menyatakan surat Tergugat tertanggal 08 April 2022 nomor 114/HRD/IR/IV/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Sdr. Maruhum Gultom (Penggugat) dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.

16. Bahwa selanjutnya atas dasar keadilan dan kepatutan, mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan sebagai hukum ; hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena alasan Pensiun Dini terhitung sejak putusan dalam perkara ini telah berkekuatan hukum tetap.
17. Bahwa Penggugat mohon Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi hak PHK Penggugat sebesar Rp. 726.406.812- (*Tujuh ratus dua puluh enam juta empat ratus enam ribu delapan ratus dua belas rupiah*) dengan perincian sebagai berikut :
 - 1) Uang Pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 atau sebesar Rp. 353.440.568,-
 - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 atau sebesar Rp. 224.406.710.
 - 3) Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021, terdiri atas :
 - a. Hak Cuti belum diambil/belum gugur selama 3 (tiga) hari sebesar Rp. 3.590.507,-
 - b. Biaya/ongkos pulang Tergugat dan keluarga ke tempat asal penerimaan kerja sebesar Rp. 10.325.000,-
 - c. Uang Pisah sesuai ketentuan Pasal 72 ayat (5) 72 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 sebesar Rp. 134.644.026,-
18. Bahwa apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan untuk membayar kompensasi hak PHK sebagaimana dimaksud pada Posita 16 (enam belas) di atas mohon Tergugat dihukum membayar bunga *moratoir* kepada Penggugat sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulannya terhitung sejak



putusan dalam perkara ini telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sampai dengan Tergugat melaksanakannya.

19. Bahwa Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini memerintahkan kepada Tergugat untuk tetap membayar upah proses kepada Penggugat sebesar Rp. 22.440.671,- (*dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*) per-bulan sampai dengan Tergugat secara sempurna telah melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dalam perkara ini.
20. Bahwa dengan mempertimbangkan masa kerja, pengetahuan serta keahlian Penggugat dibidang agronomi dengan jabatan terakhir sebagai *Farmer Development Manager* pada perusahaan Tergugat, yang dikemudian hari sangat berguna baik untuk diri sendiri Penggugat maupun ditengah-tengah masyarakat, maka sangat beralasan dan patut agar Penggugat dapat memperoleh "Surat Keterangan Kerja" dengan catatan berkinerja baik dari Tergugat.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah Penggugat uraikan di atas mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM KOMPENSI

- Menerima seluruh Eksepsi Tergugat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*).
2. Menghukum Penggugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.

DALAM REKOMPENSI

DALAM PROVISI

- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhitung sejak bulan Oktober 2022 kepada Penggugat sebesar Rp.22.440.671,- (*dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*) per-bulan sampai dengan Tergugat secara sempurna telah



melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkrahct van gewijsde*) dalam perkara ini.

DALAM POKOK PERKARA

PRIMER:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat dl. Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan surat tertanggal 08 April 2022 nomor 114/HRD/IR/IV/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Sdr. Maruhum Gultom (Penggugat) dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan sebagai hukum:

Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena "Pensiun Dini".
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi hak PHK kepada Penggugat sebesar Rp 726.406.812- (*Tujuh ratus dua puluh enam juta empat ratus enam ribu delapan ratus dua belas rupiah*) dengan perincian sebagai berikut:
 - 1) Uang Pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 atau sebesar Rp. 353.440.568,-
 - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 atau sebesar Rp.224.406.710.
 - 3) Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021, terdiri atas:
 - a. Hak Cuti belum diambil/belum gugur selama 3 (tiga) hari sebesar Rp.3.590.507,-
 - b. Biaya/ongkos pulang Tergugat dan keluarga ke tempat asal penerimaan kerja sebesar Rp. 10.325.000,-
 - c. Uang Pisah sesuai ketentuan Pasal 72 ayat (5) 72 PKB Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 sebesar Rp.134.644.026,-
5. Menghukum Tergugat untuk membayar bunga *moratoir* kepada Penggugat sebesar 2% (dua persen) per-bulan apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan untuk membayar kompensasi hak PHK sebagaimana dimaksud pada Posita 16 (enam belas) terhitung sejak putusan dalam perkara ini telah berkekuatan hukum tetap (*inkrahct van gewijsde*) sampai dengan Tergugat melaksanakannya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses terhitung sejak bulan Oktober 2022 kepada Penggugat sebesar Rp.22.440.671,- (*dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*) per-bulan sampai dengan Tergugat secara sempurna telah melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkrahct van gewijsde*) dalam perkara ini.
7. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan surat keterangan kerja kepada Penggugat dengan catatan berkinerja baik.
8. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDER:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut di atas, kemudian Penggugat mengajukan repliknya secara tertulis tertanggal 7 November 2022 dan dilanjutkan dengan pengajuan duplik oleh Tergugat secara tertulis pula tertanggal 14 Nopember 2022 yang selengkapnya termuat dalam berita acara persidangan perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat tertanggal 28 November 2022 dan bukti surat tambahwan tertanggal 19 Desember 2022, berupa:

1. Fotocopy *Personnel Action Request* (PAR) an. Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-1;
2. Fotocopy Slip Gaji an. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bulan Desember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-2.1;
 - Fotocopy Slip Gaji an. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bulan Januari 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-2.2;
 - Fotocopy Slip Gaji an. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bulan Februari 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-2.3;

Halaman 22 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Fotocopy Slip Gaji an. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bulan Maret 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-2.4;
- Fotocopy Slip Gaji an. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bulan April 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-2.5;
- 3. Fotocopy *Job Description* Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebagai Famer Development Manager (FD Manager), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-3.1;
 - Fotocopy Terjemahan Tersumpah *Job Description* Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebagai Famer Development Manager (FD Manager), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-3.2;
- 4. Fotocopy Prinsip-prinsip Panduan Kita Kode Etik Cargill (Kode Etik Cargill), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-4.1;
 - Fotocopy Bukti foto Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mengikuti sosialisasi Kode Etik Cargill, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-4.2;
- 5. Fotocopy Perjanjian Kerja sama Jual Beli Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Kebun Swadaya antara Koperasi Titian Makmur dengan PT Indo Sawit Kekal Nomor IV/ISK-KOP/VI/2020 tanggal 25 Juni 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-5.1;
 - Fotocopy Perjanjian Kerja sama Jual Beli Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Kebun Swadaya antara Koperasi Budhi Asih dengan PT Indo Sawit Kekal Nomor VII/ISK-KOP/VI/2020 tanggal 25 Juni 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-5.2;
 - Fotocopy Surat Nomor 26/Mgr-FD/PSA-SHMS/V/2021 perihal Pengajuan Subsidi Angkutan TBS bulan Mei 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-5.3;
 - Fotocopy Surat Nomor 01/PENOLAKAN/XI/2021 tentang Penolakan Harga Tandan Buah Segar (TBS) tanggal 13 November 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-5.4;
 - Fotocopy tentang Permohonan Pengunduran Tahun Tanam Kebun Plasma tanggal 1 Desember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-5.5;

Halaman 23 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Fotocopy Rekomendasi Tim Inquiry tanggal 5 April 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-5.6;
- 6. Fotocopy Surat Skorsing No. 194/HRD/III/2022 tanggal 22 Februari 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-6.1;
 - Fotocopy Surat perihal Pemberitahuan Perpanjangan Masa Skorsing tanggal 12 Maret 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-6.2;
 - Fotocopy Surat perihal Pemberitahuan Perpanjangan Masa Skorsing tanggal 26 Maret 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-6.3;
- 7. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama antara PT Harapan Sawit Lestari, PT Ayu Sawit Lestari, PT Indo Sawit Kekal, PT Poliplant Sejahtera, PT Maya Agro Investama, PT Andes Sawit Mas, PT Andes Agro Investama, dan PT Andes Sawit Lestari dengan Federasi Serikat Pekeja Cargill Ketapang Tahun 2021-2023 (PKB 2021-2023), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-7;
- 8. Fotocopy Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-8.1;
 - Fotocopy Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Permenaker 28/2014), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-8.2;
- 9. Fotocopy Surat Nomor 114/HRD/IR/IV/2022 perihal Pemberitahuan PHK tanggal 8 April 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-9;
- 10. Fotocopy Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan tanggal 29 Desember 2015 (SEMA 3/2015), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-10;
- 11. Fotocopy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi

Halaman 24 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



dengan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tanggal 25 April 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-11;

12. Fotocopy Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang perihal Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 2 September 2022 (Surat Anjuran), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-12.1;
 - Fotocopy Surat Farianto & Darmanto Law Firm No. 252.hi.09.fد.2022 perihal Jawaban Anjuran tanggal 21 September 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-12.2;
 - Fotocopy Surat gugatan No. 27/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Ptk tanggal 30 September 2022 yang diterima kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak tanggal 4 Oktober 2022 antara Maruhum Gultom sebagai Penggugat melawan PT Poliplant Sejahtera sebagai Tergugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-12.3;
 - Fotocopy Surat perihal Eksepsi, Jawaban, dan Gugatan Rekonpendi Perkara No. 27/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Ptk tanggal 31 Oktober 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-12.4;
 - Fotocopy Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-12.5;
 - Fotocopy Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kekuasaan Kehakiman), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-12.6;
13. Fotocopy Surat Pernyataan Sdr. Joko Wahyu Priadi, tanggal 9 Desember 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-13;
14. Fotocopy Surat Pernyataan Sdri. Anik Hattul Musyarofah, tanggal 13 Desember 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-14;
15. Fotocopy Form Pernyataan Konflik Kepentingan an. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tanggal 29 Agustus 2015, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-15.1;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Fotocopy Formulir Deklarasi an. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tanggal 18 Oktober 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-15.2;

16. Fotocopy Surat Farianto & Darmanto Law Firm No. 187.hi.06.f.d.2022 Perihal Kronologi, Sikap dan Pendirian Perusahaan PT Poliplant Sejahtera terhadap Maruhum Gultom, tertanggal 24 Juni 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda PK/TR-16;

Menimbang, terhadap alat bukti surat bertanda PK/TR-1 s/d PK/TR-16 telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, Penggugat melalui kuasanya mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama **Anik Hattul Musyarofah**, yang memberikan terangnya tanpa disumpah sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat maupun Tergugat karena sampai sekarang saksi masih aktif bekerja dengan Penggugat yaitu PT Poliplant Sejahtera (Cargill Group) kurang lebih sudah 19 tahun lamanya dengan jabatan terakhir sebagai Manager HRD;
- Bahwa setahu saksi masalah yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat pada intinya adalah adanya pengaduan pimpinan Tergugat terkait kepemilikan lahan swadaya di lokasi lahan swadaya dengan tidak menyampaikan deklarasi atau melaporkan kepada Penggugat, dimana diketahui Tergugat memiliki 38 lahan swadaya sejak tahun 2020 sesuai daftar list petani berdasarkan informasi dari Bapak Joko (atasan Tergugat);
- Bahwa saksi tahu setelah dilakukan pengecekan secara mendetail dan dengan dibentuknya Tim Etika dan Kepatuhan Cargill yaitu Tim Inquiry diketahui bahwa perbuatan Tergugat berpotensi adanya konflik kepentingan karena jabatannya sebagai FD Manager sehingga melanggar PKB juga Kode Etik Cargill dan dikualifikasikan Tergugat telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak;
- Bahwa setahu saksi karena perbuatan Tergugat tersebut telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak kemudian oleh Tim Inquiry (tanpa ada perwakilan pekerja) direkomendasikan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (phk) dan ditindaklanjuti oleh Penggugat, namun Tergugat tidak terima atas tindakan phk tersebut, Tergugat minta diputuskan hubungan

Halaman 26 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



kerja karena pensiun dini sebagaimana Tergugat ajukan permohonan pensiun dini;

- Bahwa saksi tahunya batasan permohonan pensiun dini paling lambat 3 bulan sudah mendapat informasi balasan dari Penggugat, akan tetapi pengajuan pensiun dini Tergugat tidak dikabulkan oleh Penggugat karena Tergugat masih dibutuhkan dan belum ada penggantinya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan alat-alat bukti surat tertanggal 28 Nopember 2022 dan bukti surat tambahan tertanggal 12 Desember 2022, berupa:

1. Fotocopy Surat Keputusan No. 040/A/Dir-Peg/XI/96 tanggal 30 Oktober 1996 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap a.n. Ir. Maruhum Gultom, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-01;
2. Fotocopy Surat Keputusan No. 039/PG-Dir/VII/08 tanggal 12 Juli 2008 Tentang Promosi Karyawan a.n. Maruhum Gultom dari semula Asisten Kepala menjadi Manager Plasma, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-02;
3. Fotocopy Surat Elektronik (laman email resmi perusahaan) oleh Sdr. Maruhum Gultom tertanggal 9 Desember 2021 yang ditujukan kepada Bpk. JOKO WAHYU PRIADI (*selaku Chief/FD Lead CTP*) tentang Surat Permohonan Pensiun Dini, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-03;
4. Fotocopy Surat Skorsing Nomor: 194/HRD/III/2022 tanggal 22 Februari 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-04;
5. Fotocopy Surat Pemberitahuan Perpanjangan Masa Skorsing tertanggal 12 Maret 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-05;
6. Fotocopy Surat Pemberitahuan PHK Nomor: 114/HRD/IR/IV/2022 tanggal 08 April 2022 yang ditujukan kepada Sdr. Maruhum Gultom (PSMS/P00046), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-06;
7. Fotocopy Surat Kuasa Hukum M.J. Samosir & Rekan Nomor: 15/Adv.MJS/Eks/IV/2022 tanggal 12 April 2022 yang ditujukan kepada PT. Poliplant Sejahtera terkait Tanggapan atas Pemberitahuan PHK Sdr. Maruhum Gultom, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-07;

Halaman 27 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Fotocopy Surat Kuasa Hukum M.J. Samosir & Rekan Nomor: 16/Adv.MJS/Eks/IV/2022 tanggal 20 April 2022 yang ditujukan kepada PT. Poliplant Sejahtera terkait Permohonan Perundingan Bipartit, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-08;
9. Fotocopy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit antara PT. Poliplant Sejahtera dengan Sdr. Maruhum Gultom tertanggal 25 April 2022 di Kantor Kuasa Hukum MJ. Samosir & Rekan, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-09;
10. Fotocopy Surat Kuasa Hukum M.J. Samosir & Rekan Nomor: 17/Adv.MJS/Eks/V/2022 tanggal 09 Mei 2022 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Ketapang Tentang Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-10;
11. Fotocopy Surat Kuasa Hukum M.J. Samosir & Rekan Nomor: 18/Adv.MJS/Eks/V/2022 tanggal 30 Mei 2022 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Ketapang Tentang Konfirmasi Tindak Lanjut Proses Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-11;
12. Fotocopy Surat Kuasa Hukum M.J. Samosir & Rekan Nomor: 39/Adv.MJS/Eks/IX/2022 tanggal 20 September 2022 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Ketapang Tentang Mohon Rincian Besaran Kompensasi Hak PHK Sdr. Maruhum Gultom, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-12;
13. Fotocopy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Ketapang tertanggal 2 September 2022 dan diterima oleh Sdr. Maruhum Gultom/Kuasa Hukumnya pada tanggal 13 September 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-13;
14. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) CTP Kaliamtan Regions Tahun 2021-2023 tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-14;
15. Fotocopy Prinsip-Prinsip Panduan Kita (Kode Etik Cargill) Revisi 6/19/12 CCA-103-IND, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-15;

Halaman 28 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



16. Fotocopy Perjanjian Kerjasama Jual Beli Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Kebun Swadaya antara Koperasi Karya Jaya dengan PT. Indo Sawit Kekal (Group Kargill) No. IX/ISK-KOP/VI/2020 tanggal 25 Juni 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-16;
17. Fotocopy Notulensi Kegiatan “Sosialisasi Kebijakan Perubahan Harga Beli TBS Swadaya” di Kantor Koperasi Titian Makmur (SP.4) tanggal 08 Nopember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-17;
18. Fotocopy Notulensi Kegiatan “Sosialisasi Perubahan Harga TBS” di Kantor Koperasi (SP.10) tanggal 08 Nopember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-18;
19. Fotocopy Notulensi Kegiatan “Sosialisasi Kebijakan Perubahan Harga Beli TBS Swadaya” di Kantor Koperasi Budhi Asih (SP.7) tanggal 08 Nopember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-19
20. Fotocopy Notulensi Kegiatan “Sosialisasi Kebijakan Perubahan Harga Beli TBS Swadaya” di Kantor Koperasi Mitra Sejahtera (SP.8) tanggal 10 Nopember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-20;
21. Fotocopy Notulensi Kegiatan “Sosialisasi Kebijakan Perubahan Harga Beli TBS Swadaya” di Kantor Koperasi Subali Raya Sejahtera (SRS) (SP.2) tanggal 10 Nopember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-21;
22. Fotocopy Notulensi Kegiatan “Sosialisasi Kebijakan Perubahan Harga Beli TBS Swadaya” di Kantor Koperasi Berkah Manunggal Sejahtera (SP.3) tanggal 09 Nopember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-22;
23. Fotocopy Notulensi Kegiatan “Sosialisasi Kebijakan Perubahan Harga Beli TBS Swadaya” di Kantor Koperasi Bukit Selendang Jaya (SP.6) tanggal 09 Nopember 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-23;
24. Fotocopy Surat Koperasi Subur Makmur dkk Nomor: 01/PENOLAKAN/XI/2021 tanggal 13 Nopember 2021 Perihal Penolakan Harga Tanda Buah Segar (TBS) Swadaya dari umur 9 tahun menjadi 6 tahun, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-24;



25. Fotocopy Surat Elektronik (laman email resmi perusahaan) oleh Sdr. Maruhum Gultom tertanggal 13 Nopember 2021 yang ditujukan kepada Bpk. JOKO WAHYU PRIADI (*selaku Chief/FD Lead CTP*) tentang Pemberitahuan surat dari Koperasi Subur Makmur dkk No. 01/PENOLAKAN/XI/2021 tanggal 13 Nopember 2021 Perihal Penolakan Harga Tanda Buah Segar (TBS) Swadaya dari umur 9 tahun menjadi 6 tahun, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-25;
26. Fotocopy Surat Koperasi Subur Makmur dkk tanggal 01 Desember 2021 perihal Permohonan Pengunduran Tahun Tanam Kebun Plasma, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-26;
27. Fotocopy Surat Sdr. M. Gultom (*selaku FD Manager*) Nomor: 38/FD-Mgr/XI/2021 tanggal 17 Desember 2021 yang ditujukan kepada Koperasi SRS dkk (*Cc: FD Lead CTP*) tentang Tanggapan atas surat koperasi SRS dkk tanggal 01 Desember 2021 terkait "Permohonan Pengunduran Tahun Tanam Kebun Plasma", selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-27;
28. Fotocopy Dokumen Sosialisasi Rencana Pengalihan TBS Koperasi SP.4, SP.7, dan SP.10 ke Manis Mata Mill, bertempat di Kantor Koperasi SP.4 tanggal 03 Mei 2021, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-28;
29. Fotocopy Surat Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat Tentang Berita Acara Rapat Penetapan Indeks "K" dan Harga TBS Kelapa Sawit Produksi Pekebun Kalimantan Barat Periode II bulan Agustus 2022 tanggal 31 Agustus 2022, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-29;
30. Fotocopy Slip Gaji a.n. Maruhum Gultom per-bulan Februari 2022 sebesar Rp. 23.082.500,- (*Dua puluh tiga juta delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah*), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-30;
31. Fotocopy Upah diterima per-bulan Mei 2022 sebesar Rp. 23.079.500,- (*Dua puluh tiga juta tujuh puluh sembilan ribu lima ratus rupiah*), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-31;
32. Fotocopy Upah diterima per-bulan Agustus 2022 sebesar Rp. 22.858.000,- (*Dua puluh dua juta delapan ratus lima puluh delapan ribu rupiah*), selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-32;



Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat bertanda T-1 s/d T-32 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat selain mengajukan alat bukti surat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi untuk menguatkan dalil-dalil sanggahannya yang masing-masing bernama **Jumardi** dan **Saroyo**, yang memberikan keterangan dibawah sumpah sebagai berikut:

1. Jumardi:

- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena saksi sebagai Ketua Koperasi Karya Jaya di SP 10 sejak tahun 2019 dan tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat maupun Terugat;
- Bahwa setahu saksi pada saat Tergugat masih aktif bekerja sebagai Manager dengan Penggugat pernah melakukan sosialisasi dan pembinaan terhadap koperasi terkait kerja sama jual beli TBS juga untuk meningkatkan hasil panen ;
- Bahwa saksi ketahui selama ini tidak ada intervensi dari Tergugat atas surat yang dibuat oleh koperasi semata-mata murni respon kami terhadap kebijakan Penggugat;
- Bahwa setahu saksi pembicaraan antara Tergugat dengan koperasi selain peningkatan hasil panen adalah terkait subsidi angkutan TBS dimana ada acuan terkait pengiriman PKS, pengiriman plasma yang sebelumnya dekat dengan tempat kerja kami dialihkan jauh sehingga koperasi mengajukan subsidi ke Penggugat karena ada perbedaan jarak;
- Bahwa saksi tahunya Tergugat sebagai Manager yang mewakili kepentingan Pengugat kemudian merespon dengan menyatakan akan menghitung terlebih dahulu terakait subsidi masalah jarak tersebut;
- Bahwa terkait dengan harga TBS setahu saksi Tergugat tidak pernah mengeluarkan harga TBS;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kenapa Tergugat di PHK oleh Penggugat;

2. Saroyo:

- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena saksi sebelumnya pernah bekerja dengan Penggugat dan sekarang sebagai anggota koperasi namun tidak ada hubungan keluarga dengan para pihak;



- Bahwa setahu saksi ada kerja sama antara koperasi dengan Penggugat terkait dengan jual beli TBS;
 - Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat pernah melakukan sosialisasi dan pembinaan terhadap koperasi;
 - Bahwa setahu saksi yang dipermasalahkan dalam perkara ini adalah jarak koperasi dengan pabrik jauh apabila tidak diberikan subsidi dikhawatirkan anggota koperasi menjual TBS ke tempat lain karena itu koperasi meminta Penggugat mendapatkan subsidi;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui kenapa Tergugat di PHK oleh Penggugat;
- Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan alat bukti lagi, selanjutnya Penggugat dan Tergugat menyerahkan kesimpulannya secara tertulis pada tanggal 09 Januari 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya di persidangan Penggugat menyatakan tetap pada dalil gugatan dan pembuktiannya, sedangkan Tergugat menyatakan tetap pada dalil bantahan dan pembuktiannya, serta mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang belum termuat dalam putusan ini akan menunjuk pada Berita Acara Persidangan serta haruslah dianggap telah termuat secara lengkap dalam putusan ini sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada kesempatan terakhir di persidangan sebelum menjatuhkan putusan, Majelis Hakim memberikan himbauan dan saran kepada kedua belah pihak berperkara untuk berdamai namun kedua belah pihak berperkara menegaskan bahwa upaya damai tidak dimungkinkan lagi dan memohon agar perselisihan *a quo* diselesaikan melalui putusan Majelis Hakim;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan eksepsi dalam surat jawaban yang pada pokoknya mengemukakan pendapat bahwa gugatan Penggugat kabur/*obscuur libel*, antara lain: terdapat pemilihan kata atau frase “lahan Penggugat” dan “lahan

Halaman 32 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



swadaya” yang memiliki makna berbeda, kemudian Tergugat oleh Penggugat dinyatakan melanggar PKB 2021-2023 dan/atau kode etik Cargill terkait konflik kepentingan memiliki lahan kebun tetapi tetap tidak menyampaikan atau melaporkan, padahal Penggugat sendiri tidak menjelaskan aturan apa yang dilanggar Tergugat, serta ketidakjelasan dalil posita angka 5 huruf b sub poin ke-1 dan 2 sehingga mengakibatkan gugatan Penggugat kabur, oleh karena itu sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa setelah mempelajari dan mencermati surat gugatan, jawaban, replik, duplik, pembuktian dan kesimpulan yang diajukan oleh para pihak, Majelis Hakim berpendapat tidak cukup beralasan hukum bagi Tergugat untuk menyatakan gugatan Penggugat *Obscuur Libel*, karena secara sederhana *Obscuur Libel* itu terletak pada dasar hukum gugatan, obyek gugatan, petitum atau kontradiksi antara posita dan petitum;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat sudah cukup jelas dan tidak rancu, disusun secara sistematis mengenai hubungan hukum dan kedudukan para pihak, uraian tentang duduk persoalan dan alasan-alasannya yang termuat dalam posita dengan berdasarkan pada hukum ketenagakerjaan yang kemudian dilakukan tuntutan atau petitum;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap eksepsi Tergugat atas gugatan Penggugat *Obscuur Libel* lainnya, menurut Majelis Hakim justru merupakan substansi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, yang akan dibuktikan bersama-sama dengan bukti-bukti dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa dengan demikian dari keseluruhan eksepsi Tergugat tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat semuanya tidak berlandaskan pada hukum, karenanya eksepsi Tergugat tersebut harus dinyatakan **tidak dapat diterima**;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana terurai di atas;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUH-Perdata;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya tertanggal 30 September 2022 Penggugat pada pokoknya sebagaimana tertuang dalam dalil-dalil gugatan menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama CTP Kalimantan Regions Tahun 2021-2023 (selanjutnya disebut "PKB 2021-2023") dan/atau Prinsip-Prinsip Panduan Kita (selanjutnya disebut "Kode Etik Cargill") terkait konflik kepentingan yaitu memiliki lahan di area lahan Penggugat dengan tidak menyampaikan deklarasi kepada Penggugat, dan mencari keuntungan untuk diri sendiri dengan menggunakan jabatannya sebagai FD Manager;
2. Bahwa setelah dilakukan penyelidikan oleh *Tim Inquiry* perbuatan Tergugat dikualifikasikan melakukan pelanggaran bersifat mendesak sehingga terbit rekomendasi yang menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 61 ayat 2 dan 4, Pasal 62 ayat 1, Pasal 68 ayat 1 butir 16 PKB 2021-2023 dan Kode Etik Cargill terkait konflik kepentingan, karenanya perbuatan Tergugat tersebut dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat terhitung sejak 22 April 2022;
3. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat disebabkan pelanggaran bersifat mendesak maka sesuai Pasal 68 ayat 3 PKB 2021-2023 Tergugat hanya berhak menerima kompensasi seluruhnya sebesar Rp 23.915.507,00 (*dua puluh tiga juta sembilan ratus lima belas ribu lima ratus tujuh rupiah*), untuk itu Penggugat menolak Anjuran Mediator dengan perhitungan 1,40 kali yang tidak diatur dalam PKB 2021-2023;

Menimbang, bahwa di dalam surat jawabannya 31 Oktober 2022, Tergugat telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya:

1. Bahwa tuduhan Penggugat terhadap Tergugat atas pelanggaran aturan yang berlaku sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak sudah sepatutnya Penggugat dapat menjabarkan secara konkrit dan berdasarkan pelanggaran apa yang dilakukan Tergugat sehingga kesannya hanya sekedar dibuat-buat untuk dijadikan alasan dengan tujuan agar tidak memberikan ruang realisasi permohonan pensiun dini;

Halaman 34 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



2. Bahwa Penggugat tidak pernah melibatkan perwakilan substitution dan perwakilan serikat pekerja dalam bagian tidak terpisahkan selama dalam proses *Inquiry Committee*, sehingga alasan Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak berdasarkan rekomendasi *Inquiry Committee* adalah alasan yang dibuat-buat dan sangat subyektif serta cacat hukum;
3. Bahwa pada proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat Bipartit maupun Tripartit, Penggugat bersedia memberikan kompensasi 1 (satu) kali PMTK sebagai upaya *win-win solution*, namun ditolak Tergugat karena alasan phk yang dilakukan Penggugat tidak tepat;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 36 (tiga puluh enam) bukti surat yang telah diberi tanda PK/TR-1 s/d PK/TR-16 dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 32 (tiga puluh dua) bukti surat yang telah diberi tanda T-01 sampai dengan T-32 dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti saksi bernama **Anik Hattul Musyarofah**, begitu juga untuk mempertahankan dalil-dalil sanggahan atau bantahannya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Jumardi** dan **Saroyo**, yang seluruh keterangannya termuat dalam berita acara persidangan dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta yang diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh para pihak sebagai fakta tetap yang terbukti dalam perkara ini, yaitu:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar Penggugat adalah perusahaan tempat dimana Tergugat bekerja sejak tahun 1996 dengan jabatan terakhir sebagai Farmer Development Manager (*FD Manager*) dan upah perbulannya sebesar Rp 22.440.671,00 (*dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*);
- Bahwa benar antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir hubungan kerjanya dan Penggugat belum memberikan uang kompensasi dalam bentuk apapun kepada Tergugat;
- Bahwa benar antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan upaya perundingan bipartit dan tripartit tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka kemudian diterbitkan Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal ikhwal tersebut di atas, maka menurut Majelis Hakim yang menjadi pokok persengketaan para pihak dalam perkara *a quo* adalah **apakah benar putusannya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat disebabkan Tergugat telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak ataukah disebabkan karena pensiun dini?**

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan substansi pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai jenis perselisihan yang relevan dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat PK/TR-12.1 identik dengan bukti T-13, Penggugat di dalam surat gugatannya telah melampirkan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa obyek perselisihan *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan demikian proses perkara *a quo* tunduk pada ketentuan Pasal 56 huruf c Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI);

Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk mengadili gugatan perselisihan hubungan industrial harus dipastikan terlebih dahulu kedudukan hukum para pihak berupa hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana dimaksud

Halaman 36 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 50 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “*Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*”;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat PK/TR-1 berupa personnel action request (PAR) dan T-01 berupa surat keputusan pengangkatan karyawan tetap dan bukti-bukti surat lainnya yang masih terkait dengan perkara *a quo*, Majelis Hakim berpendapat bahwa antara Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Tetap;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menyampaikan penilaian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan terhadap hasil pembuktian oleh para pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat perselisihan perkara *a quo* berawal dari perbuatan Tergugat terkait konflik kepentingan, yaitu memiliki lahan di area lahan Penggugat dan tidak menyampaikan deklarasi konflik kepentingan tersebut serta mencari keuntungan diri sendiri dengan menggunakan jabatannya sebagai FD Manager;

Menimbang, bahwa kemudian dalam rangka penyelidikan lebih lanjut Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat dan atas perbuatan Tergugat tersebut berdasarkan hasil penyelidikan dan rekomendasi dari *Tim Inquiry* dinyatakan perbuatan Tergugat tersebut telah melanggar PKB 2021-2023 dan/atau Kode Etik Cargill, dan dikualifikasikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 68 ayat 1 PKB 2021-2023, maka perbuatan Tergugat tersebut dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 71 ayat 1 huruf g PKB 2021-2023 dengan hak kompensasi seluruhnya sebesar Rp 23.915.507,00 (*dua puluh tiga juta sembilan ratus lima belas ribu lima ratus tujuh rupiah*);

Menimbang, bahwa menurut Tergugat yang pada pokoknya menyatakan selama bekerja sebagai FD Manager Tergugat tidak pernah melakukan perbuatan untuk mencari keuntungan diri sendiri, hal ini karena tidak lepas dari koordinasi dan persetujuan dari atasan langsung yaitu Bapak Joko Wahyu Priadi (*Chief/FD Lead CTP*) sampai ke level Direksi, akibat perbuatan Tergugat itu kemudian oleh Penggugat justru harus diputus hubungan kerjanya, karena itu Tergugat berpendapat mestinya Penggugat menjabarkan dengan kongkrit dan berdasarkan pelanggaran apa yang

Halaman 37 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk

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)



dilakukan oleh Tergugat, kesannya Penggugat mencari alasan yang dibuat-buat dengan tujuan agar Penggugat tidak memberikan uang kompensasi permohonan pensiun dini dari Tergugat;

Menimbang, bahwa kemudian Tergugat juga menyatakan dalam proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat apabila merujuk pada PKB 2021-2023, Penggugat tidak pernah melibatkan unsur perwakilan Substitution dan Serikat Pekerja, sehingga pemutusan hubungan kerja yang didasarkan rekomendasi *Inquiry Committee* merupakan alasan yang dibuat-buat, sangat subyektif dan cacat hukum;

Menimbang, bahwa pada prinsipnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan), Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah mengatur mekanisme mengenai apa saja keadaan dan bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menegaskan yang pada pokoknya menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, walaupun pemutusan hubungan kerja tak bisa dihindari maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, dalam hal pekerja/buruh menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit dan apabila tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa sesuai bukti T-09 identik dengan PK/TR-11 berupa risalah perundingan bipartit dan bukti surat T-13 identik dengan PK/TR-12.1 berupa risalah perundingan oleh Mediator Disnakertrans Kabupaten Ketapang (Tripartit), menurut Majelis Hakim proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan secara benar, prosedural dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa kemudian sesuai bukti surat PK/TR-9 identik dengan T-06 berupa surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, diketahui Tergugat diberhentikan efektif per tanggal 22 April 2022 oleh Penggugat berdasarkan hasil investigasi dan rekomendasi dari *Tim Inquiry* yang telah menemukan sejumlah lahan a.n Maruhum Gultom (Tergugat) dan Puji Sirait (Istri) seluas 38,03 Ha di SP 10 Kopbun Karya Jaya, sebagaimana bukti surat PK/TR-5.6 sehingga *Tim Inquiry* dalam rekomendasinya memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran yang sudah dilakukan oleh Maruhum Gultom (Tergugat);

Menimbang, bahwa sebelumnya sesuai bukti surat PK/TR-6.1, PK/TR-6.2 identik dengan T-4, T-5 dan bukti surat PK/TR-6.3, Tergugat dikenakan skorsing oleh Penggugat untuk investigasi lebih komprehensif dan melengkapi keterangan serta informasi atas kepemilikan Tergugat terhadap 38.03 Ha lahan swadaya dan kavling lahan Pir Trans di wilayah PT Poliplant Sejahtera (Penggugat);

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Tergugat dalam proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat yang didasarkan pada rekomendasi *Tim Inquiry* adalah cacat dan tidak sah, karena tidak melalui mekanisme sebagaimana diatur dalam PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 dimana Penggugat tidak pernah melibatkan unsur Perwakilan Substitution dan Perwakilan Serikat Pekerja;

Menimbang, bahwa setelah membaca, mempelajari dan mendalami secara seksama berkas perkara *a quo* Majelis Hakim tidak menemukan legalitas kepemilikan lahan berupa Sertifikat Hak Millik (SHM) atau Surat Keterangan Tanah (SKT) yang sah a.n Tergugat dan istri terhadap 38.03 Ha lahan swadaya sebagaimana yang telah diperoleh oleh *Tim Inquiry* dari hasil investigasinya, sehingga Tergugat diindikasikan ada konflik kepentingan dan diduga juga terlibat penolakan penyesuaian harga terkait harga pokok 6 tahun dan 9 tahun, bahkan selama dalam proses persidanganpun Penggugat tidak dapat menunjukkan berita acara pemeriksaan terhadap Tergugat yang ditandatangani oleh kedua belah pihak atau surat pernyataan pengakuan yang dibuat secara sadar tanpa paksaan dari manapun oleh Tergugat, yang semuanya itu dilakukan sebagai bukti untuk menunjukkan obyektifitas dalam melihat permasalahan secara mendasar dan menyeluruh guna menghindari subyektifitas yang mengemuka;

Halaman 39 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



Menimbang, bahwa sesuai bukti surat T-17 s/d T-23 berupa Notulen Kegiatan Sosialisasi Perubahan Harga Beli TBS Swadaya, diperoleh fakta Tergugat tidak dapat dikatakan menggunakan kesempatan untuk kepentingan pribadi, namun sebaliknya justru Tergugat mengamankan kebijakan Penggugat bahkan sesuai bukti surat T-27 Tergugat menolak menyetujui pengunduran tahun tanam kebun plasma, juga sesuai bukti surat T-25 berupa surat pemberitahuan dari koperasi kepada Bpk Joko Wahyu Priadi selaku Chief/FD Lead CTP, diketahui tidak ditemukan bukti Tergugat memanfaatkan jabatannya sebagai FD Manager, dengan demikian tidak terbukti tuduhan Penggugat atas perbuatan Tergugat yang menyetujui subsidi angkutan TBS sebagaimana dimaksud bukti surat PK/TR-5.3 dan menyetujui penolakan harga TBS swadaya sesuai bukti PK/TR-5.4 identik dengan T-24 dan bukti surat PK/TR-5.5 identik dengan T-26;

Menimbang, bahwa kemudian disisi lain sesuai bukti surat PK/TR-7 identik dengan T-14 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam Pasal 64 ayat 5 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021/2023 menyebutkan bahwa "Anggota *Inquiry Committe* terdiri dari: a. Perwakilan HR; b. Perwakilan Pimpinan Site; c. Perwakilan Substitution (karyawan yang dianggap kompeten & independent terkait kasus; d. Perwakilan Serikat Pekerja;

Menimbang, bahwa ternyata diperoleh fakta sesuai bukti surat PK/TR-5.6 *Tim Inquiry* diketahui terdiri dari: 1. Bagus Setiagung (CTP HR Director); 2. Joko Wahyu Priadi (CTP Lead Farmer Development); 3. Anthony Yeow (President Director Kalimantan Region); 4. Anik Musyarofa (HR Manager Reg 1 & 2), tanpa melibatkan unsur Perwakilan Substitution (karyawan yang dianggap kompeten & independent terkait kasus) dan Perwakilan Serikat Pekerja, meskipun Penggugat di dalam kesimpulannya pada halaman 6 angka 13 menyatakan tidak dilibatkannya serikat pekerja dalam *Tim Inquiry* karena Tergugat Konvensi bukan anggota serikat pekerja, namun alasan Penggugat tersebut tidak dapat dibenarkan karena mengabaikan kehadiran unsur Perwakilan Substitution (karyawan yang dianggap kompeten & independent terkait kasus) dan Perwakilan Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud Pasal 64 ayat 5 huruf c dan d PKB 2021-2023, sehingga Majelis Hakim berpendapat *Tim Inquiry* yang dibentuk oleh Penggugat tersebut cacat secara hukum dan harus dinyatakan tidak sah, sehingga seluruh tindakan baik berupa kegiatan investigasi dan rekomendasi *Tim Inquiry* termasuk yang terkait dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana dimaksud Pasal 71 ayat 1 huruf g PKB 2021-2023 dan surat Nomor 114/HRD/IR/IV/2022, tetanggal 08 April 2022 tentang Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (bukti surat PK/TR-9 identik dengan T-06) semuanya dianggap tidak pernah ada dan harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, karenanya petitum angka 2 gugatan Penggugat yang menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 71 ayat 1 huruf g PKB 2021-2023, tidak berlandaskan hukum dan harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 2 gugatan Penggugat ditolak, maka terhadap petitum angka 3 dan 4 gugatan Penggugat karena sudah tidak memiliki landasan hukum yang kuat, Majelis Hakim berpendapat tidak perlu dipertimbangan lagi dan harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim patut dan cukup beralasan untuk menyatakan **menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya**;

DALAM REKONVENSIS

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya disamping menjawab gugatan Penggugat juga mengajukan gugatan rekonvensi, yang isi gugatannya telah memenuhi syarat sebagai gugatan rekonvensi sesuai ketentuan pasal 158 Rbg. dan selain itu juga mempunyai keterkaitan dengan materi pokok dalam perkara *a quo* maka gugatan rekonvensi patut dipertimbangkan lebih lanjut dengan mendudukan Penggugat Konvensi sebagai Tergugat Rekonvensi dan Tergugat Konvensi sebagai Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa berdasarkan kenyataan tersebut maka segala uraian pertimbangan dalam bagian konvensi secara mutatis mutandis akan menjadi uraian pertimbangan pada rekonvensi;

Menimbang, bahwa dalam rekonvensi, Penggugat Rekonvensi menyampaikan gugatan yang pada pokoknya menyatakan Penggugat Rekonvensi telah mengajukan permohonan pensiun dini sesuai ketentuan Pasal 73 ayat 2 PKB CTP Kalimantan Regions Tahun 2021-2023, tetapi tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat Rekonvensi meskipun telah berlangsung lebih dari 2 bulan lamanya;

Halaman 41 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



Menimbang, bahwa kemudian Penggugat Rekonvensi dengan alasan pengunduran dini tersebut, memohon kepada Majelis Hakim agar Tergugat Rekonvensi dihukum untuk membayar uang kompensasi sebesar Rp 726.406.812,00 (*tujuh ratus dua puluh enam juta empat ratus enam ribu delapan ratus dua belas rupiah*) dan uang proses Rp 22.440.671,00 (*dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*) sampai putusan berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat PK/TR-7 identik dengan T-14 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam Pasal 73 ayat 2 PKB 2021-2023 menyebutkan bahwa "*Karyawan yang telah mencapai usia minimal 50 tahun dan masa kerja minimal 10 tahun dapat mengajukan permohonan pensiun dini, dengan prosedur sebagai berikut:*

- a. *Pengajuan karyawan disampaikan secara tertulis kepada Pimpinan Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelumnya.*
- b. *Hak-hak karyawan pensiun dini formulasinya sama dengan karyawan pensiun dan akan dibayarkan sesuai ketentuan yang berlaku.*
- c. *Pensiun dini dapat dilakukan setelah mendapatkan persetujuan Pengusaha (Presiden Direktur)".*

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat T-03 berupa Surat Permohonan Pensiun Dini, ternyata Penggugat Rekonvensi telah mengajukan pensiun dini tertanggal 9 Desember 2021 yang ditujukan kepada Joko Wahyu Priadi selaku *Chief/FD Lead CT*;

Menimbang, bahwa surat permohonan pensiun dini tersebut sampai perkara *a quo* diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial belum mendapatkan jawaban atau respon dari Tergugat Rekonvensi, padahal sudah lebih dari batas waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud Pasal 73 ayat 2 PKB 2021-2023 yaitu 3 bulan dan sesuai dengan keterangan saksi Anik Hattul Musyarofah yang menyatakan bahwa batasan permohonan pensiun dini paling lambat 3 bulan sudah mendapat informasi balasan, karena itu tindakan Tergugat Rekonvensi tersebut tidak dapat dibenarkan, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat permohonan pensiun dini yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi pada dasarnya sudah sah secara hukum dan mengikat kedua belah pihak tanpa harus menunggu persetujuan Pengusaha (Tergugat Rekonvensi) sejak putusan ini dibacakan, sehingga petutur angka 3 gugatan



Penggugat Rekonvensi berlandaskan pada hukum dan harus dinyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 gugatan Penggugat Rekonvensi yang menyatakan surat tertanggal 08 April 2022 nomor 114/HRD/IR/IV/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Sdr. Maruhum Gultom (Penggugat) dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, sesuai dengan pertimbangan hukum dalam konvensi maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 2 tersebut harus dinyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa dengan putusanya hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi yang didasarkan pada alasan pensiun dini, maka Majelis Hakim beralasan untuk dan karenanya dalam pengakhiran hubungan kerja ini mewajibkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar kompensasi kepada Penggugat Rekonvensi sebagaimana dimaksud Pasal 56 berupa uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta uang pisah sesuai ketentuan Pasal 72 ayat 5 PKB 2021-2023;

Menimbang, bahwa dengan demikian akibat putusanya hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi dengan kualifikasi pemutusan hubungan kerja karena demi hukum Penggugat memenuhi usia pensiun dini dengan masa kerja lebih dari 25 tahun, maka Penggugat memperoleh hak-haknya seluruhnya sebesar Rp 726.406.812,00 (*tujuh ratus dua puluh enam juta empat ratus enam ribu delapan ratus dua belas rupiah*), dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon $9 \times 1,75 \times \text{Rp } 22.440.671,00 = \text{Rp } 353.440.568,00$
2. Uang Penghargaan Masa Kerja $10 \times \text{Rp } 22.440.671,00 = \text{Rp } 224.406.710,00$
3. Uang Penggantian Hak meliputi:
 - a. Hak Cuti 3 (tiga) hari = Rp 3.590.507,00
 - b. Biaya/ongkos pulang = Rp 10.325.000,00
 - c. Uang Pisah $6 \times \text{Rp } 22.440.671,- = \text{Rp } 134.644.026,00$



Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka petitum angka 4 gugatan Penggugat Rekonvensi patut dan harus dinyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 gugatan Penggugat Rekonvensi yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar *bunga moratoir* kepada Penggugat sebesar 2% (dua persen) per-bulan apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan untuk membayar kompensasi hak pemutusan hubungan kerja terhitung sejak putusan dalam perkara ini telah berkekuatan hukum tetap (*inkrahct van gewijsde*) sampai dengan Tergugat melaksanakannya, menurut Majelis Hakim petitum angka 5 dimaksud tidak dapat dipertimbangkan karena menurut Majelis Hakim sesuai Pasal 1250 KUH-Pdt yang mengatur *bunga moratoir* yang harus didasarkan pada tidak atau terlambatnya pemenuhan perjanjian maka hal itu tidak tepat diajukan oleh Penggugat Rekonvensi lagi pula putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal *bunga moratoir*, karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 gugatan Penggugat Rekonvensi yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar upah proses terhitung sejak bulan Oktober 2022 kepada Penggugat sebesar Rp.22.440.671,00 (*dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*) per-bulan sampai dengan Tergugat secara sempurna telah melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkrahct van gewijsde*) dalam perkara ini, begitu juga tuntutan yang sama dalam provisi dalam rekonvensi, oleh Majelis Hakim tidak dapat dipertimbangkan karena uang proses akan diberikan apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak dan hubungan kerjanya berakhir bukan demi hukum seperti berakhirnya perjanjian kerja, kematian, pensiun dan perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sehingga harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, terkait dengan petitum angka 7 gugatan Penggugat Rekonvensi yang menyatakan memerintahkan Tergugat untuk memberikan surat keterangan kerja kepada Penggugat dengan catatan berkinerja baik, Majelis Hkim berpendapat sudah sewajarnya Tergugat Rekonvensi memberikan hak-haknya sebagaimana mestinya karena hubungan kerjanya sudah berakhir termasuk hak untuk mendapatkan surat keterangan kerja sebagai bukti yang bersangkutan benar-benar telah bekerja sesuai bidangnya dan surat



keterangan tersebut tidak boleh merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi, karena itu petitum angka 7 tersebut beralasan hukum dan harus dinyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan tersebut di atas, olah karena gugatan Penggugat Rekonvensi cukup beralasan dan telah didukung dengan bukti-bukti yang cukup serta sesuai ketentuan hukum yang berlaku, maka Majelis Hakim berpendapat sudah sepatutnya gugatan Penggugat Rekonvensi **dikabulkan untuk sebagian** dan **menolak gugatan untuk selain dan selebihnya**;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi ditolak untuk seluruhnya dan sebaliknya gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dikabulkan sebagian, sedangkan dalam perkara *a quo* nilai gugatannya di atas Rp 150.000.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim selesai mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, dan dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum terhadap bukti-bukti surat para pihak yang telah dipergunakan dalam uraian tersebut diatas, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara *a quo* sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI

Halaman 45 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi berakhir karena alasan pensiun dini sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar hak Penggugat Rekonvensi secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah sebesar Rp 726.406.812,00 (*tujuh ratus dua puluh enam juta empat ratus enam ribu delapan ratus dua belas rupiah*), rincian sebagai berikut:

1) Uang Pesangon $9 \times 1,75 \times \text{Rp } 22.440.671,00 =$ Rp
353.440.568,00

2) Uang Penghargaan Masa Kerja

$10 \times \text{Rp } 22.440.671,00 = \text{Rp } 224.406.710,00$

3) Uang Penggantian Hak meliputi:

a. Hak Cuti 3 (tiga) hari = Rp 3.590.507,00

b. Biaya/ongkos pulang = Rp 10.325.000,00

c. Uang Pisah $6 \times \text{Rp } 22.440.671,00 = \text{Rp } 134.644.026,00$

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk menerbitkan surat keterangan kerja yang tidak merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi;
5. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp 286.000,00 (*dua ratus delapan puluh enam ribu rupiah*);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Senin, tanggal 16 Januari 2023 oleh kami **Rendra, S.H., M.H.** sebagai Hakim



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketua Majelis, **Agus Susianto, S.H., M.H. dan Herianto Sinaga, S.H.,M.H.**
Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota.
Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari
Kamis, tanggal 2 Februari 2023, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan
didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh Ferri Yanuardi, S.H.
Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
tersebut serta dihadiri kuasa hukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi
dan kuasa hukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Agus Susianto, S.H.,M.H.

Rendra, S.H.,M.H.

Herianto Sinaga, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Ferri Yanuardi, S.H.

Perincian biaya :

1.	Pendaftaran	Rp 30.000,00
2.	Biaya Proses	Rp 50.000,00
3.	Panggilan sidang.....	Rp 150.000,00
4.	PNBP Panggilan	Rp 20.000,00
5.	Biaya kirim wesel	Rp 16.000,00
6.	Redkasi	Rp 10.000,00
7.	Meterai.....	<u>Rp 10.000,00 +</u>
	Jumlah	Rp 286.000,00

(dua ratus delapan puluh enam ribu rupiah).

Halaman 47 dari 48 halaman, Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk