



PUTUSAN

Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

I. YESIANTI, Tempat dan Tanggal Lahir Lubuksikaping 04 Desember 1981, Jenis Kelamin Perempuan, Pekerjaan Pekebun, Alamat pada KTP: DS. Jaya Usaha, RT/RW 004/005, Bayas Jaya, Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT I**;

II. RIKA FARDILA, Tempat dan Tanggal Lahir Teluk Bagus, 26 Oktober 1992, Jenis Kelamin Perempuan, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat pada KTP: DSN Teluk Pinang Jaya, RT/RW 006/003, Desa Kuala Cenaku, Kecamatan Kuala enaku, Kabupaten Indragiri Hulu, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT II**;

Memberi kuasa kepada **MUHAMMAD FEBRIANSYAH, S.H.**, M.H, dan kawan-kawan semuanya Advokat – Konsultan Hukum pada LAW OFFICE MHD FEBRIANSYAH & PARTNERS, beralamat di Jalan Kurnia III Gg. Amal No.10 Kelurahan Limbungan Baru, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 Juli 2024 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 19 Agustus 2024 dengan register nomor 229/SK/PHI/2024/PNPbr, selanjutnya disebut

PARA

PENGGUGAT;

Lawan

PT BAYAS BIOFUELS (DUTA PALMA GROUP), alamat JL. OKM Jamil Nomor 01, Simpang Tiga, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru Provinsi Riau (28125), dan berkedudukan di Gedung Palma Tower Lantai 22, Jalan R.A Kartini II-S,

Halaman 1 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Kav. 6, Sektor II Jakarta Selatan. Berdasarkan Akta No. 62
Tertanggal 25 Oktober 2023, yang dibuat oleh Yulia, S.H.,
Notaris di Jakarta, diwakili **IWAN SURYA WIRAWAN**
selaku Direktur Utama dalam hal ini memberi kuasa
kepada **ATIK ENDANG KUSDARWATI,SH., S.T** dan
Kawan-kawan semuanya karyawan Perseroan
berdasarkan surat kuasa khusus yang telah didaftarkan
pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal
19 Agustus 2024 dengan register nomor
207/SK/PHI/2024/PNPbr dan kepada **ERI WIRANTO**
PAKPAHAN, S.H., dan kawan-kawan semuanya karyawan
Perseroan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4
Oktober 2024 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan
Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 8 Oktober 2024
dengan register nomor 336/SK/PHI/2024/PNPbr
selanjutnya disebut sebagai

----- **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 22 Juli
2024 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Pemerintah Provinsi Riau, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada
tanggal 7 Agustus 2024 dalam Register Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr ,
telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun duduk perkara yang menjadi dasar gugatan Perselisihan Pemutusan
Hubungan kerja ini adalah sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Penggugat I (Satu) adalah karyawan Tergugat PT Bayas
Biofuels (Dutapalma Group) yang bergerak dalam usaha pabrik
pengelolaan minyak kelapa sawit menjadi bio solar (DOWNSTREAM)
dengan status hubungan kerja PKWTT dimulai sejak 12 Mei 2003 sampai
dengan 31 Januari 2024 (masa kerja 20 tahun lebih) dan dipekerjakan
oleh perusahaan dengan jabatan sebagai Administrasi Payroll dan

Halaman 2 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



menerima Upah Terakhir sebesar Rp 3.432.142.- (Tiga juta empat ratus tiga puluh dua ribu seratus empat puluh dua rupiah).

2. Bahwa Penggugat II (Dua) adalah karyawan Tergugat PT Bayas Biofuels (Dutapalma Group) yang bergerak dalam usaha pabrik minyak kelapa sawit menjadi bio solar (DOWNSTREAM) dengan status hubungan kerja PKWTT dimulai sejak 01 November 2018 sampai dengan 31 Januari 2024 (masa kerja 5 tahun lebih) dan dipekerjakan oleh perusahaan dengan jabatan sebagai Operator Timbangan dan menerima Upah Terakhir sebesar Rp 3.469.402.- (Tiga juta empat ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus dua rupiah).

3. Bahwa Para Penggugat selama bekerja telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada manajemen perusahaan dengan dibuktikan melalui masa kerja yang cukup lama.

4. Bahwa bermula perselisihan *aquo* terjadi pada tanggal 23 Januari 2024, Para Penggugat menerima pemberitahuan dari email KTU PT Bayas Biofuels, bahwa Manajemen Perusahaan akan mengambil tindakan mutasi kepada karyawan PT Bayas Biofuels sebanyak 103 orang.

5. Bahwa Para Penggugat pada tanggal 23 Januari 2024 membuat surat keterangan penolakan mutasi terhadap keputusan mutasi dari Manajemen Perusahaan PT Bayas Biofuels (Duta Palma Group) yang ditandatangani oleh Bapak Anton sebagai perwakilan karyawan PT Bayas Biofuels yang menolak keputusan mutasi Tergugat dan surat penolakan mutasi tersebut dikirimkan kepada Manajemen Perusahaan PT Bayas Biofuels melalui email dengan tujuan email HR Region Office.

6. Bahwa pada tanggal 24 Januari 2024 Tergugat menerbitkan keputusan mutasi Para Penggugat terlampir surat No.093/SK-M/HRD-RO/II/2024 untuk atas nama YESIANTI dan surat No.097/SK-M/HRD-RO/II/2024 untuk atas nama RIKA FARDILA, agar melaksanakan mutasi ke kebun BBU I PT Banyu Bening Utama, dimana semula Penggugat I (Satu) bekerja sebagai Administrasi Payroll dan Penggugat II (Dua) sebagai Operator Timbangan, lalu dimutasi menjadi Karyawan Kebun BBU I PT Banyu Bening Utama, adapun badan hukum PT BANYU BENING UTAMA tersebut merupakan perusahaan yang bernaung dalam PT DUTA PALMA GROUP.



7. Bahwa Para Penggugat merasa bingung kenapa diberikan mutasi yang sebenarnya tidak memiliki relevansi dengan fakta hukum yang terjadi, adapun alasan manajemen perusahaan melakukan tindakan mutasi kepada Para Penggugat adalah keterbatasan tenaga kerja demi kelancaran kegiatan operasional dan penyegaran seseorang karyawan di Perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

8. Bahwa hal tersebut sebagaimana poin 7 diatas telah disampaikan Tergugat melalui konsideran surat keputusan mutasi Para Penggugat. (Terlampir).

9. Bahwa pada tanggal 26 Januari 2024 Para Penggugat secara bersama-sama dengan Karyawan lainnya mengadukan perselisihan *aquo* kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir, disana Para Penggugat diterima dengan baik oleh pihak Dinas Tenaga kerja. Dan pihak Para Penggugat menyampaikan segala bentuk pengaduan terkait keputusan mutasi sepihak dari Manajemen PT Bayas Biofuels (Duta Palma Group).

10. Bahwa pada tanggal 06 Februari 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir memanggil Tergugat (PT Bayas Biofuels) guna dimediasi terkait perselisihan hubungan industrial. Adapun mediator hubungan industrialnya adalah Bapak Bazarudin, SE., M.H.

11. Bahwa pada tanggal 06 Februari 2024 mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir tidak dapat menghasilkan solusi dikarenakan Tergugat hanya menghadirkan Manager dan KTU PT Bayas Biofuels, tentu kehadiran Tergugat tidak efektif dalam menyelesaikan perselisihan *aquo*, karena Manager dan KTU PT Bayas Biofuels tersebut tentu tidak bisa mengambil keputusan yang bersifat substansi pada pokok perselisihan.

12. Bahwa dikarenakan pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir dirasa tidak dapat menyelesaikan perselisihan *aquo*, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir melimpahkan perselisihan *aquo* kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

13. Bahwa pada tanggal 21 Februari 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melakukan mediasi terhadap perselisihan *aquo*, adapun mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah Ibu Rinda Situmorang dan Bapak Martaperi.

Halaman 4 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



14. Bahwa setelah melalui beberapa pertemuan mediasi, pada intinya Para Penggugat dan Tergugat tidak menemukan solusi, sehingga Para Penggugat meminta kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau untuk menerbitkan surat anjuran dengan segala pertimbangan hukum mediator menilai perkara *aquo*.

15. Bahwa setelah sekian lama menanti produk surat anjuran, akhirnya mediator pada tanggal 16 Mei 2024 menerbitkan surat anjuran dengan No. 500.15.15.2/Disnakertrans/3.2/2150 dengan isi anjuran sebagai berikut :

-----MENGANJURKAN-----

1. Agar pihak PT Bayas Biofuels membayarkan hak-hak pekerja atas nama Yadi Prasetyo (67 orang) sebagaimana lampiran surat anjuran ini berupa :
 - a. Uang Pesangon : $0.5 \times \text{Masa Kerja} \times \text{upah terakhir/bulan}$
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $1 \times \text{Ketentuan}$
 - c. Uang Penggantian Hak.
2. Agar Saudara Pekerja a/n Yadi Prasetyo dkk (67 orang) bersedia menerima hak-haknya sesuai dengan lampiran surat anjuran ini.
3. Agar para pihak memberikan jawaban atas anjuran ini 10 (Sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini.

16. Bahwa Para Penggugat menyatakan tindakan Tergugat dengan memberikan mutasi kepada Para Penggugat yaitu melakukan mutasi ke antar badan hukum yang berbeda dan menghilangkan tanggung jawab Tergugat untuk memberikan hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak adalah suatu tindakan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

17. Bahwa Penggugat menyatakan tindakan Tergugat dengan memberikan mutasi kepada Tergugat yaitu melakukan mutasi ke antar badan hukum yang berbeda dan menghilangkan tanggung jawab Tergugat untuk memberikan hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak selama bekerja di PT Bayas Biofuels (Dutapalma Group) adalah suatu tindakan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena suatu keputusan mutasi yang diberikan setiap perusahaan kepada Karyawan/Buruh haruslah berdasarkan Pasal 32 ayat (1) Undang-



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menerangkan "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi". pada prinsipnya keputusan mutasi harus mengedepankan asas kepatutan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan oleh karena itu beralasan demi hukum surat keputusan pemberitahuan mutasi Nomor : 093/SK-M/HRD-RO/II/2024 atas nama YESIANTI dan Nomor : 097/SK-M/HRD-RO/II/2024 atas nama RIKA FARDILA yang diterbitkan oleh Tergugat pada tanggal 24 Januari 2024 adalah tidak sah dan batal demi hukum;

18. Bahwa berdasarkan surat keputusan mutasi yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Para Tergugat adalah suatu tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian tindakan mutasi terhadap Para Penggugat adalah tindakan yang tidak pernah terdapat didalam suatu perjanjian yang sah demi hukum serta tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karena itu Para Penggugat beralasan demi hukum dan keadilan memohon diputus hubungan kerjanya dengan alasan hukum sesuai Pasal 36 huruf (g) poin ke-2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja an Waktu Istirahat dan PHK dengan ketentuan sebagai berikut : (Pasal 36) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan : adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja / buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut (angka-2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

19. Bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka beralasan demi hukum Penggugat memohonkan agar menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK, maka Penggugat berhak atas Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang Penggantian Hak Pasal 40 ayat (4) dan Upah

Halaman 6 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011, yaitu sebagai berikut :

I. PENGGUGAT I (YESIANTI)

a. Uang Pesangon :

9 x Rp 3.432.142 = ----- Rp 30.889.278.-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

7 x Rp 3.432.142 = ----- Rp 24.024.994.-

c. Upah Proses :

6 x Rp 3.432.142 = ----- Rp 20.592.852.-
----- +

Total hak Penggugat I Rp. 75.507.124 ,-
(Terbilang : Tujuh puluh lima juta lima ratus tujuh ribu seratus dua puluh empat rupiah)

II. PENGGUGAT II (RIKA FARDILA)

a. Uang Pesangon :

6 x Rp 3.469.402 = ----- Rp 20.816.412.-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

2 x Rp 3.469.402 = ----- Rp 6.938.804.-

c. Upah Proses :

6 x Rp 3.469.402 = ----- Rp 20.816.412.-
----- +

Total hak Penggugat II Rp. 48.571.628 ,-
(Terbilang : Empat puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh satu ribu enam ratus dua puluh delapan rupiah)

➤ Total Keseluruhan Hak Penggugat I + Penggugat II Sebesar
Rp 124.078.752.- (Seratus Dua Puluh Empat Juta Tujuh Puluh
Delapan Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Dua Rupiah)

20. Bahwa agar Tergugat mentaati Putusan Pengadilan ini, Penggugat memohon agar Tergugat dihukum membayar uang denda sebesar Rp.



500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap ;

21. Bahwa mengingat gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup beralasan dan sah menurut hukum Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini menetapkan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat ;

22. Bahwa mengingat nilai gugatan ini diajukan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup dan sah menurut hukum, maka patut dan layak biaya yang timbul atas perkara ini dibebankan negara.

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat uraikan diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru c/q Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini berkenan agar memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;-----
2. Menyatakan Surat keputusan mutasi yang diterbitkan Tergugat kepada Para Penggugat dengan surat sebagai berikut :
 - Surat Nomor 093/SK-M/HRD-RO/II/2024 tanggal 24 Januari 2024 atas nama YESIANTI (PENGGUGAT I)
 - Surat Nomor 097/SK-M/HRD-RO/II/2024 tanggal 24 Januari 2024 atas nama RIKA FARDILA (PENGGUGAT II).

Adalah keputusan mutasi yang tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; -----

3. Menyatakan Putus hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sejak putusan diucapkan sesuai Pasal 36 huruf g angka ke-2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ;-----



4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan sesuai dengan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK, maka Penggugat berhak atas Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang Penggantian Hak Pasal 40 ayat (4) dan Upah Proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011, yaitu sebagai berikut :

I. PENGGUGAT I (YESIANTI)

a. Uang Pesangon :

9 x Rp 3.432.142 = ----- Rp 30.889.278.-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

7 x Rp 3.432.142 = ----- Rp 24.024.994.-

c. Upah Proses :

6 x Rp 3.432.142 = ----- Rp 20.592.852.-

----- +

Total hak Penggugat I Rp. 75.507.124 ,-

(Terbilang : Tujuh puluh lima juta lima ratus tujuh ribu seratus dua puluh empat rupiah)

III. PENGGUGAT II (RIKA FARDILA)

a. Uang Pesangon :

6x Rp 3.469.402 = ----- Rp
20.816.412.-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

2 x Rp 3.469.402 = ----- Rp 6.938.804.-

c. Upah Proses :

6 x Rp 3.469.402 = ----- Rp 20.816.412.-

----- +

Total hak Penggugat II Rp. 48.571.628 ,-



(Terbilang : Empat puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh satu ribu enam ratus dua puluh delapan rupiah)

5. Total Keseluruhan Hak Penggugat I + Penggugat II Sejumlah Rp 124.078.752.- (Seratus Dua Puluh Empat Juta Tujuh Puluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Dua Rupiah)
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap ;-----
7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat ;-----
8. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara -----

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

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

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

Bahwa sebelum menguraikan Eksepsi & Jawaban dalam Pokok Perkara, maka terlebih dahulu Tergugat menerangkan dan menyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat kecuali atas pengakuan (Confession) Tergugat yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa hal-hal yang nantinya telah terurai dan termuat dalam Eksepsi & Jawaban Tergugat dianggap terulang baik sebagian ataupun seluruhnya



pada bagian Eksepsi & Jawaban dan bagian lainnya sepanjang masih relevan;

3. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat adalah tidak benar dan supaya Majelis Hakim Yang Terhormat, yang memeriksa perkara *a quo* ini tidak terkecoh oleh dalil-dalil Penggugat. Maka Tergugat perlu mengemukakan fakta-fakta yang sebenarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Gugatan Penggugat Tidak Jelas (*Obscur Libel*)

1. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi, Teori dan Praktek Hukum acara yang berlaku, maka suatu Gugatan dapat dikategorikan/diklasifikasikan sebagai "Gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscur libel*)" apabila Posita Gugatan tersebut tidak relevan dengan Petitum Gugatan dan/atau tidak mendukung Petitum Gugatan (Vide: Putusan Mahkamah Agung tanggal 8 Desember 1982 No. 1075 K/Sip/1982 dalam perkara perdata antara Bachid Marzuk melawan Achmad Marzuk dan Faray bin Surur Alamri);
2. Bahwa dalam Gugatan *aquo*, Posita Gugatan tidak relevan dan tidak mendukung Petitum Gugatan karena dalam Posita Gugatan Pengugat secara jelas-jelas mendasarkan gugatannya pada dalil-dalil mengenai adanya pelanggaran hak, namun di dalam petitum Gugatan, Pengugat menuntut agar pengadilan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat karena Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
3. Bahwa Posita Pengugat yang keseluruhannya mendalilkan mengenai adanya perselisihan hak, akan tetapi dalam petitum gugatan justru yang dimohonkan adalah PHK (sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), hal ini jelas menunjukkan bahwa posita sama sekali tidak memberikan dukungan argumentasi hukum terhadap petitum yang dimohonkan;
4. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung R.I dan Pendapat-Pendapat Ahli (Doktrin Hukum) sebagaimana disebutkan sebelumnya maka jelas-jelas hal ini bertentangan dengan tata tertib beracara sehingga mengakibatkan gugatan menjadi kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) apakah yang dimohonkan masalah perselisihan hak, ataukah



masalah PHK atau malah kedua-duanya? Karena positanya justru seluruhnya menguraikan tentang hak-hak Pengugat;

5. Bahwa, oleh karena Gugatan Pengugat adalah kabur dan tidak jelas (*obscure libel*), maka sudah selayaknya jika Majelis Hakim yang terhormat menerima dan mengabulkan *Exceptio Obscurum Libellum* yang diajukan oleh Tergugat, sekaligus menolak Gugatan Pengugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

6. Bahwa berdasarkan teori dari M. Yahya Harahap terkait pengertian dari *obscuur libel* yang menguraikan surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Lebih lanjut lagi, Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., menjelaskan terkait *obscuur libel* yaitu Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas, tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak dapat diterimanya tuntutan tersebut. Dalam gugatan yang diajukan tidak jelas permasalahannya atau kabur dikemukakan bahwa gugatan yang kabur adalah gugatan yang melawan hak dan tidak beralasan karena:

- Dasar hukum gugatan tidak jelas.
- Dasar peristiwa dan/atau fakta gugatan tidak jelas.
- Objek sengketa tidak jelas.

7. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI No. 582 K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975, yang berbunyi "*karena petitum gugatan tidak jelas, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima*". Dimana gugatan dalam perkara *a quo* tidak menjelaskan pelanggaran dan cacat prosedur oleh Tergugat yang menjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja penggugat sehingga mengakibatkan ketidakjelasan masalah dalam perkara *a quo*. Oleh sebab itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menguraikan dalil-dalil Eksepsi & Jawabannya yang menjadi satu kesatuan dan tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini. Pada dasarnya Tergugat membantah dan menolak dengan tegas seluruh dalil



Penggugat kecuali yang secara jelas dan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

2. Bahwa dapat disampaikan kepada Majelis Hakim, bahwa Perusahaan Tergugat sejak 02 September 2022 berhenti beroperasi karena PT. Bayas Biofuels telah dibekukan oleh PT.Pertamina dan tidak adanya Kuota penyaluran pame yang diberikan oleh Pertamina, sehingga berakibat tidak adanya Budget. PT. Bayas Biofuels tidak dapat melakukan pengolahan seperti biasa, sehingga untuk menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tergugat memberikan Sosialisasi rencana mutasi karyawan Bayas Biofuels;

3. Bahwa dapat disampaikan juga kepada Majelis Hakim, benar Tergugat telah menerbitkan dan memberikan Surat Mutasi kepada karyawan Bayas Biofuels sebanyak 103 (seratus tiga) orang karyawan pada tanggal 27 Januari 2024 dan berlaku efektif tanggal 01 Februari 2024;

4. Bahwa setelah Tergugat memberikan mutasi kepada 103 (seratus tiga) orang karyawan, terdapat 2 (dua) orang karyawan yang bersedia untuk melaksanakan Tugas dan tanggung jawab di Group Perusahaan Tergugat, namun yang menolak mutasi termasuk dalam Perkara ini sebanyak 67 (enam puluh tujuh) orang karyawan, 32 (tiga puluh dua) orang mengundurkan diri (resign) dan 2 (dua) orang di proses pensiun

5. Bahwa Tergugat merasa bingung dan heran, Alasan Para Penggugat untuk menolak mutasi dan tidak melaksanakan Tugas dan tanggung jawab. Dalam aturan sesuai Peraturan Perusahaan PT. Bayas Biofuels Penggugat ini sudah melakukan Pelanggaran;

6. Bahwa setelah di cek dan diteliti lebih lanjut, Penggugat mengada-ada bahwa tidaklah benar Tergugat tidak menanggapi permohonan Bipartit dari Penggugat. Ternyata Posita Penggugat tidak menjelaskan adanya sosialisasi yang dilaksanakan di PT. Bayas Biofuels, faktanya Penggugat sudah menerima sosialisasi yang dilaksanakan oleh Asisten Kepala (ASKEP) dan Kepala Tata Usaha (KTU). Penggugat seolah-olah hendak mengaburkan Fakta hukum yang sebenarnya sehingga Tergugatlah yang salah dalam Gugatannya;

7. Bahwa Perlu Tergugat sampaikan berkaitan dengan Sumber-Sumber Hukum di Indonesia.

Sumber-sumber hukum dibagi menjadi 2 jenis yaitu sumber hukum material dan sumber hukum formal.

Halaman 13 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Sumber-sumber hukum formal secara umum dapat dibedakan menjadi:

1. Undang-Undang "Statute":
2. Kebiasaan atau "Custom":
3. Keputusan Hakim atau "Jurisprudentie":
4. Traktat atau "Treaty":
5. Pendapat Sarjana Hukum atau "Doktrin"
6. PP (Peraturan Pemerintah):
7. Kepres dan Inpres:

8. Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri:

9. Peraturan Daerah (Perda) dan Keputusan Kepala Daerah.

8. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui, ketika suatu Group Perusahaan yang mempunyai beberapa anak perusahaan yang didalamnya terdapat Tergugat PT. Dutapalma Nusantara, PT. Cerenti Subur, PT. Wana Jingga Timur, PT. Johan Sentosa, PT. Eluan Mahkota, PT. Adityapalma Nusantara, PT. Kandis Mekar Lestari, PT. Mekarsari Alam Lestari, PT. Banyu Bening Utama, PT. Kencana Amal Tani, PT. Palma Satu, PT. Panca Agro Lestari, PT. Seberida Subur dan PT. Delimuda Perkasa maka bukan lagi menjadi rahasia umum mengenai perpindahan karyawan dalam anak perusahaan di suatu Group Perusahaan baik di Group Tergugat maupun di Group Perusahaan lainnya, hal tersebut sudah menjadi KEBIASAAN atau CUSTOM.

Perpindahan, mutasi karyawan dan/atau rotasi karyawan yang dilakukan suatu Group Perusahaan di anak perusahaannya telah terjadi terus menerus atau berulang-ulang sehingga telah menjadi kebiasaan atau custom sebagaimana masuk dalam Sumber-sumber Hukum Formal secara umum.

Oleh karenanya tindakan Mutasi dan / atau Rotasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah guna meningkatkan kualitas, kuantitas dan promosi yang diberikan masih dalam batas-batas kewajaran, hingga sangatlah patut dan adil agar Penggugat untuk dapat melaksanakan tugas atau perintah kerja dari Tergugat;

9. Bahwa seharusnya Penggugat menjalankan perintah kerja yang diberikan oleh Tergugat sebagai pemberi kerja seperti Rekan-rekan Para Penggugat yang bersedia untuk melaksanakan Mutasi, karena Tergugat juga tidak akan selamanya menugaskan Penggugat berada tetap di satu lingkungan kerja saja melainkan Tergugat akan selalu melakukan evaluasi kerja dan mutasi kerja dilingkungan usaha milik Tergugat;



10. Bahwa untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang, tindakan Tergugat untuk mutasi Penggugat /karyawan /buruh telah sejalan sesuai amanat yang ditentukan dalam Pasal 32 Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan :

"Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum".

11. Bahwa dengan ditolaknyanya surat mutasi oleh Penggugat maka Tergugat menganggap Penggugat telah mangkir, tidak menjalankan perintah /menolak perintah kerja atau tugas dari Tergugat dan dianggap telah mengundurkan diri dan sebagai konsekuensi dari hal tersebut telah Tergugat sampaikan berdasarkan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154 A dan Peraturan Perusahaan PT. Bayas Biofuels 55 apabila pekerja yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa izin resmi sebelumnya dan pekerja tidak dapat memberikan keterangan dengan bukti yang sah yang dapat diterima oleh Perusahaan, dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

12. Bahwa dalil Gugatan Penggugat jelas sangat mengada-ada dan andaikata benar (*quad non*), bahwa faktanya justru yang sesungguhnya Penggugatlah tidak memiliki itikad baik dalam melaksanakan hubungan kerja, karena yang dipermasalahkan oleh Penggugat terkait Surat panggilan hingga Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan kepada Penggugat;

13. Perlu Tergugat luruskan bahwa Penggugat melupakan Kode Etik yang telah disepakati oleh para Penggugat yang mana salah satu kalusul dalam kode etik tersebut adalah bersedia dan siap untuk ditempatkan pada areal kerja Grup pada Perusahaan Tergugat. Dalam Gugatannya Penggugat hanya ingin mengaburkan kebenaran pada fakta hukum yang sebenarnya pada Gugatannya;

14. Bahwa Tergugat merasa bingung dan heran kenapa Penggugat bersikeras untuk bertahan di PT. Bayas Biofuels, padahal Penggugat sudah jelas menolak perintah untuk melaksanakan pekerjaan di areal PKS group dari Tergugat. Dapat Tergugat sampaikan bahwa seluruh Penggugat telah



menandatangani Kode Etik Karyawan sebelum bergabung di PT. Bayas Biofuels dan telah setuju serta bersedia untuk melaksanakan Mutasi ke seluruh group Perusahaan Tergugat;

15. Bahwa menolak dalil gugatan pada Petitum Penggugat sebagai berikut :

No	Penggugat	Uang Pesangon	Penghargaan Masa Kerja	Uang Proses	Total Keseluruhan
1	I	30.889.278	24.024.994	20.592.852	75.507.124
2	II	20.816.412	6.938.804	20.816.412	48.571.628
TOTAL					124.078.752
					2

16. Bahwa Penggugat secara sadar menolak perintah kerja dari Tergugat. Sehingga Tergugat merasa kebingungan kenapa Penggugat masih menghitung sebesar Rp 124.078.752 (seratus dua puluh empat juta tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah) seolah-olah Penggugat di PHK secara sepihak oleh Tergugat sehingga kami menilai pengajuan dari Penggugat merupakan hal yang Sesat;

17. Perlu Tergugat luruskan kembali. Bahwa Pengugat sangat tidak memahami prosedur perhitungan hak-hak Penggugat. Dimana dalam Faktanya Tergugat mengalami kerugian atas dampak adanya pembekuan PT. Pertamina. Penggugat yang akan terima haknya adalah sesuai dengan PP 35 Tahun 2021 Pasal 43 ayat (1) Yaitu:

- 0,5 x Pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Perppu Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (2) PP 35/2021;
- 1 x uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Perppu Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021;
- Uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Perppu Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021.

Berdasarkan uraian di atas, Penggugat seolah-olah mengaburkan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, bahwa dasar perhitungan hak dari penggugat adalah pasal 43 ayat (1) PP 35 tahun 2021

Dengan perhitungan sebagai berikut:

No	Penggugat	Uang Pesangon	Penghargaan Masa Kerja	Total Keseluruhan
----	-----------	---------------	------------------------	-------------------



1	I	17.469.639	27.174.994	44.644.633
2	II	11.233.875	7.489.250	18.723.125
Total				63.367.758

Oleh karena itu, maka patut dan adil gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

18. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 6 pada Pokok Perkara halaman 12, yaitu:

"Menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap;"

Uraian dalil Penggugat di atas haruslah ditolak karena tidak berdasar dan tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, bahwa Berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No.307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976, karena tuntutan melaksanakan putusan pengadilan adalah bersifat Eksekusi riil sehingga tidak dapat dituntut dengan *Dwangsom*.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan dalil-dalil yang Tergugat sampaikan di atas, mohon agar Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dapat memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi dan Jawaban Pemohon Kasasi/Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*"Niet Ontvankelijk Verklaard"*);
2. Menyatakan Surat Mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada penggugat sah dimata hukum;
3. Menyatakan Bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran karena tidak menjalankan Perintah Tergugat atau PT. Bayas Biofuels
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud sesuai dengan ketentuan pasal 43 (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;



5. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

Jika Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Para Penggugat dalam Replik pada tanggal 23 September 2024 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya;

Menimbang bahwa terhadap replik Para Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam Duplik pada tanggal 30 September 2024 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti **P-1.1** sampai dengan bukti **P-3** dan telah diperlihatkan sebagian berupa fotokopi sesuai aslinya, sebagian berupa fotokopi dari fotokopi bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

1. **Bukti P-1.1 :** Slip Gaji atas nama Yesianti yang telah di Nazegelen .
2. **Bukti P-1.2 :** Surat Keputusan No. 093/SK-M/HRD-RO/II/2024 tertanggal 24 Januari 2024 (asli ada pada Tergugat) yang telah di Nazegelen.
3. **Bukti P-1.3 :** Surat Keterangan No. 434/BBF-SK/III/2024 tertanggal 16 Maret 2024
4. **Bukti P-2.1 :** Slip Gaji atas nama Rika Fardila yang telah di Nazegelen
5. **Bukti P-2.2 :** Surat Keputusan 097/SK-M/HRD-RO/II/2024 Tentang Mutasi Penggugat II Rika Fardila tertanggal 24 Januari 2024 (Asli ada pada Tergugat) yang telah di Nazegelen
6. **Bukti P-2.3 :** Surat Keterangan No. 421/BBF-SK/II/2024 tertanggal 16 Maret 2024 yang telah di Nazegelen
7. **Bukti P-3 :** Surat Penolakan Mutasi yang di tanda-tangani oleh 108 Karyawan yang telah di Nazegelen

Menimbang bahwa selain bukti surat-surat tersebut Kuasa Hukum Para Penggugat juga menghadirkan 3 (tiga) orang Saksi dalam persidangan bernama

1. **Anton Wahyudi**, 2. **Yadi Prasetyo** dan 3. **Subandi** di bawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pokoknya sebagai berikut ;



1. Saksi **Anton Wahyudi** pada pokok perkaranya menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa dulu saksi pernah mutasi dari PT BBU ke BBF;
- Bahwa ada ajakan dari Supervisor masing-masing ke pekerja untuk bergabung kembali bekerja;
- Bahwa dahulu saksi awal bekerja diterima sebagai Security di PT BBU lalu dimutasi ke PT BBF sebagai operator;
- Bahwa saksi menolak mutasi karena tak mampu bekerja sebagai pemanen/perawatan;
- Bahwa Tergugat tidak ada merekrut karyawan baru;
- Bahwa ada mutasi antar perusahaan ke BBF;

2. Saksi **Yadi Prasetyo** pada pokok perkaranya menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi menerangkan tidak tau adanya mutasi
- Bahwa pada tanggal 23 Januari 2024 karyawan dikumpulkan dan sosialisasi akan ada mutasi.
- Bahwa saksi menerangkan mutasi mulai tanggal 24 Januari 2024 kepada 103 orang
- Bahwa terjadi penolakan mutasi via email atas inisiaif dari Para Penggugat
- Penolakan secara kolektif sebelum dimutasi
- Bahwa mutasi tidak sesuai skill/basic
- Bahwa saat ini perusahaan tidak beroperasi, namun 15 orang masih ada bekerja.
- Bahwa mutasi efektif dilaksanakan perusahaan terhitung mulai 1 Februari 2024.
- Bahwa saksi menerangkan ada surat panggilan 1, 2 dan 3, yang ditandatangani oleh Bapak Marzuki Harahap, namun tidak pernah menerima;

3. Saksi **Subandi** pada pokok perkaranya menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa Penggugat 1 Yesianti bekerja selama 10 tahun;
- Bahwa Penggugat 2 Rika Fardila bekerja 4 tahun;
- Bahwa Para Penggugat di mutasi ke kebun sebagai pemanen/perawatan;
- Bahwa Para Penggugat belum menerima surat PHK;
- Bahwa hak-hak Para Penggugat belum dibayarkan oleh Tergugat;
- Bahwa awalnya yang menolak mutasi seluruh karyawan, tapi akhirnya ada 1 orang yang terima;
- Bahwa tidak ada informasi sebelumnya soal mutasi;

Halaman 19 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



- Bahwa dari 118 karyawan yang dimutasi 103 orang;
- Bahwa ada surat penolakan mutasi dari 103 orang karyawan;
- Bahwa mutasi efektif tanggal 1 Pebruari 2024;
- Bahwa surat mutasi diberikan melalui Supervisor masing-masing;
- Bahwa saksi tahu ada plang dari Kejaksaan tapi tak tahu untuk apa;
- Bahwa ada selebaran ajakan bekerja kembali, tanpa cap dan tanda tangan pembuat;
- Bahwa Tergugat tidak ada merekrut karyawan baru;
- Bahwa ada mutasi karyawan dari Dumai ke PT BBF;
- Bahwa biaya pindah ditanggung Perusahaan dengan cara *reinburst*;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan bantahan/sangkalannya Tergugat mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti T-1 sampai dengan bukti T-27 dan telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

1. **Bukti T-1** : Peraturan Perusahaan PT. Bayas Biofuels Tahun 2023-2025
2. **Bukti T-2** : Peraturan Perusahaan PT. Bayas Biofuel pasal 8 tentang (Mutasi dalam Perusahaan) dan pasal 9 tentang Penempatan Kerja
3. **Bukti T-3** : Laporan Produksi PT. Bayas Biofuels Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024
4. **Bukti T-4** : Berita Acara Pelaksanaan Penetapan Hakim (BA.15)
5. **Bukti T-5** : Pembayaran Gaji Yesianti (Penggugat I) dan Rika Fardila (Penggugat II) periode Januari 2023 sampai dengan Januari 2024
6. **Bukti T-6** : Surat Pernyataan : 174/SP-BBF/HRD-RO/X/2018 atas nama Rika Fardila (Penggugat II)
7. **Bukti T-7** : Surat Keputusan : 093/SK-M/HRD-RO/II/2024 atas Nama Yesianti (Penggugat I)
8. **Bukti T-8** : Surat Keputusan No: 097/SK-M/HRD-RO/II/2024 Atas Nama Rika Fardila (Penggugat II)
9. **Bukti T-9** : Surat Panggilan Kerja I (Pertama) Nomor : 0003/PGL-BBF/II/2024 kepada Yesianti (Penggugat I)
10. **Bukti T-10** : Surat Panggilan Kerja I (Pertama) Nomor : 0007/PGL-BBF/II/2024 kepada Rika Fardila (Penggugat II)
11. **Bukti T-11** : Surat Peringatan I (Pertama) No:0003/SP-BBF/II/2024 Kepada Yesianti (Penggugat I)
12. **Bukti T-12** : Surat Peringatan I (Pertama) No:0041/SP-BBF/II/2024



- 2 Kepada Rika Fardila (Penggugat II)
1 **Bukti T-13** : Surat Panggilan Kerja II (Kedua) Nomor : 0070/PGL-
3 BBF/II/2024 kepada Yesianti (Penggugat I)
1 **Bukti T-14** : Surat Panggilan Kerja II (Kedua) Nomor : 0074/PGL-
4 BBF/II/2024 kepada Rika Fardila (Penggugat II)
1 **Bukti T-15** : Surat Peringatan II (Kedua) No:0070/SP-BBF/II/2024
4 Kepada Yesianti (Penggugat I)
1 **Bukti T-16** : Surat Peringatan II (Kedua) No:0074/SP-BBF/II/2024
6 Kepada Rika Fardila (Penggugat II)
1 **Bukti T-17** : Surat Panggilan Kerja III (Ketiga) Nomor : 0137/PGL-
7 BBF/II/2024 kepada Yesianti (Penggugat I)
1 **Bukti T-18** : Surat Panggilan Kerja III (Ketiga) Nomor : 0141/PGL-
8 BBF/II/2024 kepada Rika Fardila (Penggugat II)
1 **Bukti T-19** : Surat Peringatan III (Ketiga) No:0137/SP-BBF/II/2024
9 Kepada Yesianti (Penggugat I)
2 **Bukti T-20** : Surat Peringatan III (Ketiga) No:0141/SP-BBF/II/2024
0 Kepada Rika Fardila (Penggugat II)
2 **Bukti T-21** : Surat Pemberitahuan No: 0204/SP-BBF/II/2024 kepada
1 Yesianti (Penggugat I)
2 **Bukti T-22** : Surat Pemberitahuan No: 0208/SP-BBF/II/2024 kepada
2 Rika Fardila (Penggugat II)
2 **Bukti T-23** : Surat Pengantar Mutasi Karyawan No 017/BBF/II/2024
3
2 **Bukti T-25** : Foto dokumentasi sosialisasi terkait mutasi yang akan di
4 lakukan oleh PT. BBF Pada tanggal 23 Januari 2024.
2 **Bukti T-26** : Surat Nomor 021/BFF/II/2024 Tanggal 22 Februari 2024 Hal
5 Permohonan setoran Tunai di Bank Mandiri Cabang
Rengat.
2 **Bukti T-27** : Surat Voucher Pengeluaran Kas/Bank dengan Nomor
6 011/KFF/KKO/BFF/2024 Pada tanggal 22/02/2024 dibayar
ke Hendri Anton

Menimbang bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga menghadirkan saksi- saksi di persidangan bernama 1. **Marazuki Harahap**, dan 2. **Hendri Anton** yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut;

1. Saksi **Marazuki Harahap**

- Bahwa dari 118 karyawan ada 2 orang yang menerima mutasi ke karyawan panen dan perawatan;
- Bahwa Perusahaan 2 tahun tidak berproduksi, tapi tak tahu sebabnya;

Halaman 21 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



- Bahwa upah karyawan tetap/penuh selama perusahaan tidak berproduksi;
- Bahwa ada karyawan bernama Sugiardi yang menerima mutasi dan difasilitasi kendaraan, dan di tempat yang baru mendapat fasilitas rumah, air dan listrik dan listrik dan natura berupa beras;
- Bahwa ada 29 karyawan yang menolak mutasi dan resign dengan menerima uang pisah Rp1.000.000,00
- Bahwa saksi mengumpulkan karyawan sebelum mutasi dan menyampaikan mengenai kondisi perusahaan 1,5 tahun terakhir tidak beroperasi, perusahaan mengalami kesulitan keuangan, bahwa akan ada mutasi besar-besaran, bahwa saat itu tidak ada karyawan yang protes;
- Bahwa tanggal 23 Januari 2024 ada surat penolakan mutasi;
- Bahwa Para Penggugat dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa ada Peraturan Perusahaan (bukti P-2 dibenarkan saksi);
- Bahwa mutasi efektif 1 Pebruari 2024;
- Bahwa saksi benar memfasilitasi karyawan yang akan mengadu ke Disnaker;
- Bahwa ada aksi/orasi di depan pabrik;
- Bahwa tidak ada intimidasi saat aksi, dan tak ada pengrusakan;
- Bahwa karyawan yang resign diberu uang pisah Rp1.000.000,00;
- Bahwa karyawan menolak mutasi karena tidak sesuai basic skill;
- Bahwa mutasi karyawan tak perlu keahlian khusus;
- Bahwa saat pertemuan HRD menyampaikan masalah krisis finansial perusahaan karena tidak produksi selama 1,5 tahun lebih, perusahaan tidak punya pendapatan dan tak punya uang untuk membayar karyawan, bahwa mutasi ke perusahaan lain dan nanti akan dipanggil lagi beketrja jika perusahaan berproduksi, bahwa mutasi dilakukan karena ada kebutuhan karyawan juga di tempat lain;
- Bahwa mutasi tidak dapat dilakukan ke pabrik lain karena pabrik sudah penuh;
- Bahwa mutasi karyawan ke Perusahaan lain beda PT dan beda jabatan;
- Bahwa perusahaan tidak beroperasi karena ada penyegelan dari Kejaksaan Agung, tapi tak tahu alasan penyegelan;
- Bahwa penyegelan masih berlangsung sampai sekarang;

Halaman 22 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



2. Saksi Hendri Anton

- Bahwa ada rotasi karyawan jika ada permintaan dari departemen lain;
- Bahwa kalau karyawan mutasi/rotasi ada briefing/pelatihan terlebih dahulu di tempat yang baru oleh Supervisor atau karyawan lain yang sudah ahli;
- Bahwa Perusahaan berhenti produksi sejak November 2022, tapi tak tahu alasan berhenti;
- Bahwa perusahaan tak ada pendapatan lagi;
- Bahwa ada karyawan lain yang mutasi dari perusahaan/pabrik lain ke BBF;
- bahwa Saksi dulunya berasal dari pabrik di Jambi
- Bahwa perintah mutasi dari manajemen BBF Pekanbaru;
- Bahwa perusahaan Tergugat memiliki peraturan Perusahaan;
- Bahwa saat karyawan mulai bekerja ada *offering letter* dan surat pernyataan yang difotokopi oleh karyawan;
- Bahwa ada aturan mengenai mutasi, gaji, hak-hak lainnya, disiplin, bersedia mutasi dalam afiliasi Duta Palma Grup ;

Menimbang bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 4 November 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat menyampaikan eksepsi bukan mengenai kewenangan mengadili;

Menimbang bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah mengenai gugatan kabur/*obscuur libel* dengan alasan pada pokoknya antara posita dan petitum tidak sejalan;

Menimbang bahwa eksepsi gugatan kabur/*obscuur libel* pada dasarnya adalah eksepsi yang menyatakan gugatan penggugat kabur yang dapat dikarenakan hal-hal yaitu: a. Posita tidak jelas/kabur, sebab dasar hukum yang menjadi dasar gugatan tidak jelas/tidak ada atau salah satu dari dasar hukum

Halaman 23 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



yang dijadikan dasar gugatan tidak jelas. b. Objek sengketa di dalam gugatan tidak jelas. c. Penggabungan dua atau lebih gugatan yang masing-masing tidak ada kaitan atau pada hakekatnya berdiri sendiri-sendiri. d. Pertentangan antara posita dengan petitum, bahwa adalah bentuk pengembangan lebih lanjut berdasarkan kebutuhan praktek peradilan terhadap ketentuan Pasal 8 RV mengenai syarat formil dan materil sebuah surat gugatan;

Menimbang bahwa mengenai syarat formil dan materil pengajuan gugatan telah datur dalam ketentuan Pasal 8 RV dimaksud yang pada pokoknya sebuah gugatan harus memuat:

1. Identitas para pihak
2. Dasar atau dalil gugatan/ posita /fundamentum petendi berisi tentang peristiwa dan hubungan hukum
3. Tuntutan/petitum terdiri dari tuntutan primer dan tuntutan subsider/tambahan

Menimbang bahwa mengenai identitas Para Pihak pada pokoknya gugatan harus memuat secara jelas ciri-ciri Penggugat dan Tergugat yang pada pokoknya meliputi nama, pekerjaan dan alamat/domisili atau kedudukan untuk badan hukum;

Menimbang bahwa fundamentum petendi (posita) adalah bagian dari gugatan yang memuat uraian – uraian mengenai adanya hubungan hukum antara para pihak yang bersengketa yang pada pokoknya terdiri dari dua bagian yaitu bagian yang menguraikan tentang kejadian-kejadian atau peristiwa yang merupakan penjelasan dari duduk perkara dan bagian yang menguraikan tentang hukumnya yaitu tentang adanya hak atau hubungan hukum yang menjadi alas yuridis dari gugatan;

Menimbang bahwa petitum adalah bagian yang dimohonkan atau dituntut oleh Penggugat supaya diputuskan oleh pengadilan, sehingga petitum tersebut akan mendapat jawaban nantinya dalam ditum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim menelaah secara cermat uraian gugatan Para Penggugat tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat gugatan telah memenuhi syarat formil dan materil sebuah gugatan, bahwa antara posita dan petitum gugatan sudah sejalan yang pada pokoknya Para Penggugat mendalilkan telah dimutasi oleh Tergugat ke badan hukum yang berbeda tanpa alasan yang jelas yang kemudian ditolak oleh Para Penggugat karena tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang



berlaku oleh karenanya Para Penggugat memohon untuk dinyatakan mutasi tidak sah serta batal demi hukum dan Para Penggugat memohon untuk dinyatakan putus hubungan kerjanya dengan Tergugat dengan menuntut dibayarkan hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta upah proses;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan oleh karenanya dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat;
2. Bahwa Para Penggugat dimutasi ke perusahaan lain;
3. Bahwa Para Penggugat menolak mutasi;
4. Bahwa Tergugat perusahaan Duta Palma Grup;

Menimbang bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dimohonkan oleh Para Penggugat karena Tergugat telah melakukan mutasi tanpa alasan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, bahwa berdasarkan hal tersebut menurut Majelis Hakim yang menjadi pokok perselisihan di antara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi : *"Menyatakan Surat keputusan mutasi yang diterbitkan Tergugat kepada Para Penggugat dengan surat sebagai berikut :*

- Surat Mutasi Nomor 093/SK-M/HRD-RO/II/2024 atas nama YESIANTI (PENGGUGAT I), tertanggal 24 Januari 2024
- Surat Mutasi Nomor 097/SK-M/HRD-RO/II/2024 atas nama RIKA FARDILA (PENGGUGAT II), tertanggal 24 Januari 2024

Adalah keputusan mutasi yang tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

serta petitum gugatan angka 3 yang berbunyi; "Menyatakan Putus hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sejak putusan



diucapkan sesuai Pasal 36 huruf g angka ke-2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Para Penggugat tersebut diatas yaitu:

1. Apakah mutasi Para Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku ?
2. Apakah permohonan pemutusan hubungan kerja Para Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa Para Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti **P-1.1** sampai dengan **P-3** dan saksi-saksi yaitu **Anton Wahyudi, Yadi Prasetyo** dan **Subandi**;

Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti **T-1** sampai dengan **T-27** dan Saksi-saksi yaitu **Marazuki Harahap** dan **Hendri Anton**;

Menimbang bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan para pihak dalam persidangan, majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-1.2=T-7** tentang Surat Keputusan No.093/SK-M/HRD-RO/II/2024 untuk atas nama Yesianti tertanggal 24 Januari 2024 tertanggal 24 Januari 2024 dan bukti **P-2.2=T-8** tentang Surat Keputusan 097/SK-M/HRD-RO/II/2024 Tentang Mutasi Penggugat II Rika Fardila tertanggal 24 Januari 2024, dan keterangan Saksi **Anton Wahyudi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Para Penggugat dimutasi ke kebun sebagai pemanen dan perawatan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat dimutasi ke PT Banyu Bening Utama kebun BBU II sebagai Karyawan Perawatan terhitung tanggal 1 Februari 2024;

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1.3** tentang Surat Keterangan No. 434/BBF-SK/II/2024 tertanggal 16 Maret 2024 dan bukti **P-2.3** tentang Surat Keterangan No. 421/BBF-SK/II/2024 tertanggal 16 Maret 2024, Majelis Hakim menemukan fakta

Halaman 26 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



bahwa Penggugat I telah bekerja sejak 12 Mei 2003 sampai tanggal 31 Januari 2024 dan Penggugat II bekerja sejak 1 November 2018 hingga 31 Januari 2024 dan Para Penggugat telah menerima surat keterangan kerja untuk keperluan pengurusan Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-3** berupa Surat Penolakan Mutasi yang di tanda-tangani oleh 108 Karyawan dan keterangan saksi **Anton Wahyudi, Yadi Prasetyo** dan saksi **Subandi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa penolakan mutasi karena pekerjaan baru tidak sesuai skill karyawan, saksi **Subandi** yang pada pokoknya juga menerangkan bahwa awalnya yang menolak mutasi seluruh karyawan, tapi akhirnya berkurang menjadi 103 orang, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa awalnya seluruh karyawan menolak mutasi termasuk Para Penggugat, bahwa alasan penolakan mutasi antara lain adalah karena tidak sesuai skill dan tidak mampu bekerja sebagai pemanen/perawatan di kebun;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **T-1** dan **T-2** berupa Peraturan Perusahaan PT. Bayas Biofuels Tahun 2023-2025 dan Peraturan Perusahaan PT. Bayas Biofuel pasal 8 tentang (Mutasi dalam Perusahaan) dan pasal 9 tentang Penempatan Kerja, bukti **T-7** berupa Surat Keputusan No: 093/SK-M/HRD-RO/1/2024 Atas Nama Yesianti (Penggugat I), dan **T-8** berupa Surat Keputusan No:097/SK-M/HRD-RO/II/2024 Atas Nama Rika Fardila (Penggugat II), dan keterangan saksi **Hendri Antoni** yang pada pokoknya menerangkan bahwa ada Peraturan Perusahaan yang mengatur: gaji, hak-hak lainnya, disiplin, bersedia mutasi dalam afiliasi Duta Palma Grup, dan kepada Para Penggugat setelah ada surat *offering letter* dipanggil, diminta membaca aturan-aturan, jika berkenan lalu tanda tangan dan bagi yang tidak berkenan dengan aturan boleh menolak, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat sebelumnya sudah mengetahui dan pernah mengalami mutasi antar perusahaan dalam afiliasi dan ketentuan mengenai mutasi dalam perusahaan afiliasi telah diatur dalam Peraturan Perusahaan Pasal 8 dan Pasal 9 yang mengatur bahwa perusahaan berwenang memutasi karyawan ke seluruh afiliasi perusahaan, dan mutasi akan diberitahukan terlebih dahulu. Bahwa berdasarkan keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan bahwa sosialisasi mengenai mutasi beserta alasannya telah dilakukan pada tanggal 23 Januari 2024 (vide bukti **T-25**) berupa Foto dokumentasi sosialisasi terkait mutasi yang akan di lakukan oleh PT. BBF Pada tanggal 23 Januari 2024 yang dihadiri seluruh karyawan, keamanan dan dari Pam) bahwa ada disampaikan mengenai

Halaman 27 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



kondisi perusahaan 1,5 tahun terakhir tidak beroperasi, perusahaan mengalami kesulitan keuangan, bahwa akan ada mutasi besar-besaran, bahwa saat itu tidak ada karyawan yang protes, dengan demikian para karyawan termasuk Para Penggugat mengetahui adanya ketentuan mengenai mutasi dalam grup perusahaan dan mengenai mutasi tersebut telah diberitahukan sebelum mutasi dilaksanakan (vide bukti **P-1.2** dan **P-2.2**), dengan demikian seluruh karyawan sudah mengetahui rencana mutasi dimaksud dan mengetahui pula alasan mutasi tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan bahwa mutasi dilakukan dengan alasan : Tahun 2022 sampai sekarang BBF tidak beroperasi dan tak memiliki pendapatan sehingga terjadi krisis keuangan, dan karyawan dimutasi ke kebun, jika dihubungkan dengan bukti **T-5** berupa Pembayaran Gaji Yesianti (Penggugat I) dan Rika Fardila (Penggugat II) periode Januari 2023 sampai dengan Januari 2024, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa kebijakan melakukan mutasi terhadap seluruh karyawan termasuk Para Penggugat diambil dengan itikad baik dari Tergugat karena kesulitan finansial perusahaan, untuk menyelamatkan karyawan dengan menghindari pemutusan hubungan kerja dan dilakukan sesuai ketentuan peraturan perusahaan yang berlaku;

Menimbang bahwa selanjutnya berdasarkan keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan bahwa karyawan yang mengundurkan diri dibayarkan hak berupa uang pisah sejumlah Rp1.000.000,00 dan ada 29 karyawan yang sudah menerimanya, Majelis Hakim menemukan bahwa mengenai hal tersebut juga telah diatur dalam ketentuan Pasal 46 ayat 3 Peraturan Perusahaan yaitu mengenai hak-hak karyawan yang mengundurkan diri berupa pembayaran uang pisah sejumlah Rp1.000.000,00 dengan demikian menjadi fakta bahwa terhadap karyawan yang mengundurkan diri atau dikualifikasi mengundurkan diri diberikan hak uang pisah sejumlah Rp1.000.000,00, bahwa bila dihubungkan dengan bukti **T-26** berupa Surat Nomor 021/BFF/II/2024 Tanggal 22 Februari 2024 Hal Permohonan setoran Tunai di Bank Mandiri Cabang Rengat dan **T-27** berupa Surat Voucher Pengeluaran Kas/Bank dengan Nomor 011/KFF/KKO/BFF/2024 Pada tanggal 22/02/2024 dibayar ke Hendri Anton, diperoleh fakta bahwa kepada karyawan lain yang dikualifikasi mengundurkan diri telah dibayarkan uang pisah dimaksud sebanyak 29 orang sesuai Peraturan Perusahaan;



Menimbang bahwa berdasarkan bukti **T-3** berupa Laporan Produksi PT. Bayas Biofuels Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024, dan keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan Bahwa sejak 2 tahun lalu sampai sekarang tidak beroperasi/berproduksi, saksi **Hendri Anton** yang pada pokoknya menerangkan perusahaan tidak Perusahaan berhenti produksi sejak November 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perusahaan Tergugat sudah tidak berproduksi selama 1(satu) tahun lebih yaitu sejak bulan November 2022;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan bahwa selama 2 tahun perusahaan tidak beroperasi, tapi saksi tak tahu sebab tidak berproduksi, dan setahu saksi perusahaan tidak ada pendapatan lagi, bahwa selama perusahaan tidak beroperasi upah tetap dibayar, jika dihubungkan dengan bukti **T-3** tersebut diatas dan bukti bukti **T-5** berupa Pembayaran Gaji Yesianti (Penggugat I) dan Rika Fardila (Penggugat II) periode Januari 2023 sampai dengan Januari 2024, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat masih membayarkan upah karyawan selama tidak berproduksi selama satu tahun lebih kendatipun perusahaan tidak memperoleh pendapatan lagi;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **T-4** berupa Berita Acara Pelaksanaan Penetapan Hakim (BA.15) pada poin 1 berita acara yaitu penyitaan terhadap sebidang tanah yang di atasnya berdiri pabrik biodiesel atas nama PT BBF (Tergugat) bulan Januari 2023, bila dihubungkan dengan bukti **T-3** data produksi sejak November 2022 sampai sekarang, serta keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan bahwa ada penyegelan oleh Kejaksaan Agung, Majelis Hakim menemukan fakta tidak berproduksinya Tergugat beriringan dengan penyegelan/penyitaan terhadap aset Tergugat oleh Kejaksaan Agung sejak tanggal 6 Januari 2023 sehingga antara penyitaan dengan tidak berproduksinya Tergugat sejak bulan November 2022 berkaitan erat, bahwa akibat penyitaan tersebut perusahaan tidak berproduksi sehingga telah menghilangkan pekerjaan yang selama ini dijalani oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **T-9** berupa Surat Panggilan Kerja I (Pertama) Nomor. 0003/PGL-BBF/11/2024 kepada Yesianti (Penggugat I), bukti **T-10** Surat Panggilan Kerja I (Pertama) Nomor : 0007/PGL- BF/11/2024 kepada Rika Fardila (Penggugat II), bukti **T-13** berupa Surat Panggilan Kerja II (Kedua) Nomor:0070/PGL-BBF/II/2024 kepada Yesianti (Penggugat 1), bukti **T-14** berupa Surat Panggilan Kerja II (Kedua) Nomor:0074/PGL-BBF/II/2024

Halaman 29 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



kepada Rika Fardila (Penggugat II), bukti **T-17** berupa Surat Panggilan Kerja III (Ketiga) Nomor:0137/PGL-BBF/II/2024 kepada Yesianti (Penggugat I), bukti **T-18** berupa Surat Panggilan Kerja III (Ketiga) Nomor:0141/PGL- BBF/II/2024 kepada Rika Fardila (Penggugat II), bukti **T-21** dan bukti **T-22** masing-masing berupa Surat Pemberitahuan No:0204/SP-BBF/11/2024 kepada Yesianti (Penggugat I) dan Surat Pemberitahuan No:0208/SP-BBF/II/2024 kepada Rika Fardila (Penggugat II), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat telah dipanggil untuk melaksanakan tugas masing-masing sebanyak 3 (tiga) kali dan oleh karena tidak memenuhi panggilan dimaksud Para Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **T-11, T-12, T-15, T-16, T-19** dan **T-2** masing-masing berupa Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga kepada Para Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa sesuai ketentuan Pasal 9 (bukti **T-2**) Peraturan Perusahaan atas penolakan mutasinya kepada Para Penggugat sudah diberikan surat peringatan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **T-23** berupa Surat Pengantar Mutasi Karyawan No 017/BBF/II/2024 dan keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan ada karyawan yang bersedia menjalani mutasi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa ada karyawan bernama Sugiardi yang bersedia menjalani mutasi;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi **Marazuki Harahap** yang pada pokoknya menerangkan bahwa fasilitas yang diberikan jika mutasi yaitu transportasi dan di lokasi baru diberikan perumahan, listrik dan air serta diberikan tunjangan natura berupa beras, bahwa Perusahaan 2 tahun tidak memproduksi upah karyawan tetap/penuh selama perusahaan tidak memproduksi, bahwa pada tanggal 23 Januari 2024 mengumpulkan karyawan sebelum mutasi dan menyampaikan mengenai kondisi perusahaan 1,5 tahun terakhir tidak beroperasi, perusahaan mengalami kesulitan keuangan, bahwa oleh karenanya akan ada mutasi besar-besaran, saksi **Hendri Anton** yang pada pokoknya menerangkan bahwa ada karyawan lain yang mutasi dari perusahaan/pabrik lain ke BBF, bahwa jika ada karyawan dimutasi akan diberikan pelatihan/briefing terlebih dahulu, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perusahaan telah beritikad baik menghindari PHK, mutasi antar perusahaan dalam satu grup merupakan hal yang biasa dan telah diatur dalam Peraturan Perusahaan, dan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan Para Penggugat bukan pekerjaan yang



memerlukan keahlian khusus dan jika ada mutasi akan diberikan briefing/pelatihan terlebih dahulu;

Menimbang bahwa berdasarkan gugatan dan jawab jinawab serta pembuktian dalam perkara *a quo* yang menjadi persoalan utama menurut Majelis Hakim adalah mengenai mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat ke kebun di perusahaan lain yang masih satu afiliasi dengan Tergugat;

Menimbang bahwa mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogative perusahaan terhadap karyawannya yang merupakan bagian dari syarat kerja yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, namun demikian mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan kepatutan, kelayakan dan kewajaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana telah dipersyaratkan dalam ketentuan ayat (1) dan ayat (2) Pasal 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 32

- (1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
- (2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*

Menimbang bahwa berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan, perusahaan telah berhenti beroperasi selama lebih dari setahun terakhir akibat kesulitan keuangan dan ketiadaan pendapatan. Namun, perusahaan tetap membayar upah penuh kepada pekerja, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat Tergugat telah menunjukkan itikad baik dan usaha yang sungguh-sungguh dari perusahaan untuk memenuhi kewajiban terhadap pekerja di tengah kondisi keuangan yang sulit. Tindakan ini sejalan dengan prinsip perlindungan hak pekerja yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang berbunyi:



Pasal 151

- (1) *Pengusaha, Pekeda/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.*
- (2) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekeda/Serikat Buruh.*
- (3) *Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.*
- (4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

Menimbang bahwa dalam hal ini Tergugat tidak pernah memutus hubungan kerja Para Penggugat, namun Para Penggugat yang memohon untuk dinyatakan putus hubungannya karena menolak mutasi dengan alasan tidak sesuai dengan skill mereka. Bahwa mutasi dilakukan dalam rangka menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana perusahaan telah mengambil langkah mutasi kepada pekerja untuk pindah ke perusahaan lain dalam afiliasi. Majelis Hakim berpendapat langkah Tergugat merupakan upaya konstruktif untuk mempertahankan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa perusahaan afiliasi tersebut berada dalam lingkup grup usaha yang sama dan masih beroperasi, sehingga dapat dijadikan alternatif penempatan untuk pekerja yang terkena dampak penghentian operasi;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta persidangan, pekerja menolak mutasi dengan alasan pekerjaan di tempat baru tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dalam hal ini menurut Majelis Hakim relatif karena pekerjaan tersebut dianggap membutuhkan lebih banyak tenaga fisik dibandingkan pekerjaan sebelumnya. Meskipun demikian, tidak ada bukti bahwa pekerjaan baru tersebut memerlukan keterampilan teknis atau profesional yang secara signifikan berbeda dari posisi sebelumnya dan senyatanya setiap karyawan yang mutasi akan diberi briefing/pelatihan terlebih dahulu. Oleh karena itu, alasan pekerja terkait keterampilan menurut Majelis Hakim dianggap kurang berdasar, terutama jika pekerja masih mampu secara fisik menjalankan tugas di tempat baru tersebut.

Halaman 32 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Menimbang bahwa menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan dan peraturan internal perusahaan, pekerja diharapkan mematuhi kebijakan mutasi atau penempatan ulang apabila perusahaan menawarkan posisi baru yang masih berada dalam lingkup afiliasi dan tidak bertentangan secara mendasar dengan pekerjaan sebelumnya. Mutasi harus dianggap sah apabila tidak mengubah status hubungan kerja, tidak mengurangi hak-hak pekerja, dan masih memungkinkan pekerja untuk menjalankan tugas yang tidak terlalu jauh berbeda. Penolakan pekerja terhadap mutasi tanpa alasan yang kuat harus dianggap sebagai penolakan terhadap kebijakan yang telah diatur sesuai ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan sebagai sarana hubungan kerja;

Menimbang bahwa dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim berpendapat perusahaan telah berupaya mempertahankan hubungan kerja dan menjaga hak-hak pekerja. Pekerja juga memiliki kewajiban untuk beradaptasi dalam situasi tertentu, termasuk dalam menerima tugas yang mungkin menuntut lebih banyak tenaga fisik asalkan tugas tersebut masih dalam batas wajar dan tidak bertentangan secara signifikan dengan pekerjaan sebelumnya. Mengingat bahwa perusahaan berupaya mempertahankan hubungan kerja dan memberikan alternatif posisi yang masih memungkinkan dilaksanakan oleh pekerja termasuk Para Penggugat, pekerja selayaknya menunjukkan sikap kooperatif dalam mendukung solusi yang telah diambil oleh Tergugat tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, Majelis Hakim berpendapat mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat tidaklah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku karena dilandasi itikad baik dan sudah diatur dalam Peraturan Perusahaan, oleh karenanya petitum pokok gugatan angka 2 tersebut diatas harus dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa perjanjian kerja merupakan bagian dari perikatan perdata dengan demikian sepanjang tidak diatur khusus dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka menurut hukum ketentuan umum dalam KUHPerdata melekat dengan sendirinya. Bahwa dalam perkara *a quo* hilangnya objek perjanjian berupa pekerjaan bukan disebabkan oleh suatu hal yang dapat dihindari oleh para pihak, bahwa berdasarkan KUHPerdata Pasal 1381 menyatakan bahwa suatu perikatan berakhir apabila benda/objek yang dimaksudkan dalam perikatan musnah. Ini berlaku apabila objek yang diperjanjikan mengalami kehancuran/musnah atau hilang sepenuhnya, sehingga

Halaman 33 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



pemenuhan perjanjian menjadi mustahil. Bahwa berdasarkan fakta persidangan hilangnya objek bisa terjadi karena peristiwa di luar kekuasaan atau kendali para pihak, dengan demikian menurut hukum tidak ada lagi kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja dimaksud. Namun, dalam hal ini Tergugat telah beritikad baik dan berupaya untuk menghindari PHK karena hilangnya pekerjaan Para Penggugat karena perusahaan tutup/tidak operasi akibat adanya penyitaan oleh Kejaksaan Agung atas asset milik perusahaan, bahwa masa selama satu tahun lebih atau hampir dua tahun perusahaan tidak beroperasi dan tidak ada pendapatan namun tetap mempekerjakan karyawan dengan masih membayarkan upah secara penuh tentunya akan berdampak secara finansial terhadap perusahaan, bahwa karena keadaan/kondisi tersebut kemudian perusahaan memutasikan karyawan ke perusahaan lain dalam afiliasi yang beroperasi telah menunjukkan itikad baik dari perusahaan untuk menghindari PHK dan mempertahankan perekonomian karyawan sendiri, bahwa menurut Majelis Hakim itikad baik Tergugat tersebut patut dihormati dan dihargai karena sudah sesuai ketentuan Peraturan Perusahaan dan sejalan pula dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang tersebut diatas, dan akan menjadi tidak memenuhi rasa keadilan bila perusahaan yang notabene tidak memiliki pendapatan lagi harus dibebani biaya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja pekerja, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat permohonan pemutusan hubungan kerja dengan menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta upah proses tersebut diatas oleh Para Penggugat dengan alasan mutasi tidak sah karena tidak sesuai skill tidaklah beralasan;

Menimbang bahwa dalam perkara *a quo* Para Penggugatlah yang telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan cara tidak menjalani mutasi dan tidak memenuhi panggilan untuk melaksanakan tugas, maka dalam hal ini menurut Majelis Hakim Para Penggugat telah mengundurkan diri dan hubungan kerja antara Para Penggugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini karena mengundurkan diri sejak surat pemberitahuan kepada Para Penggugat tanggal 13 Pebruari 2024, dengan demikian petitum gugatan angka 3 dapat dikabulkan dengan penyesuaian redaksi seperlunya;

Halaman 34 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Menimbang bahwa hak-hak pekerja yang mengundurkan diri telah diatur dalam ketentuan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

Pasal 50

Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan*

Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang bahwa oleh karena tidak ditemukan fakta mengenai uang penggantian hak Para Penggugat dan berdasarkan ketentuan Pasal 46 ayat (3) Peraturan Perusahaan, hak-hak atas pekerja yang mengundurkan diri diberikan uang pisah sejumlah Rp1.000.000,00 dengan demikian kepada Para Penggugat dibayarkan sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku tersebut berupa uang pisah sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), dengan demikian petitum gugatan angka 4 untuk pembayaran hak-hak Para Penggugat atas pemutusan hubungan kerja dikabulkan dengan penyesuaian;

Menimbang bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap, bahwa pembayaran denda terhitung sejak putusan diucapkan dan berkekuatan hukum tetap menurut Majelis Hakim mengandung makna yang berbeda sehingga menjadi tidak jelas sejak kapan harus dihitung denda tersebut, oleh karenanya petitum dimaksud dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 6 untuk menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat, bahwa menurut Majelis Hakim oleh karena putusan ini baru merupakan putusan tingkat pertama dan terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum, maka petitum dimaksud dinyatakan harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;



Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 8 RV, Pasal 1381 KUHPerdata, Pasal 32, Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

- Manolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Keputusan mutasi yang diterbitkan Tergugat kepada Para Penggugat yaitu :
 - a. Surat Mutasi Nomor : 093/SK-M/HRD-RO/II/2024 atas nama YESIANTI (PENGGUGAT I) tertanggal 24 Januari 2024 ;
 - b. Surat Mutasi Nomor: 097/SK-M/HRD-RO/II/2024 atas nama RIKA FARDILA (PENGGUGAT II) tertanggal 24 Januari 2024.

Tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga sah menurut hukum;

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 13 Pebruari 2024 karena mengundurkan diri;
4. Menghukum Tergugat membayar hak Para Penggugat berupa uang pisah sebagai berikut :
 - a. Penggugat I (YESIANTI) sejumlah **Rp1.000.000,00 (Satu juta rupiah);**

Halaman 36 dari 38 Putusan PHI Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



b. Penggugat II (RIKA FARDILA) sejumlah **Rp1.000.000,00 (Satu juta rupiah);**

5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp70.000,00 (Tujuh puluh ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Jumat, tanggal 8 November 2024, oleh kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **YULIAZMEN, S.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr tanggal 7 Agustus 2024, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 26 November 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, **PRIMA ARDHANI, S.H.**, sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

PRIMA ARDHANI, S.H.

Perincian biaya:

1. Biaya Panggilan Tergugat : Rp 20.000,00
2. ATK : Rp 50.000,00

Jumlah : Rp 70.000,00

Terbilang (Tujuh puluh ribu rupiah)



Direktoran Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan



putusan.mahkamahagung.go.id

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)