



**PUTUSAN**

**Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

- 1. Nama : AGUS KHAIRI.**  
Tempat tgl lahir : Tulang bawang, 04-06-1991.  
No KTP : 6203090406910003.  
Pekerjaan : Karyawan PT.GRAHA INTI JAYA.  
Bagian : Mandor Panen.  
TMK : 02-09-2011.  
Masa Kerja : ≤ 12 Tahun.  
Alamat : Mess Karyawan R.10 PT.Graha Inti  
Jaya Desa Manusup Kec Mantangai  
-Kab.Kapuas Kalimantan Tengah.
- 2. Nama : FITRA ASPIANDI.**  
Tempat tgl lahir : Mantangai, 20-12-1981.  
No KTP : 6203092012810002.  
Pekerjaan : Karyawan PT.GRAHA INTI JAYA.  
Bagian : Mandor Panen.  
TMK : 08-10-2008.  
Masa Kerja : ≤ 15 Tahun.  
Alamat : Mess Karyawan R.10 PT.Graha Inti  
Jaya Desa Manusup Kec Mantangai -  
Kab.Kapuas Kalimantan Tengah.

dalam hal ini memberikan kuasa M. Junaedi L. Gaol, S.H., M.H Advokat berkantor Hukum M. Junaedi L. Gaol, S.H., M.H., Jalan Patih Rumbih Gg.IV No.129 Kelurahan Selat Barat Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.22/MJ-SKK/XI-2023 tanggal 9 November 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 775/XI/2023/SK/PN Plk., tanggal 30 November 2023, selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat;**

**Lawan**

**PT. GRAHA INTI JAYA,** beralamat di Desa Manusup Kecamatan Mantangai

*Halaman 1 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah, Office Jakarta: KEM Tower Lantai 5 Landasan Pacu Barat Blok B10 Kav. 2. Kota Baru Bandar Kemayoran Jakarta Pusat, yang diwakili Sahha Bin Sannawing, Jabatan Direktur PT. Graha Inti Jaya, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Johannes Simorangkir, S.H. Manager Departemen Legal, Philipinus, SPH, TH Manager HR Departemen, I Putu Aditya Arya Nugraha, S.H. Vice Manager Departemen Legal, V. Christophorus Dwi Putra, S.H. Staf Departemen Legal, Rinaldi Pratama Pandapotan Sitingjak, S.H. Staf Departemen Legal, Alfiansyah, S.H.M.H Staf Departemen Legal, Rizky Azhar Fauzi, S.H. Staf Departemen Legal, Rizki Aditia Saputra, S.H. Staf Departemen Legal, kesemuanya adalah karyawan PT. Graha Inti berdomisili di KEM Tower Lantai 5, Jalan Landasan Pacu Barat Blok B 10 Kav.2 Kelurahan Gunung Sahari Selatan Kecamatan Kemayoran, Jakarta Pusat, berdasarkan berdasarkan Surat Tugas Nomor : 004/GIJ-PHI/ST/XI/2023 dan Surat Kuasa Khusus Nomor 003/GIJ-PHI/SK/XI/2023 tanggal 27 November 2023, yang didaftarkan di Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 776/XI/2023/SK/PN Plk., tanggal 30 November 2023 dan memberikan kuasa kepada Ujang Supriatna, S.M Manager HRD dan Maznil Rifaat, S.H., Staf Legal & SSL berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 003/GIJ-PN/PHI/SKK/II/2024 tanggal 23 Januari 2024, yang didaftarkan di Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 41/II/2023/SK/PN Plk., tanggal 25 Januari 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 13 November 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada tanggal 14 November 2023 dalam Register Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

### I. POKOK PERKARA

1. Bahwa para penggugat adalah pekerja pada Tergugat menjadi

*Halaman 2 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*

#### 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)



karyawan dengan pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan dengan pekerjaan sebagai Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit PT.Graha Inti Jaya.

2. Bahwa selama bekerja para penggugat telah bekerja dengan baik, Penggugat 1 (satu) sudah bekerja selama 12 (Dua belas) tahun dan Penggugat 2 (dua) bekerja selama 15 (lima belas) tahun mengabdikan di perusahaan tergugat tidak pernah melanggar peraturan perusahaan, terbukti bahwa para penggugat tidak pernah mendapatkan surat teguran atau surat peringatan (SP) dari Perusahaan tergugat.

3. Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini karena selain tugas resmi sebagai Mandor, tergugat juga mempekerjakan para penggugat diluar yang diperjanjikan yaitu mencari dan merekrut karyawan dari luar pulau kalimantan menjadi karyawan yang ditugaskan dikemondoran para penggugat.

4. Bahwa selaku pihak yang merekrut karyawan, maka para penggugat terbebani memenuhi kebutuhan karyawan diperjalanan hingga tiba dilokasi perusahaan, namun perusahaan tergugat hanya mengganti perongkosan yang resmi dan nota bon yang dari koperasi, sementara kebutuhan karyawan yang sampainya pada malam hari dilokasi perusahaan dimana koperasi sudah tutup maka belanja kebutuhan makan yang penggugat carikan diwarung terdekat tidak ada pergantian dari perusahaan.

5. Bahwa dengan tidak ada pergantian biaya dari perusahaan terkait bon warung lokal biaya makan karyawan yang didatangkan para penggugat, maka beban para penggugat semakin berat, setiap kali mengajukan claim dikantor perusahaan selalu ditolak oleh perusahaan, dan kejadian seperti ini tidak hanya sekali bahkan terjadi setiap merekrut karyawan, karena itu para penggugat mencoba mengeluh dan menuntut pergantian biaya tersebut tetapi dampaknya para penggugat malah dimutasikan ke devisi lain dengan menurunkan golongan dari Golongan 2B menjadi golongan 1A.

6. Bahwa menerima kenyataan dimutasi dengan menurunkan golongan sebagai akibat menuntut pergantian biaya makan karyawan sebagaimana poin (5) diatas, maka para penggugat mengajukan permohonan perundingan Bipartit melalui Pengurus Serikat Buruh

Halaman 3 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



diperusahaan yaitu Serikat Buruh F.Hukatan-KSBSI, hasil perundingan Bipartit terdapat kebuntuan karena perusahaan tetap pada pendiriannya dengan menyatakan bahwa penurunan golongan hanya salah ketik.

**7.** Bahwa alasan perusahaan dalam Perundingan Bipartit yang menyatakan surat mutasi salah ketik tidak dapat dibenarkan karena yang menandatangani Surat Pemutasian tidak hanya 1 (satu) orang, mulai dari HRD, Asisten hingga Manager semua tandatangan, artinya semua penandatangan sudah terlebih dahulu membaca dan mengoreksi sebelum tandatangan, karena itu para penggugat berkesimpulan bahwa perusahaan memang sengaja menurunkan golongan dan menjauhkan para penggugat dari tempat kerja semula agar para penggugat tidak betah lalu mengundurkan diri tanpa pesangon dari perusahaan.

**8.** Bahwa karena perundingan bipartit mengalami kebuntuan, akhirnya para penggugat mengajukan permohonan Mediasi Kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, dan karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas belum memiliki mediator yang dapat menerbitkan anjuran, selanjutnya dilimpahkan Kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

**9.** Bahwa sebanyak 2 (dua) kali dilakukan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Tengah, yang pertama perusahaan tergugat tidak hadir, kemudian mediasi yang kedua tidak tercapai kesepakatan, pihak pengusaha dan mediator berpendapat bahwa mutasi adalah hak perusahaan, penurunan golongan hanya salah ketik, sementara para penggugat berpendapat bahwa persoalan mutasi hanyalah puncak perselisihan yang berawal dipekerjakannya para penggugat diluar yang diperjanjikan, akhirnya mediator menerbitkan Surat Anjuran No.565/1589/HI/XI/2023 tanggal 7 November 2023 yang isinya menganjurkan agar PT.Graha Inti Jaya mempekerjakan kembali para penggugat.

**10.** Bahwa dengan pertimbangan Surat Anjuran Mediator tidak objektif dalam menelaah perselisihan para penggugat, akhirnya para penggugat menyimpulkan menolak anjuran mediator dan mengajukan Gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya untuk mendapatkan keadilan.

**11.** Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini adalah karena selain tugas resmi sebagai Mandor, tergugat juga mempekerjakan para penggugat diluar yang diperjanjikan yaitu mencari dan merekrut karyawan



dari luar pulau kalimantan menjadi karyawan yang ditugaskan dikemandoran para penggugat, dan selaku pihak yang merekrut karyawan, maka para penggugat terbebani memenuhi kebutuhan karyawan diperjalanan hingga tiba dilokasi perusahaan, namun perusahaan tergugat hanya mengganti perongkosan yang resmi dan nota bon yang dari koperasi, sementara kebutuhan karyawan yang sampainya pada malam hari dilokasi perusahaan dimana koperasi sudah tutup maka belanja kebutuhan makan yang penggugat carikan diwarung terdekat tidak ada pergantian dari perusahaan, dan ketika para penggugat mengajukan claim malah dimutasikan dengan menurunkan golongan dari golongan 2B menjadi Golongan 1A.

**12.** Bahwa berdasarkan uraian kronologis perselisihan awal para penggugat dengan tergugat disertai Nota Bon yang tidak dilakukan pergantian oleh perusahaan tergugat, maka haruslah dinyatakan bahwa tergugat telah terbukti melanggar ketentuan pasal 36 huruf (g) angka (5) dan (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu mempekerjakan para penggugat diluar yang diperjanjikan, dan pekerjaan tersebut membahayakan karena membebani para penggugat yaitu tidak ada pergantian biaya makan karyawan yang direkrut.

*Pasal 46 Huruf (g) "adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*

5. *Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
6. *Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;*

**13.** Bahwa berdasarkan pelanggaran tergugat terhadap pasal 36 huruf (g) angka (5) dan (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, maka dengan ini para penggugat dengan ini mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pembayaran Pesangon sesuai Ketentuan Pasal 40 PP 35 Tahun 2021 dan telah beralasan hukum untuk dikabulkan dengan perhitungan hak-hak sebagai berikut :

PENGGUGAT An. AGUS KHAIRI

Masa Kerja : ≤ 12 Tahun

Gaji Pokok dan Tunjangan tetap : Rp.5.384.429,00

Halaman 5 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pesangon 1 x 9 x Rp.5.384.429,-	= Rp. 48.459.861,00
Penghargaan masa kerja 5 x Rp.5.384.429,-	= Rp. 26.922.145,00
Pergantian Hak Cuti 12 x Rp.215.377,16	=Rp. 2.584.525,92
Total	= Rp. 77.966.531,92

Terbilang : *Tujuh puluh Tujuh juta Sembilan ratus enam puluh enam ribu lima ratus tiga puluh satu rupiah sembilan puluh dua sen.*

## PENGGUGAT An.FITRA SPIANDI

Masa Kerja	:	< 15 Tahun
Gaji Pokok dan Tunjangan tetap	:	Rp.5.493.616,-
Pesangon 1 x 9 x Rp.5.493.616,-	= Rp. 49.442.544,00	
Penghargaan masa kerja 5 x Rp.5.493.616,-	= Rp. 38.455.312,00	
Pergantian Hak Cuti 12 x Rp.219.744,64	=Rp. 2.636.935,68	
Total	= Rp. 90.534.791,68	

Terbilang : *Sembilan puluh juta lima ratus tiga puluh empat ribu Tujuh ratus sembilan puluh satu Rupiah enam puluh delapan sen.*

**14.** Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini adalah karena selain tugas resmi sebagai Mandor, tergugat juga mempekerjakan para penggugat diluar yang diperjanjikan yaitu mencari dan merekrut karyawan dari luar pulau kalimantan menjadi karyawan yang ditugaskan dikemondoran para penggugat, dan selaku pihak yang merekrut karyawan, maka para penggugat terbebani memenuhi kebutuhan karyawan diperjalanan hingga tiba dilokasi perusahaan, maka harus dinyatakan bahwa beban perekrutan karyawan adalah beban perusahaan tergugat, dan menghukum tergugat mengganti kepada para penggugat bon makanan di warung, kepada penggugat 1 (satu) sebesar Rp.1.235.000,- Dan penggugat 2 (dua) sebesar Rp.4.686.000,-

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, penggugat mohon Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan memutus sebagai berikut:

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Seluruhnya
2. Menyatakan bahwa tergugat telah terbukti mempekerjakan para penggugat diluar yang diperjanjikan dan merugikan keuangan para penggugat sebagaimana dimaksud pasal 36 huruf (g) angka (5) dan (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Halaman 6 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



3. Menyatakan putus hubungan kerja para penggugat dengan tergugat terhitung sejak putusan dibacakan

4. Menghukum tergugat PT.Graha Inti Jaya membayar uang hak-hak pesangon para penggugat, dengan perhitungan sebagai berikut:

PENGGUGAT An. AGUS KHAIRI

Masa Kerja	:	≤ 12 Tahun
Gaji Pokok dan Tunjangan tetap	:	Rp.5.384.429,00
Pesangon 1 x 9 x Rp.5.384.429,-	=	Rp. 48.459.861,00
Penghargaan masa kerja 5 x Rp.5.384.429,-	=	Rp. 26.922.145,00
Pergantian Hak Cuti 12 x Rp.215.377,16	=	Rp. 2.584.525,92
Total	=	Rp. 77.966.531,92

Terbilang : *Tujuh puluh Tujuh juta Sembilan ratus enam puluh enam ribu Lima ratus tiga puluh satu rupiah sembilan puluh dua sen.*

PENGGUGAT An.FITRA SPIANDI

Masa Kerja	:	< 15 Tahun
Gaji Pokok dan Tunjangan tetap	:	Rp.5.493.616,-
Pesangon 1 x 9 x Rp.5.493.616,-	=	Rp. 49.442.544,00
Penghargaan masa kerja 5 x Rp.5.493.616,-	=	Rp. 38.455.312,00
Pergantian Hak Cuti 12 x Rp.219.744,64	=	Rp. 2.636.935,68
Total	=	Rp. 90.534.791,68

Terbilang : *Sembilan puluh juta lima ratus tiga puluh empat ribu Tujuh ratus sembilan puluh satu rupiah enam puluh delapan sen.*

5. Menyatakan bahwa biaya perekrutan karyawan termasuk bon warung untuk makan karyawan yang baru datang adalah beban perusahaan tergugat.

6. Menghukum tergugat mengganti biaya yang dikeluarkan penggugat yaitu bon makan karyawan diwarung kepada penggugat 1 (satu) sebesar Rp.1.235.000,- (satu juta dua ratus lima ribu rupiah), Dan kepada penggugat 2 (dua) sebesar Rp.4.686.000,- (empat juta enam ratus delapan puluh enam ribu rupiah).

7. Menghukum tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang bahwa selanjutnya dalam perkara a quo persidangan dilaksanakan secara elektronik (e-litigasi);

Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban tertanggal 14 Desember 2023 pada pokoknya sebagai berikut:

## I. EKSEPSI

### SURAT KUASA PARA PENGGUGAT CACAT FORMIL

1. Bahwa Hukum Acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata Umum kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sebagaimana ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sehingga terhadap hal-hal yang tidak diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka yang berlaku adalah hukum acara perdata umum sebagaimana yang diatur didalam HIR/Rbg;

2. Bahwa tentang pengertian dan syarat-syarat Surat Kuasa Khusus, yang dapat dipergunakan untuk menjalankan perkara di Pengadilan, termasuk di Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dan ditentukan dalam SEMA No. 6 Tahun 1994 Jo. Pasal 123 HIR/147 Rbg;

3. Bahwa setelah Tergugat melakukan pemeriksaan terhadap Surat Kuasa tertanggal 09 November 2023 yang dipergunakan oleh kuasa Para Penggugat untuk mengajukan gugatan a quo, ternyata surat kuasa khusus tersebut tidak memenuhi syarat formil sebagai surat kuasa sebagaimana yang diatur dalam SEMA No. 6 Tahun 1994;

4. Bahwa berdasarkan SEMA No. 6 Tahun 1994, secara garis besar syarat-syarat dan formulasi surat kuasa khusus adalah sebagai berikut:

a. Menyebutkan dengan jelas dan spesifik surat kuasa untuk

*Halaman 8 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*

#### 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)



berperan sebagai apa di pengadilan.

- b. Menyebutkan kompetensi relatif, pada Pengadilan Negeri mana kuasa itu dipergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa.
- c. Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak (penggugat maupun tergugat).
- d. Menyebutkan secara ringkas dan konkret pokok dan obyek sengketa atau setidaknya menyebutkan jenis masalah perkaranya.

5. Bahwa syarat-syarat sebagaimana dimaksud diatas bersifat kumulatif, sehingga apabila salah satu syarat tidak dipenuhi, maka mengakibatkan surat kuasa khusus cacat formil dan tidak sah;

6. Bahwa jika dicermati, ternyata surat kuasa khusus yang dipergunakan a quo oleh kuasa Para Penggugat dalam perkara tidak memenuhi syarat formil sebagaimana yang ditentukan dalam SEMA No. 6 Tahun 1994, dikarenakan: A. Pengadilan Yang Berwenang (Kompetensi Relatif) Tidak Disebutkan

7. Mohon perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya di atas bahwa salah satu syarat dari Surat Kuasa Khusus adalah penyebutan secara jelas atas kompetensi relatif. Fakta yang ada membuktikan bahwa dalam Surat Kuasa Para Penggugat tertanggal 09 November 2023, tidak menyebutkan sama sekali Pengadilan yang berwenang untuk mengajukan gugatan a quo, yang berbunyi sebagai berikut:

“Bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa melakukan upaya hukum sesuai dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Tuntutan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT. Graha Inti Jaya.”

Konsekuensi logis tidak disebutkannya kompetensi pengadilan di dalam Surat Kuasa Para Penggugat tentunya adalah mengakibatkan Surat Kuasa Para Penggugat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 123 HIR Jo. SEMA No. 6 Tahun 1994.

Pasal 123 HIR menyatakan sebagai berikut:

“Kedua belah pihak, kalau mau, masing-masing boleh dibantu atau diwakili oleh seseorang yang harus dikuasakannya untuk itu dengan surat kuasa

Halaman 9 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



*khusus, kecuali kalau pemberi kuasa itu sendiri hadir. Penggugat dapat juga memberi kuasa itu dalam surat permintaan yang ditandatanganinya dan diajukan menurut pasal 118 ayat (1) atau pada tuntutan yang dikemukakan dengan lisan menurut pasal 120 dan dalam hal terakhir ini, itu harus disebutkan dalam catatan tentang tuntutan itu”.*

8. Bahwa sebagaimana telah diuraikan sebelumnya di atas, salah satu syarat dari Surat Kuasa Khusus dalam SEMA No. 6 Tahun 1994 adalah “menyebutkan kompetensi relative, pada Pengadilan Negeri mana kuasa itu dipergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa”; B. Identitas dan Kedudukan Para Pihak Tidak Disebutkan Secara Jelas

9. Bahwa dalam Surat Kuasa Para Penggugat tertanggal 09 November 2023, tidak menyebutkan secara rinci, tegas dan jelas identitas dari Tergugat. Para Penggugat hanya menyebutkan nama perusahaan PT Graha Inti Jaya, tidak menyebutkan secara jelas dimana alamat maupun kedudukan dari pihak Tergugat;

10. Bahwa Para Penggugat tidak menyebutkan sama sekali mengenai kedudukan Para Pihak, siapa yang menjadi pihak Para Penggugat maupun siapa yang menjadi pihak Tergugat dalam Surat Kuasa Para Penggugat tertanggal 09 November 2023. Hal ini dapat membuat multitafsir Surat Kuasa Para Penggugat dan dapat digunakan sesukanya oleh Para Penggugat tanpa adanya batasan yang jelas dan mengikat bagi para pihak yang disebutkan dalam Surat Kuasa tersebut;

11. Bahwa berdasarkan uraian fakta dan bukti di atas, maka jelas telah terbukti bahwa Surat Kuasa yang diajukan oleh Para Penggugat tertanggal 09 November 2023 adalah cacat formil dan tidak sah karena tidak terpenuhinya syarat-syarat suatu Surat Kuasa Khusus sebagaimana telah ditegaskan oleh Pasal 123 HIR Jo. SEMA No. 6 Tahun 1994;

12. Bahwa oleh karena surat kuasa khusus yang dipergunakan oleh kuasa Para Penggugat dalam perkara a quo adalah cacat formil dan tidak sah, maka sudah sepatutnya dan beralasan demi hukum bahwa gugatan yang diajukan oleh kuasa Para Penggugat haruslah ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

#### SURAT GUGATAN CACAT FORMIL

13. Bahwa surat gugatan Para Penggugat yang telah diajukan/didaftarkan oleh kuasa Para Penggugat dalam perkara a quo adalah berdasarkan surat kuasa khusus yang cacat formil dan tidak sah, maka gugatan Para

*Halaman 10 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



Penggugat tersebut juga dapat dikatakan sebagai surat gugatan cacat formil dan tidak sah;

14. Bahwa oleh karena surat gugatan yang telah diajukan oleh Para Penguat dalam perkara a quo menggunakan surat kuasa yang cacat formil dan tidak sah sehingga gugatan Para Penguat tersebut juga dapat dikatakan sebagai surat gugatan cacat formil dan tidak sah, maka surat gugatan Para Penguat dalam perkara a quo yang diajukan oleh kuasa Para Penguat haruslah ditolak seluruhnya atau setidaknya – tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

**GUGATAN KABUR/TIDAK JELAS (OBSCUUR LIBER)**

15. Bahwa eksepsi syarat formil tentang Obscuur Libel, pada prinsipnya didasarkan atas gugatan yang dikategorikan tidak jelas/kabur, yaitu gugatan yang mengandung ketidakjelasan tentang :

- a. Hukum yang menjadi dasar gugatan;
- b. Objek sengketa gugatan;
- c. Petitum yang tidak jelas, atau;
- d. Adanya posita dengan petitum yang saling berlawanan/kontradiktif;

16. Bahwa setelah Tergugat membaca secara teliti dan seksama dalil-dalil gugatan a quo tampak jelas bahwasanya gugatan a quo tidak jelas objek yang disengketakan oleh Para Penguat, hal tersebut sangat jelas dan nyata pada dalil-dalil Para Penguat sebagai berikut:

- a. Bahwa pada posita gugatan a quo point 6 sampai dengan point 9, Para Penguat menyatakan pada intinya bahwa Para Penguat tidak menerima mutasi yang dilakukan oleh Tergugat, maka Para Penguat mengajukan permohonan perundingan Bipartit melalui Pengurus Serikat Buruh yaitu Serikat Buruh F. Hukatan-KBSI, yang kemudian dilanjutkan hingga dengan Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, dimana sengketa yang diajukan oleh Para Penguat adalah mengenai mutasi Para Penguat yang hasilnya pada tahapan Bipartit hingga Mediasi adalah bahwa mutasi telah sesuai dengan aturan, yang menyebabkan Para Penguat tidak menerima hasil tersebut dan mengajukan gugatan a quo;
- b. Bahwa pada posita gugatan a quo di point 4, 5, 6, dan 11, Para Penguat menyatakan bahwa pada intinya perselisihan terjadi karena Tergugat memperkerjakan Para Penguat diluar



yang diperjanjikan dan Tergugat menolak penggantian Nota Bon yang diajukan oleh Para Penggugat adalah pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat;

17. Bahwa dengan dalil-dalil yang berbeda pada posita gugatan a quo membuat obyek sengketa ini tidak jelas dan tidak konsisten permasalahan apa yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat;
18. Bahwa mengutip pendapat M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan" cetakan ke 9 halaman 448 menjelaskan sebagai berikut:

*"yang dimaksud dengan obscuur libel, surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (duidelijk). Sebenarnya jika bertitik tolak dari ketentuan 118 ayat 1, pasal 120 dan pasal 121 HIR, tidak terdapat penegasan merumuskan gugatan secara jelas dan terang. Namun praktik peradilan, memedomani Pasal 8 Rv sebagai rujukan berdasarkan asas process doelmatigheid (demi kepentingan beracara). menurut pasal 8 Rv, pokok-pokok gugatan disertai kesimpulan yang jelas dan tertentu (een duidelijk en bepaalde conclusie). Berdasarkan ketentuan itu, praktik peradilan mengembangkan penerapan eksepsi gugatan kabur (obscuur libel) atau eksepsi gugatan tidak jelas."*

19. Bahwa berdasarkan point-point di atas antara dalil-dalil posita Para Penggugat tidak terang atau formulasi gugatan yang tidak jelas, maka gugatan a quo tampak jelas bahwasannya gugatan a quo ini adalah Gugatan Kabur (Obscuur Libel).
20. Bahwa Posita dan Petitum Gugatan Para Penggugat tidak relevan dan atau saling kontradiktif, hal tersebut sangat jelas dan nyata pada dalil-dalil gugatan a quo pada pokok intinya mempermasalahkan mutasi Para Penggugat, Akan tetapi, dalam Petitum Para Penggugat tidak ada meminta kepada Pengadilan untuk dibatalkan mutasi yang dianggap oleh Para Penggugat tidak sah dan tidak sesuai aturan, oleh karena Posita dan Petitum Gugatan Para Penggugat tidak relevan, maka gugatan a quo ini adalah Gugatan Kabur (Obscuur Libel)
21. Bahwa dengan tidak jelasnya/kabur gugatan Para Penggugat, maka berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 195 K/AG/1994 tanggal 20 Oktober 1995 yang pada pokoknya menyatakan

Halaman 12 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



bahwa: "menghadapi surat gugatan yang kabur (*obscuur libel*), maka hakim menurut hukum acara, seharusnya memberikan putusan bahwa gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh Pengadilan."

22. Bahwa pada Gugatan Para Penggugat halaman pertama (halaman 1) Para Penggugat menyebutkan bahwa jenis gugatan yang diajukan adalah "Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja". Hal tersebut dapat dilihat pada kalimat di halaman pertama yang menyebutkan:

"Perihal: GUGATAN PHK"

Sedangkan pada Gugatan Penggugat halaman kedua (halaman 2) angka 05 dan 06 Penggugat mendalilkan jika Para Penggugat mengajukan perundingan Bipartit dikarenakan adanya penetapan Mutasi dan penurunan golongan. Hal tersebut dapat dilihat pada kalimat di halaman kedua yang menyebutkan:

"06. Bahwa menerima kenyataan dimutasi dengan menurunkan golongan sebagai akibat menuntut pergantian biaya makan karyawan sebagaimana poin (5) diatas,..."

Bahwa gugatan Penggugat ini tidak sesuai dengan hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial, karena dalam hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial, Gugatan terkait Mutasi itu masuk kedalam sengketa Perselisihan Hak dan bukan ke dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Didalam Pasal 2 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) hanya dikenal empat macam perselisihan, yaitu;

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. Perselisihan antar pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

23. Bahwa Para Penggugat telah membuat gugatan yang mengada-ada dengan mengajukan Gugatan tentang Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 86 UU PPHI.

#### Pasal 86 UU PPHI

"Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan."

24. Berdasarkan ketentuan Pasal 86 UU PPHI maka gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat dalam perkara aquo harus



tidak dapat diterima karena kekaburan / ketidakjelasan dalam menentukan jenis perselisihan.

25. Bahwa berdasarkan semua yang telah diuraikan diatas maka telah jelas dan memiliki alasan hukum yang cukup bahwa gugatan Para Penggugat kabur/tidak jelas (*obscuur libel*), maka sudah sepatutnya dan beralasan demi hukum bahwa gugatan yang diajukan oleh kuasa Para Penggugat haruslah ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklraad*);

## II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa segala hal yang terurai pada bagian eksepsi diatas, secara mutatis mutandis dianggap termuat kembali secara keseluruhan pada bagian ini;
2. Bahwa Tergugat membantah dan menolak secara tegas semua dalil gugatan Para Penggugat, kecuali yang diakui kebenarannya secara tegas oleh Tergugat dibawah ini dan Tergugat tidak akan menanggapi dalil-dalil Para Penggugat yang tidak ada kaitannya dengan perkara a quo;
3. Bahwa semua hal yang didalilkan oleh Para Penggugat dalam gugatannya adalah tidak benar dan tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya.

## PARA PENGGUGAT YANG BERINISIATIF Mencari Pemenuhan Rasio Tenaga Kerja

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita Para Penggugat pada point 3 gugatan a quo yang menyatakan:

*"Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini karena selain tugas resmi sebagai mandor, Tergugat juga memperkerjakan Para Penggugat diluar yang diperjanjikan yaitu mencari dan merekrut karyawan dari luar pulau kalimantan menjadi karyawan yang ditugaskan dikemondoran Para Penggugat."*

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita Penggugat pada point 3, 4, 11, 12 dan 14 serta petitum Para Penggugat point 2 gugatan a quo yang menyatakan pada intinya Tergugat telah memberikan perintah kepada Para Penggugat untuk mencari karyawan dari luar pulau Kalimantan menjadi karyawan pada perusahaan Tergugat;

6. Bahwa Untuk pemenuhan rasio tenaga kerja divisi masing-masing, Tergugat memberikan kebebasan di level supervisi yakni mandor hingga manager untuk memenuhi rasio tenaga kerja divisi bersangkutan dengan orang-orang pilihan mereka sendiri;

Halaman 14 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



7. Bahwa Tergugat hanya memberikan hak kepada mandor dengan memberikan informasi/himbauan apabila mengetahui ada orang yang ingin bekerja di tempat perusahaan Tergugat, dapat memberitahukan kepada perusahaan Tergugat dalam hal ini bagian HRD/Personalia dari Tergugat dan perusahaan Tergugat akan memberikan insentif sebesar Rp.250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) per orang kepada mandor tersebut;

8. Bahwa alasan maupun dasar mengapa Tergugat memberikan kesempatan kepada mandor hingga manager dari perusahaan Tergugat agar mereka yang mempunyai sejumlah bawahan di lapangan atau kebun mendapatkan kesempatan untuk memilih sendiri orang-orangnya untuk menjadi tim di wilayahnya. Hal ini disebabkan karena sering kali terjadi ketidakcocokan antara pimpinan dengan bawahannya di kebun yang bersifat subyektif sehingga pimpinan tersebut diberikan kesempatan untuk dapat memilih sendiri siapa yang akan menjadi bagian dari tim tersebut;

9. Bahwa Para Penggugat tidak pernah melakukan perjalanan keluar pulau Kalimantan untuk mencari dan merekrut calon karyawan kepada Tergugat karena yang dilakukan Para Penggugat hanya menjemput calon karyawan di Kota Banjarmasin untuk pemenuhan ratio tenaga kerja di divisi yang merupakan tugas dan tanggung jawab supervisi dari jabatan mandor sampai dengan manager;

Bahwa Tergugat mempersilahkan dan memberikan izin kepada Karyawan Tergugat termasuk juga Para Penggugat yang mengajukan diri untuk menjemput calon karyawan dari luar kebun perusahaan Tergugat, sehingga pada saat Para Penggugat ikut menjemput calon karyawan di lokasi penjemputan, absensi Para Penggugat tidak tercantum tidak hadir tanpa alasan;

10. Bahwa permasalahan sebagaimana yang dimaksud ini sengaja dibuat-buat untuk mengesampingkan permasalahan Para Penggugat yang sengaja memperlakukan penetapan mutasi dari Tergugat agar bisa mendapatkan status Pemutusan Hubungan Kerja karena selama ini Para Penggugat tidak pernah memperlakukan informasi/himbauan tersebut bahkan mendukung himbauan tersebut. Sehingga menjadi pertanyaan mengapa baru sekarang ini Para Penggugat memperlakukannya dan tidak membicarakannya dari awal pada saat proses Bipartit;

11. Bahwa dengan demikian dalil-dalil Para Penggugat mengenai Tergugat telah memberikan perintah kepada Para Penggugat untuk mencari karyawan dari luar pulau Kalimantan menjadi karyawan pada perusahaan



Tergugat adalah tidak benar dan keliru. Bahwa dalil-dalil tersebut adalah itikad buruk yang dibuat-buat oleh Para Penggugat sebagai dalil untuk meminta penetapan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah ditolak dan Posita pada Gugatan point 03, 04, 11, 12 dan 14 haruslah ditolak;

**TIDAK BENAR PARA PENGGUGAT MENANGGUNG SELURUH BIAYA CALON KARYAWAN PERUSAHAAN TERGUGAT**

12. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita Para Penggugat point 4, 5, 11, 12 dan 14 serta petitum Para Penggugat point 5 dan 6 gugatan a quo yang menyatakan membebankan biaya kepada Para Penggugat dengan menanggung kebutuhan dari calon karyawan yang ingin bekerja di perusahaan Tergugat dan tidak mengganti Nota Bon yang di klaim oleh Para Penggugat;

13. Bahwa pada faktanya karyawan bagian HRD yang menyediakan serta memfasilitasi calon karyawan perusahaan Tergugat untuk dapat ke lokasi Tergugat dan seluruh biaya yang akan dikeluarkan terkait calon karyawan ditanggung oleh perusahaan Tergugat;

14. Bahwa tidak benar dan menyesatkan dalil Para Penggugat yang menyatakan tidak mengganti biaya yang timbul atas proses perjalanan dari calon karyawan terkait. Bahwa pada faktanya Tergugat telah menanggung seluruh biaya yang keluar dan mengganti biaya tersebut sesuai mekanisme serta prosedur yang telah ditetapkan oleh Tergugat;

15. Bahwa Tergugat mempunyai Standar Operating Procedure untuk semua Klaim yang diajukan oleh Para Penggugat maupun seluruh karyawan perusahaan Tergugat yang sudah berlaku sejak lama dan diumumkan kepada seluruh karyawan perusahaan Tergugat, sehingga tidak mungkin Para Penggugat tidak mengetahui Standar Operating Procedure (vide-T1);

Bahwa setiap pengajuan pembayaran di Perusahaan Tergugat wajib menyerahkan bukti kwitansi dan atau bon pengeluaran biaya, apabila ada karyawan yang mengajukan pembayaran tetapi tidak dapat menunjukkan bukti kwitansi dan atau bon maka karyawan tersebut diwajibkan untuk melengkapi dokumen pengajuan terlebih dahulu;

16. Bahwa tidak jelas dan mengada-ngada dalil Para Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak mengganti biaya atau klaim nota dari Para Penggugat. Bahwa Para Penggugat didalam gugatan aquo tidak menjelaskan dan memberitahu secara rinci nota yang tidak diganti oleh Tergugat.

Halaman 16 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



17. Bahwa seharusnya Para Penggugat menjelaskan dan memberitahu secara rinci nota yang Para Penggugat nyatakan tidak diganti oleh Tergugat. Hal ini sesuai dengan yang ditegaskan dalam Pasal 1865 Buku Keempat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi:

*"Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau, guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah suatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya suatu hak atau peristiwa tersebut."*

Jo. Putusan MA No. 546K/Sip/1970 tanggal 29 Oktober 1970 menyatakan: *"Ganti rugi sejumlah uang tertentu tanpa perincian kerugian dalam bentuk apa yang menjadi dasar tuntutan tersebut tidak sah atau tidak sempurna"*

18. Bahwa selama ini Tergugat yang menanggung seluruh biaya dari calon karyawan bahkan Tergugat memberikan imbalan kepada karyawan yang berinisiatif mengajukan diri untuk mencari calon karyawan di luar kebun Tergugat.

19. Bahwa dengan demikian dalil-dalil Para Penggugat mengenai Tergugat yang membebaskan biaya kepada Para Penggugat untuk menanggung kebutuhan dari calon karyawan yang ingin bekerja di perusahaan Tergugat dan tidak mengganti Nota Bon yang di klaim oleh Para Penggugat adalah tidak benar dan menyesatkan sehingga harus ditolak.

**PARA PENGGUGAT TIDAK DAPAT MEMBUKTIKAN PERMASALAHAN/PERSELISIHAN MENGENAI PENETAPAN MUTASI**

20. Bahwa Para Penggugat mendalilkan timbulnya perselisihan dalam perkara a quo karena Para Penggugat menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat;

21. Bahwa awalnya Tergugat telah memanggil kepada Para Penggugat beserta karyawan lainnya yang di mutasi, untuk diberikan penjelasan dan sosialisasi mengenai mutasi yang dilakukan Tergugat kepada para karyawan tersebut pada tanggal 4 September 2023;

22. Bahwa Tergugat telah menjelaskan maksud dan tujuan dari Mutasi tetapi para karyawan yang dimaksud di atas tetap tidak menerima penjelasan atas mutasi a quo yang disampaikan oleh Tergugat;

23. Bahwa setelah pertemuan di atas, Para Penggugat beserta karyawan terkaitnya melalui Kuasanya mengajukan perundingan Bipartit berdasarkan Surat Permohonan Bipartit tanggal 5 September 2023 yang diajukan oleh KOORDA KALTENG SB.F-HUKATAN-KBSI No. 11/Korda-

Halaman 17 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



KT/Hukatan-KSBSI/IX/2023 selaku kuasa dari Para Penggugat yang pada intinya memohon perundingan Bipartit untuk menyelesaikan perselisihan adalah :

*"1. Bahwa Karyawan tersebut diatas telah dimutasi dengan menurunkan Golongan dari 2B menjadi 1A tanpa kesalahan dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP).*

*Berdasarkan perselisihan diatas, kami berpendapat bahwa perusahaan telah melakukan tindakan sewenang-wenang sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bekerja, oleh karena itu karyawan menuntut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan pembayaran pesangon sesuai Ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tahun 2021."*

24. Bahwa hasil dari Perundingan Bipartit yang tertuang dalam Risalah Perundingan Bipartit tanggal 13 September (vide-T2) yakni karyawan atas nama Soherdi, Ansemus Leto dan Apet menyetujui untuk pelaksanaan mutasi dimulai pada tanggal 1 Oktober 2023, sedangkan Para Penggugat tidak menerima pelaksanaan mutasi a quo;

25. Bahwa pada tanggal 02 Oktober 2023 dilakukan Perundingan Tripartit di Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Kapus yang hasilnya pada intinya:

- 1. Para Penggugat tetap tidak menerima mutasi dan meminta pemutusan hubungan kerja;*
- 2. Tergugat menolak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat;*
- 3. Para Pihak sepakat tetap melaksanakan hak dan kewajibannya serta Para Penggugat tetap melaksanakan pekerjaan di tempat baru sampai dengan adanya putusan PHI. (vide-T3)";*

26. Bahwa sebagai itikad baik, Tergugat telah memanggil kembali Penggugat II pada tanggal 6 Oktober 2023 dan Penggugat I pada tanggal 7 Oktober 2023 di kantor Tergugat untuk dilakukan musyawarah Para Pihak (Bipartit) untuk menyelesaikan permasalahan a quo, tetapi Para Penggugat dan Tergugat tetap tidak mencapai kesepakatan dalam Bipartit tersebut;

27. Bahwa karena Perundingan Bipartit tidak menemukan kesepakatan, maka dilakukan Mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dengan hasil dikeluarkannya Anjuran tanggal 7 November 2023 (vide-T4) yang menganjurkan antara lain:

- 1. Agar PT Graha Inti Jaya memperkerjakan lagi Sdr. Fitra Aspiandi*



dan Sdr. Agus Khairi;

2. *Agar Para Pihak Bersedia menerima Anjuran Mediator Hubungan Industrial Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah;*"

Bahwa berdasarkan anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, Para Penggugat menerima penetapan mutasi yang di berikan oleh Tergugat hal ini dibuktikan sampai saat ini Para Penggugat masih tetap bekerja di perusahaan Tergugat di tempat mutase yang baru yaitu di Divisi 4 (Penggugat I) dan Divisi 2 (Penggugat II).

28. Bahwa risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi sebagai syarat formil untuk mengajukan gugatan dalam Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang berbunyi:

*"(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat."*

Maka sudah sepatutnya dan sewajarnya bukti-bukti Risalah dan Surat Anjuran sebagaimana point-point di atas yang untuk dipertimbangkan dan diterima oleh Majelis Hakim a quo;

**MUTASI PARA PENGGUGAT TIDAK MERUBAH GOLONGAN PARA PENGGUGAT**

29. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita Para Penggugat pada Point 05, 06 dan 07 gugatan a quo yang menyatakan pada intinya bahwa mutasi yang dilakukan Tergugat adalah demosi dengan menurunkan golongan Para Penggugat;

Gugatan Point 5:

*".....dengan menurunkan golongan dari Golongan 2B menjadi golongan 1A."*

Bahwa faktanya mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat tidak mengubah status / golongan maupun upah. Hal ini dapat dibuktikan dengan Surat Penetapan Mutasi No. 001/GIJ-HRD/Mutasi/IX/2023 untuk Agus Khairi (Tergugat I) dan Surat Penetapan Mutasi No. 004/GIJ-HRD/Mutasi/IX/2023 untuk Fitra Aspiadi (Tergugat II) (vide-T5 dan vide-T6);

Bahwa didalam Surat Penetapan Mutasi No. 001/GIJ-HRD/Mutasi/IX/2023

*Halaman 19 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



untuk Agus Khairi (Tergugat I) dan Surat Penetapan Mutasi No. 004/GIJ-HRD/Mutasi/IX/2023 untuk Fitra Aspiadi (Tergugat II) (vide-T5 dan vide-T6) tidak ada menyebutkan dan mencantumkan adanya penurunan golongan dari Golongan 2B menjadi golongan 1A.

30. Bahwa dalil Para Penggugat yang menyatakan terjadinya penurunan golongan adalah keliru dan tidak benar. Tergugat sudah sampaikan berulang kali pada perundingan Bipartit hingga Mediasi bahwa hal tersebut merupakan salah ketik yang dilakukan oleh admin Tergugat pada formulir surat persetujuan mutasi karyawan dan telah Tergugat perbaiki dengan mengeluarkan Surat Penetapan Mutasi (vide-T5 dan vide-T6) sebagai dasar serta keputusan untuk mutasi Para Penggugat;

31. Bahwa dalil Gugatan Para Penggugat yang menyatakan adanya penurunan golongan dari Tergugat kepada Penggugat haruslah ditolak dan Posita yang didalilkan oleh Para Penggugat pada Gugatan point 05, 06, 07 haruslah ditolak.

**PENETAPAN MUTASI OLEH TERGUGAT KEPADA PARA PENGGUGAT ADALAH SAH DAN SESUAI DENGAN PERATURAN PERUSAHAAN TERGUGAT DAN TELAH DI TERIMA OLEH PARA PENGGUGAT**

32. Bahwa Surat Penetapan Mutasi Para Penggugat hingga Anjuran oleh Mediator PHI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah yang menyatakan mutasi telah sesuai dengan peraturan perusahaan adalah sah dan telah diterima oleh Para Penggugat;

33. Bahwa Tergugat melakukan mutasi Penggugat I dari Divisi 2 ke Divisi 4 dan Penggugat II dari Divisi 3 ke Divisi 4 dikarenakan Perusahaan Tergugat menghargai karyawan dan selalu melakukan upaya yang terbaik dalam melihat skill dan potensi Para Penggugat sehingga Tergugat ingin agar Para Penggugat dapat mengelola Divisi 4 dan Divisi 2 dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan, jika sampai dengan saat ini Para Penggugat masih tetap bekerja di perusahaan Tergugat di tempat yang baru yaitu di Divisi 4 dan Divisi 2.

34. Bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat bertujuan untuk meresh/menyegarkan karyawan maupun perusahaan Tergugat sesuai dengan kebutuhan dari Tergugat dan tidak mengurangi hak apapun dari Para Penggugat;

35. Bahwa pada dasarnya mutasi adalah perintah kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, yang melandaskan terjalannya suatu hubungan kerja. Hal tersebut terlihat dengan sangat jelas dalam

*Halaman 20 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



bunyi Pasal 1 huruf 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berbunyi:

*"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"*

Bahwa berdasarkan pasal tersebut pengusaha berhak memberikan perintah kerja kepada Para Penggugat dan Para Penggugat berkewajiban untuk melaksanakan perintah kerja karena mustahil hubungan kerja/hubungan industrial dapat dilakukan tanpa adanya unsur perintah;

36. Bahwa di dalam Peraturan Perusahaan PT Graha Inti Jaya tahun 2022-2024 (vide-T7) diatur dan dinyatakan secara tegas mengenai mutasi, yakni pada Pasal 23 ayat (1) yang berbunyi:

*"Setiap karyawan wajib menjalankan perintah mutasi baik untuk sementara ataupun tetap di dalam perusahaan maupun di dalam group sesuai kebutuhan perusahaan."*

37. Bahwa Para Penggugat sebagai karyawan dari perusahaan Tergugat wajib melaksanakan tugas maupun perintah dari Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (5) Peraturan Perusahaan PT Graha Inti Jaya tahun 2022-2024 yang berbunyi:

*"Karyawan berkewajiban melaksanakan tugas & tanggung jawab sesuai dengan jabatannya serta tugas lainnya yang layak dibebankan kepadanya menurut perintah atasan dari Perusahaan."*

38. Bahwa dengan demikian mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat merupakan kewenangan dari Tergugat yang telah sesuai peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan serta tidak mengurangi hak apapun dari Para Penggugat. Hal ini terbukti dari sejumlah orang Karyawan yang dimutasi hanya Para Penggugat yang mendalilkan tidak bersedia menjalankan perintah Tergugat;

39. Bahwa sampai dengan saat ini Para Penggugat masih tetap bekerja di perusahaan Tergugat di tempat yang baru yaitu di Divisi 4 dan Divisi 2 maka dalil Para Penggugat yang mendalilkan menolak adanya mutasi haruslah di tolak dan Posita point 05, 06, 07 haruslah ditolak.

#### TERGUGAT MENOLAK ADANYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

40. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita Para Penggugat pada point 6 serta petitum Penggugat pada point 4 gugatan a quo mengenai perhitungan pesangon dan pemutusan hubungan kerja Para Penggugat I dan Para Penggugat II;

Halaman 21 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Bahwa Tergugat pada prinsipnya menolak adanya Pemutusan Hubungan Kerja hal ini dibuktikan sampai dengan saat ini Para Penggugat masih diberi kesempatan masuk kerja di perusahaan Tergugat di lokasi mutasi baru yaitu Divisi 4 dan Divisi 2;

41. Bahwa untuk menjawab dalil upah yang didalilkan oleh Kuasa Hukum Para Penggugat terkait adanya upah yang digunakan sebagai dasar pesangon adalah upah pokok dan tunjangan tetap berdasarkan Pasal 81 angka 48 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengubah Pasal 157 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*Pasal 157*

*“(1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:*

*a. Upah pokok; dan*

*b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya.”*

Bahwa Upah yang dijadikan dasar perhitungan uang pesangon yang disampaikan oleh Para Penggugat adalah tidak sesuai karena menggunakan rata-rata dari total upah brutto/kotor dengan mengakumulasi upah beberapa bulan ke belakang sejak bulan mutasi dan pihak tergugat menyatakan hitungan itu bertentangan dengan Pasal 157 ayat (1) di atas.

Bahwa Penggugat I memiliki Upah Pokok dan Tunjangan Tetap untuk 21 hari kerja sebesar Rp.3.194.250,- dan Penggugat II memiliki Upah Pokok dan Tunjangan Tetap untuk 21 hari kerja sebesar Rp.3.194.250,- sesuai PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu Pasal 23 ayat 3 Tergugat membayar Upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kapuas Tahun 2023 yaitu sebesar Rp3.194.250,- berdasarkan bukti UMK Kalteng 2023 Vide T-8 dan Memo ketentuan Pembayaran upah, slip gaji (vide T-9). Adapun bahwa perhitungan upah para Penggugat dilihat angka kehadiran (No Work No pay pasal 93 UU 13/2003) dan jumlah satuan hasil yang didapat perhari.

42. Bahwa dengan tidak terbuktinya pelanggaran yang dimaksud Para Penggugat dalam gugatan a quo sebagaimana bantahan-bantahan yang telah Tergugat uraikan di atas, maka seharusnya kewenangan dari Tergugat yang berhak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat berdasarkan Pasal 36 huruf h Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35

*Halaman 22 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



Tahun 2021) yang berbunyi:

*“adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja”*

Pasal 36 huruf g PP No. 35 Tahun 2021 yaitu:

*“Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*

1. *menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;*
2. *membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
3. *tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;*
4. *tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;*
5. *memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
6. *memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;”*

43. Bahwa berdasarkan penjelasan diatas, jika Tergugat menggunakan kewenangannya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat, maka Para Penggugat baru bisa berhak mendapat uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana dimaksud Pasal 49 PP No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi:

*“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/Buruh 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.”*

44. Bahwa dengan demikian perhitungan pesangon Para Penggugat adalah tidak benar dan menyesatkan serta seharusnya Tergugat yang berhak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat berdasarkan Pasal 49 PP No. 35 Tahun 2021. Maka, posita Para Penggugat pada point 6 serta petitum Para Penggugat pada point 4 haruslah ditolak;

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana Tergugat uraikan diatas, maka gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat adalah tidak benar dan tidak sesuai berdasarkan hukum, sehingga oleh karenanya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima dan Mengabulkan seluruh eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklraad).

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

Atau

Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Majelis Hakim memberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa atas Jawaban gugatan dari Tergugat tersebut, Para Penggugat telah mengajukan Replik tertulis 21 Desember 2023 dan Tergugat mengajukan Duplik tertulis tanggal 4 Januari 2024 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi dari Asli Tiga lembar Slip Gaji Agus Khairi bulan Juli 2023, Bulan Agustus 2023, bulan September 2023, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi dari Asli Tiga lembar Slip Gaji Fitra Aspiandi bulan Juli 2023, Bulan Agustus 2023, bulan September 2023, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi dari Asli Surat Keputusan No.39/SK.P/HRD/IX/2009 tanggal 29 Agustus 2009 atas nama Fitra Aspiandi Jabatan lama Confidential Jabatan Baru Mandor, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi dari Asli Kwitansi/ Invoice Maulana Utama penumpang 4 orang dari Lombok tanggal 23 Agustus 2023, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi dari Asli Tiket Lion 3 (tiga) orang penumpang dari

*Halaman 24 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Lombok Mataram- Surabaya Banjarmasin tanggal 30 Mei 2023, diberi tanda P-5;

6. Fotokopi dari Asli Nota belanja tanggal 30-6 2021 sebesar Rp75.000,00, diberi tanda P-6;

7. Fotokopi dari Asli Nota kompor gas, tabung gas, panci, ceret dan slang sebesar Rp500.000,00, diberi tanda P-7;

8. Fotokopi dari Asli Nota belanja sebesar Rp299.000,00, diberi tanda P-8;

9. Fotokopi dari Asli Nota makan dan minum 4 orang sebesar Rp100.000,00, diberi tanda P-9;

10. Fotokopi dari Asli Nota belanja tanggal 12-05-2023 sebesar Rp1.210.000,00, diberi tanda P-10;

11. Fotokopi dari Asli Nota teng,priring,cangkir sebesar Rp160.000,00, diberi tanda P-11;

12. Fotokopi dari Asli Nota tanggal 12/8/2023 6 makan dan es sebesar Rp150.000,00, diberi tanda P-12;

13. Fotokopi dari Asli Nota tanggal 13/8/2023 6 makan dan es sebesar Rp150.000,00, diberi tanda P-13;

14. Fotokopi dari Asli Nota belanja sebesar Rp.248.000, diberi tanda P-14;

15. Fotokopi dari Asli Nota belanja tanggal 28 Agustus 2023 sebesar Rp936.000,00, diberi tanda P-15;

16. Fotokopi dari Asli Surat persetujuan Mutasi Karyawan atas nama Fitria Aspiandi tanggal 1 September 2023, diberi tanda P-16;

17. Fotokopi dari Asli Surat persetujuan Mutasi Karyawan atas nama Agus Khairi tanggal 1 September 2023, diberi tanda P-17;

18. Fotokopi dari Asli Surat tanggal 5 September 2023 perihal Mohon Perundingan Bipartit,,diberi tanda P-18;

19. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Perundingan Bipartit tanggal 13 September 2023 , diberi tanda P-19;

20. Fotokopi dari fotokopi Surat tanggal 15 September 2023 perihal Mohon Bantuan Mediasi, diberi tanda P-20;

21. Fotokopi dari Asli Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 2 Oktober 2023 , diberi tanda P-21;

22. Fotokopi dari fotokopi Surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 13 Oktober 2023 perihal panggilan sidang Mediasi

Halaman 25 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 16 Oktober 2023, diberi tanda P-22;

23. Fotokopi dari fotokopi Surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 20 Oktober 2023 perihal panggilan ualng sidang Mediasi I tanggal 25 Oktober 2023, diberi tanda P-23;

24. Fotokopi dari Asli Surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 7 November 2023 perihal Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, diberi tanda P-24;

25. Fotokopi dari Asli Surat tanggal 10 November 2023 perihal jawaban atas anjuran Mediator dari Para Penggugat, diberi tanda P-25;

Menimbang bahwa bukti surat bukti Penggugat tersebut telah diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-25 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat P-20, P-22 dan P-24 merupakan Fotokopi dari fotokopi;

Menimbang bahwa Para Penggugat tidak mengajukan Saksi meskipun sudah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti berupa:

1. Fotokopi dari fotokopi Standar Operarting Procedure PT Graha Inti Jaya, diberi tanda T-1;

2. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Bipartit tanggal 13 September 2023, diberi tanda T-2;

3. Fotokopi dari Asli Risalah Penyelesain Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kaputen Kapuas tanggal 02 Oktober 2023, diberi tanda T-3;

4. Fotokopi dari Asli Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/1589/HI/XI/Nakertrans tanggal 7 November 2023, diberi tanda T-4;

5. Fotokopi dari Asli Surat Penetapan Mutasi Nomor 001/GIJ-HRD/MUTASI/IX/2023 tanggal 13 September 2023 atas nama Agus Khairi diberi tanda T-5 ;

6. Fotokopi dari Asli Surat Penetapan Mutasi Nomor 004/GIJ-HRD/MUTASI/IX/2023 tanggal 13 September 2023 atas nama Fitra Aspiandi, diberi tanda T-6;

7. Fotokopi dari Asli Peraturan Perusahaan PT Graha Inti Tahun 2022-2024, diberi tanda T-7;

8. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Gubernur Nomor

Halaman 26 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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)



188.44/472/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023, diberi tanda T-8;

9. Fotokopi dari Asli Memorandum ketentuan Upah tanggal 19 Desember 2022, diberi tanda T-9;

10. Fotokopi dari Print out Slip Gaji Agus Khairi bulan Agustus 2023, diberi tanda T-10 A;

11. Fotokopi dari Print out Slip Gaji Agus Khairi bulan September 2023, diberi tanda T-10 B;

12. Fotokopi dari Print out Slip Gaji Agus Khairi bulan Oktober 2023, diberi tanda T-10 C;

13. Fotokopi dari Print out Slip Gaji Fitra Aspiandi bulan Agustus 2023, diberi tanda T-11 A;

14. Fotokopi dari Print out Slip Gaji Fitra Aspiandi bulan September 2023, diberi tanda T-11 B;

15. Fotokopi dari Print out Slip Gaji Fitra Aspiandi bulan Oktober 2023, diberi tanda T-11 C;

16. Fotokopi dari Asli Surat Permohonan Bipartit dari KOORDA KALTENG SB.F-HUKATAN-KSBSI Nomor 11/Korda-KT/Hukatan-KSBSI/IX/2023 tanggal 5 September 2023, diberi tanda T-12;

17. Fotokopi dari Asli Memorandum Ketentuan Rekrutmen Karyawan Harian PT. Graha Inti Jaya, diberi tanda T-13;

Menimbang bahwa bukti surat bukti Penggugat tersebut telah diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-13 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat T-1, T-8 merupakan Fotokopi dari fotokopi dan bukti T-10A, T-10B, T-10C, T-11A, T-11B, T-11C merupakan Fotokopi dari print out;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang Saksi yang bernama Agung Gumelar, di bawah Sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

**1. Saksi Agung Gumelar**

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena merupakan teman sekolah dan merupakan rekan kerja dan tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Jabatan Saksi adalah sebagai Asisten Afdeling atau Koordinator suatu Wilayah;
- Bahwa Saksi bekerja sudah ± 5 tahun dari tanggal 18 Oktober 2018 s/d sekarang;



- Bahwa tugas dan tanggung jawab Saksi yaitu Pengelolaan terhadap Pemeliharaan, Produksi dan panen agar maksimal;
- Bahwa Saksi mengetahui Mutasi Agus Khairi dan Fitra;
- Bahwa Fitra dibawah komando Saksi;
- Bahwa tugas pokok Fitra mengikuti apel pagi, mengabsen anggota yang apel pagi, mempersiapkan alat kerja dengan baik, mengevaluasi tugas dan laporan tepat waktu;
- Bahwa Fitra dulunya anggota Perawatan kemudian diangkat menjadi Mandor PT Graha Inti Jaya;
- Bahwa pekerjaan Fitra sebagai anggota Perawatan dan kemudian menjadi Mandor berbeda kalau Mandor hanya mengarahkan anggotanya;
- Bahwa Fitra sebagai Mandor tidak pernah keberatan;
- Bahwa Fitra sebagai Mandor panen gajinya Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) sampai Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah), sedangkan upah Fitra di bagian perawatan Saksi tidak tahu;
- Bahwa untuk gaji Perawatan sesuai dengan UMR Rp128.000,00 (seratus dua puluh delapan ribu) perhari lebih rendah dari Mandor;
- Bahwa Penggugat tidak diwajibkan untuk merekrut karyawan, dan saksi tidak pernah memerintahkan Penggugat untuk merekrut karyawan sampai luar pulau Kalimantan;
- Bahwa Saksi hanya menginformasikan kepada Penggugat apabila mencari karyawan untuk membantu pekerjaan Penggugat silahkan dan nanti akan ada penggantian perekrutan, penggantian sekitar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa apabila Penggugat II merekrut karyawan baik didalam maupun diluar pulau Kalimantan, Penggugat II meminta ijin kepada Saksi sebagai atasannya dan Penggugat II pernah minta ijin untuk menjemput calon tenaga kerja sekitar bulan Juli-Agustus Tahun 2023;
- Bahwa syarat penggantian yang diklaim ke Perusahaan harus ada kwitansi asli, kalau pakai tiket ada boarding passnya, nanti akan ada fasilitas perumahan, Air, Listrik, Makan 3 kali sehari selama 3 hari , untuk makan anggarannya Rp25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah)/orang itu yang bisa diklaim ke Perusahaan sedangkan untuk perlengkapan masak, perlengkapan mandi beli sendiri tidak ditanggung Perusahaan;
- Bahwa untuk rokok dan peralatan masak tidak bisa diklaim ke

Halaman 28 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan;

- Bahwa gaji Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) sampai Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah) sudah termasuk dengan preminya, semakin banyak panen maka preminya makin banyak;
- Bahwa semua karyawan yang akan keluar harus minta ijin dulu ke Saksi termasuk apabila tidak masuk bekerja;
- Bahwa Fitra pernah minta ijin ke Saksi bulan Juli 2023 untuk menjemput karyawan Panen dari Banjarmasin;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat bukti P-4 dan P-5 tentang Boarding Pass dan itu bukan tiket mereka;
- Bahwa ada aturan Mutasi dalam Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi pernah liat T-5 tentang Penetapan Mutasi atas nama Agus Khairi dan T-6 tentang Penetapan Mutasi atas nama Fitra yang ditanda-tangani Pak Ujang sebagai HRD dan sekarang sebagai kuasa Tergugat;
- Bahwa surat mutasi tersebut yang adalah admin HRD;
- Bahwa saksi hanya menginformasikan kepada Penggugat apabila akan merekrut untuk membantu Penggugat harus diinformasikan 1 (satu) bulan sebelumnya dengan pemberitahuan secara lisan;
- Bahwa untuk Fitra pada saat dimutasi memang ada keberatan dan hak-hak setelah dimutasi tidak ada yang dikurangi;
- Bahwa ada Peraturan Perusahaan yang disosialisasikan;
- Bahwa untuk fee yang membantu merekrut karyawan Rp100.000,00 untuk yang merekrut, kalau dimusim lebaran fee Rp.250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah), dan untuk aturan itu tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan;
- Bahwa setahu Saksi para Penggugat masih bekerja, tahu masih bekerja karena dilihat absennya dan selalu ikut apel pagi;
- Bahwa Saksi tahu pernah ada salah ketik dalam surat mutasi dalam hal kesalahan ketik penurunan golongan;
- Bahwa tugas mandor pada saat apel pagi mempersiapkan alat;
- Bahwa tidak ada tugas Mandor merekrut karyawan;
- Bahwa untuk mencapai target Saksi mempersilahkan Penggugat untuk bekerja di Tergugat tetapi hal itu harus dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah

Halaman 29 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



mengajukan kesimpulan tanggal 15 Februari 2024;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa Tergugat didalam jawabannya telah mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

### 1. Surat Kuasa Para Penggugat Cacat Formil

- A. Pengadilan Yang Berwenang (Kompetensi Relatif) tidak disebutkan
- B. Identitas dan Kedudukan Para Pihak Tidak disebutkan secara jelas
- C. Surat Kuasa Cacat Formil

Bahwa Pengadilan yang berwenang (Kompetensi Relatif) tidak disebutkan dalam Surat Kuasa Para Penggugat tertanggal 09 November 2023, maka Surat Kuasa cacat formil dan tidak sah karena tidak memenuhi syarat -syarat Surat Kuasa sebagaimana diatur dalam Pasal 123 HIR Jo SEMA Nomor 6 tahun 1994;

### 2. Gugatan Kabur/Tidak Jelas (Obscur Libel)

Bahwa antara Posita dan Petitum para Penggugat tidak relevan atau saling kontradiktif karena dalil gugatan aquo mempermasalahkan mutasi Para Penggugat tetapi didalam petitumnya tidak meminta membatalkan mutasi yang dianggap Para Penggugat tidak sah atau tidak sesuai aturan maka gugatan Aquo Gugatan Kabur (Obscur Libel);

Menimbang bahwa terhadap **Eksepsi angka 1**, Majelis Hakim telah menjatuhkan Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plk tertanggal 11 Januari 2024 yang amar putusannya menyatakan:

1. Menolak eksepsi Tergugat mengenai Pengadilan yang berwenang (Kompetensi Relatif) tidak disebutkan dalam Surat Kuasa para Penggugat tertanggal 09 November 2023;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya berwenang mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan persidangan;
4. Menanggung biaya perkara sampai putusan akhir;

Menimbang bahwa terhadap **Eksepsi angka 2** setelah membaca dan

*Halaman 30 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



memperhatikan jawab-jawab antara Para Penggugat dan Tergugat Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi angka 2 tersebut telah masuk dalam substansi pokok perkara yang memerlukan pembuktian oleh karenanya akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara, dengan demikian **Eksepsi angka 2 tentang Gugatan Kabur (Obscur Libel) haruslah dinyatakan ditolak;**

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum, oleh karena itu seluruh Eksepsi tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam guatan Penggugat di atas;

Menimbang bahwa dalam gugatannya Para Penggugat telah mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa, Penggugat I sudah bekerja 12 (dua belas) tahun dan Penggugat II bekerja sudah 15 (lima belas) tahun dengan jabatan Mandor, Tergugat telah mempekerjakan Para Penggugat di luar yang diperjanjikan yaitu mencari dan merekrut karyawan di luar dari pulau Kalimantan dan Tergugat hanya mengganti ongkos yang resmi dan nota bon yang dari Koperasi dan setiap mengajukan Klaim ditolak Perusahaan tetapi dampaknya Para Penggugat dimutasikan ke divisi lain dengan menurunkan dari golongan 2 B menjadi golongan 1A;
- Bahwa pada perundingan Bipartit Perusahaan menyatakan penurunan golongan hanya salah ketik, alasan Perusahaan menyatakan surat mutasi salah ketik tidak dibenarkan karena yang menanda tangani surat adalah HRD, Asisten hingga Manager sebelum tanda tangan dibaca terlebih dahulu dan hal ini merupakan sengaja menurunkan golongan agar Para Penggugat tidak betah kemudian mengundurkan diri tanpa pesangon;
- Bahwa Tergugat melanggar Pasal 36 huruf (g) angka 5 dan angka(6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka Para Pengugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan menuntut haknya pada Tergugat untuk Penggugat I seluruhnya berjumlah Rp77.966.531,92 (tujuh puluh tujuh juta sembilan ratus enam puluh enam ribu lima ratus tiga puluh satu rupiah sembilan puluh dua sen) dan untuk Penggugat II seluruhnya berjumlah Rp90.534.791,68 (sembilan puluh juta lima ratus tiga puluh empat ribu tujuh ratus sembilan

*Halaman 31 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



puluh satu rupiah enam puluh delapan sen);

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah membantah dalil gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Tergugat memberikan hak kepada Mandor untuk informasi/himbauan apabila ada orang yang ingin bekerja di Perusahaan Tergugat memberitahukan kepada HRD/Personalia dan Tergugat akan memberikan insentif sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) kepada Mandor tersebut, alasannya memberikan kesempatan kepada Mandor agar mereka mempunyai sejumlah bawahan di lapangan atau kebun untuk memilih sendiri orang-orangnya menjadi tim di wilayahnya karena sering terjadi ketidakcocokan antara pimpinan dengan bawahannya di kebun yang bersifat subyektif;
- Bahwa Para Penggugat tidak pernah melakukan perjalanan ke luar pulau Kalimantan untuk merekrut karyawan, yang dilakukan Para Penggugat hanya menjemput calon karyawan di Banjarmasin dan Tergugat telah mengganti biaya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan Tergugat;
- Bahwa pada tanggal 4 September 2023 Tergugat mensosialisasikan kepada Para Penggugat dan karyawan lainnya mengenai mutasi tetapi Para Penggugat tidak menerima dimutasi sedangkan karyawan atas nama Soherdi, Ansemus Leto dan Apet menyetujui untuk pelaksanaan mutasi tanggal 1 Oktober 2023, mutasi Para Penggugat tidak mengubah status/golongan maupun upah dengan adanya tertulis penurunan golongan merupakan salah ketik, sampai saat ini Para Penggugat masih bekerja di tempat yang baru Divisi 4 dan Divisi 2 sehingga Tergugat menolak adanya pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah apakah benar Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 36 huruf (g) angka 5 dan angka (6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sehingga Para Penggugat dari Tergugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak?;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg Jo Pasal 1865 KUH Perdata ;

Halaman 32 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan asas audi et alteram partem, terhadap kedua belah pihak yang bersengketa telah diberikan kesempatan yang cukup dan seimbang dalam melakukan pembuktian di muka persidangan;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-24, tidak mengajukan Saksi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-13 dan mengajukan 1 (satu) orang Saksi yang bernama Agung Gumelar;

Menimbang bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat-alat bukti baik yang diajukan oleh Para Penggugat maupun yang diajukan oleh Tergugat hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat-alat bukti yang tidak relevan dalam perkara aquo tidak dipertimbangkan lebih lanjut dan dikesampingkan;

Menimbang bahwa hal-hal yang tidak dibantah oleh Tergugat merupakan fakta hukum Penggugat I (Agus Khairi) mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 02 September 2011 masa kerja 12 (dua belas tahun), upah bulan September 2023 adalah Rp5.384.429,00 (lima juta tiga ratus delapan puluh empat ribu empat ratus dua puluh sembilan rupiah) (bukti P-1), upah terakhir bulan Oktober 2023 Rp4.738.818,00 (empat juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus delapan belas rupiah) (bukti T-10C), untuk Penggugat II (Fitra Aspiandi) mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 28 Oktober 2008 masa kerja 15 (lima belas) tahun, upah bulan September 2023 adalah Rp5.493.616,00 (lima juta empat ratus sembilan puluh tiga juta enam ratus enam belas rupiah) (bukti P-2), upah terakhir bulan Oktober 2023 Rp 4.003.500,00 (empat juta tiga ribu lima ratus rupiah) (bukti T-11.C), dengan demikian status Para Penggugat adalah merupakan Pekerja Tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Menimbang bahwa Para Penggugat mendalilkan dengan jabatan sebagai Mandor, tetapi Tergugat mempekerjakan Para Penggugat diluar yang diperjanjikan yaitu mencari dan merekrut karyawan di luar pulau Kalimantan, hal tersebut dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya yaitu Tergugat memberikan hak kepada Mandor untuk informasi/himbauan apabila ada orang yang ingin bekerja di Perusahaan Tergugat memberitahukan kepada HRD/Personalia dan Tergugat akan memberikan insentif sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) kepada Mandor tersebut, alasannya memberikan kesempatan kepada Mandor agar mereka mempunyai sejumlah

Halaman 33 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bawahan di lapangan atau kebun untuk memilih sendiri orang-orangnya menjadi tim di wilayahnya karena sering terjadi ketidakcocokan antara pimpinan dengan bawahannya di kebun yang bersifat subyektif;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Saksi Tergugat yang bernama Agung Gumelar menerangkan bahwa Saksi atasan dari Penggugat II, Saksi tidak pernah menyuruh Penggugat untuk merekrut sampai keluar pulau Kalimantan, Saksi hanya menginformasikan kepada Penggugat II apabila mencari karyawan untuk membantu pekerjaan Penggugat silahkan dan nanti akan ada penggantian perekrutan, penggantian sekitar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah), apabila Penggugat II merekrut karyawan baik di dalam maupun diluar pulau Kalimantan, Penggugat II meminta ijin kepada Saksi sebagai atasannya dan Penggugat II pernah minta ijin untuk menjemput calon tenaga kerja sekitar bulan Juli-Agustus Tahun 2023;

Menimbang bahwa dengan demikian telah terbukti walaupun Tergugat tidak menyuruh secara langsung kepada Para Penggugat sebagai mandor untuk merekrut karyawan tetapi dengan memberikan hak kepada Mandor menginformasikan dan menghimbau apabila ada orang yang ingin bekerja di Perusahaan Tergugat memberitahukan kepada HRD/Personalia dan Tergugat akan memberikan insentif sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) kepada Mandor tersebut dengan alasan agar Mandor memilih sendiri orang-orangnya menjadi tim di wilayahnya karena sering terjadi ketidakcocokan antara pimpinan dengan bawahannya di kebun, hal ini dilakukan oleh para Penggugat yaitu pada tanggal 23 Agustus 2023 menjemput 4 (empat) orang calon tenaga kerja yang dibuktikan kwitansi/invoice 4 (empat) orang dari Lombok (bukti P-4) dan tanggal 30 Mei 2023 tiket Lion Air 3 (tiga) orang penumpang dari Lombok Mataram – Surabaya – Banjarmasin (bukti P-5) dan selama dalam proses penjemputan memerlukan dana akomodasi yang lainnya sebagaimana dibuktikan dalam nota belanja karyawan (bukti P-6 s/d P15);

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat dengan adanya bukti P-4, bukti P-5, bukti P-6 s/d P-15 walaupun tidak ada nama Para Penggugat dalam kwitansi dan tiket tersebut tetapi karena dibenarkan oleh Saksi Agung Gumelar yang menerangkan Para Penggugat pernah menjemput Calon Tenaga Kerja dari Banjarmasin dengan imbal balik Tergugat akan memberikan insentif sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) kepada Mandor yaitu Para Penggugat, maka telah terbukti Tergugat mempekerjakan Para Penggugat diluar yang diperjanjikan karena tugasnya Mandor bukan untuk membantu

Halaman 34 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat menjemput Calon Tenaga Kerja yang akan bekerja menjadi bawahan Para Penggugat;

Menimbang bahwa biaya calon Tenaga Kerja diganti oleh Tergugat sesuai dengan standart operating procedur (bukti T-1), tetapi dalam proses penjemputan ada dana nota belanja kebutuhan pekerja yang telah ditanggung oleh Para Penggugat dalam bukti P-6 sampai dengan bukti P-15 tidak ditanggung oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat terhadap nota belanja kebutuhan pekerja yang telah ditanggung oleh Para Penggugat dalam bukti P-6 sampai dengan bukti P-15 pada saat diajukan Klaim tidak diganti oleh Tergugat adalah beralasan hukum karena tidak sesuai dengan standar operating procedure PT Graha Inti Jaya dan sesuai dengan komitmen dari Tergugat hanya akan memberikan insentif sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) kepada Para Penggugat sebagai Mandor karena telah membantu menginformasikan dan menjemput calon Pekerja yang akan menjadi bawahan Para Penggugat;

Menimbang bahwa pada saat Para Penggugat mengajukan klaim proses penjemputan ada dana nota belanja kebutuhan pekerja yang telah ditanggung oleh Para Penggugat, pada tanggal 13 September 2023 dimutasi Penggugat I dari Mandor Panen dari Divisi 2 ke Divisi 4 dengan tidak ada perubahan status/golongan maupun upah (bukti T-5) dan Penggugat II dari Mandor Panen dari Divisi 3 ke Divisi 2 dengan tidak ada perubahan status/golongan maupun upah (bukti T-6), dan peraturan tentang mutasi diatur dalam Pasal 23 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Graha Inti Jaya 2022- 2044 yang menyatakan “*setiap karyawan wajib menjalankan perintah mutasi baik untuk sementara ataupun tetap dalam Perusahaan maupun di dalam group sesuai kebutuhan Perusahaan*” (bukti T-7);

Menimbang bahwa terhadap mutasi yang dilakukan Tergugat dengan Formada persetujuan Mutasi atas nama Penggugat II tanggal 1 September 2023 (bukti P-16) dan atas nama Penggugat I tanggal 1 September 2023, dalam persetujuan tersebut adanya penurunan Golongan Para Penggugat yaitu dari golongan 2B menjadi golongan 1A, sehingga Para Penggugat mengajukan keberatan karena penurunan golongan tanpa kesalahan dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan, sehingga Para Penggugat membuat surat kepada Tergugat untuk permohonan Bipartit tanggal 5 September 2023 (bukti P-19 sama dengan bukti T-12 ), yang kemudian dilakukan perundingan Bipartit pada tanggal 13 September 2023 pendapat Para Penggugat menolak

Halaman 35 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mutasi sedangkan pendapat Tergugat mutasi sudah sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 23 (bukti P-19);

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat meskipun Mutasi adalah merupakan kewenangan Tergugat yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, tetapi mutasi yang dilakukan dalam proses Para Penggugat mengajukan Klaim

proses penjemputan calon tenaga kerja yang ada dana nota belanjanya, walaupun tidak mengurangi hak para Penggugat dengan adanya salah pengetikan golongan adalah merupakan kesalahan Tergugat yaitu telah lalai menanda tangani konsep yang salah yaitu adanya penurunan Golongan Para Penggugat seharusnya sebelum di tanda-tangan dibaca dan dikoreksi terlebih dahulu oleh HRD, Asisten Manager dan semuanya yang menanda tangani dalam surat tersebut;

Menimbang bahwa telah terbukti sebelum Para Penggugat dimutasi telah menjemput calon Tenaga Kerja dari Banjarmasin dengan imbal balik Tergugat akan memberikan insentif sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah), maka telah terbukti Tergugat mempekerjakan Para Penggugat diluar yang diperjanjikan karena tugasnya Mandor bukan untuk membantu Tergugat menjemput Calon Tenaga Kerja yang akan bekerja menjadi bawahan Para Penggugat, dengan demikian telah terbukti Tergugat telah mempekerjakan Para Penggugat diluar yang diperjanjikan dan telah terbukti Tergugat melanggar ketentuan Pasal 36 huruf (g) angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan "*adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan pekerja/buruh dengan alasan Perusahaan melakukan memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar diperjanjikan*";

Menimbang bahwa dengan demikian beralasan hukum haruslah diputuskan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan, untuk upah Para Penggugat tidak berpedoman pada Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 188.44/472/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023, karena sesuai dengan Keputusan tersebut upah minimum berlaku untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, sedangkan Para Penggugat sudah bekerja pada Tergugat lebih dari 1 (satu) tahun dan tidak berpedoman pada Memorandum Tergugat (bukti T-9), maka yang dipedomani oleh Majelis Hakim adalah upah terakhir Para Penggugat di bulan Oktober 2023 yaitu Penggugat I sejumlah Rp4.738.818,00

Halaman 36 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(empat juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus delapan belas rupiah) dan Penggugat II sejumlah Rp 4.003.500 (empat juta tiga ribu lima ratus rupiah);

Menimbang bahwa beralasan hukum hak-hak Para Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Jo Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), Uang Penggantian Hak ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dihitung sebagai berikut:

Penggugat I (Agus Khairi);

Uang Pesangon:  $1 \times 9 \times \text{Rp}4.738.818,00 = \text{Rp}42.649.362,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja  $4 \times \text{Rp}4.738.818,00 = \text{Rp} 18.955.272,00$

Uang Pergantian Hak Cuti 12/25  $\times \text{Rp}4.738.818,00 = \text{Rp}2.274.632,64$

Jumlah seluruhnya = Rp63.879.266,64

(enam puluh tiga juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua ratus enam puluh enam rupiah enam puluh empat sen);

Penggugat II (Fitra Aspiandi);

Uang Pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp}4.003.500,00 = \text{Rp}36.031.500,00$

Uang Penghargaan masa kerja  $5 \times \text{Rp}4.003.500,00 = \text{Rp}20.017.500,00$

Uang Pergantian Hak Cuti 12/25  $\times \text{Rp}4.003.500,00 = \text{Rp}1.921.680,00$

Jumlah seluruhnya =Rp57.970.680,00

(lima puluh tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu enam ratus delapan puluh rupiah);

Menimbang bahwa didalam jawabannya Tergugat menyatakan sampai saat ini Para Penggugat masih bekerja di tempat yang baru Divisi 4 dan Divisi 2 sehingga Tergugat menolak adanya pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat, Majelis Hakim berpendapat sesuai dengan ketentuan Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang menyatakan :

Halaman 37 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya, dengan demikian Para Penggugat tetap bekerja dengan upahnya tetap dibayar Tergugat;

Menimbang bahwa terhadap bukti P-24 sama dengan T-4 tentang Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/1589/HI/XI/Nakertrans tanggal 7 November 2023, Majelis Hakim berpendapat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah merupakan proses penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yang tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga tidak harus dipedomani dan Majelis Hakim bersikap tidak sependapat dengan anjuran tersebut;

Menyatakan bahwa terhadap petitum angka 2 yang menuntut Tergugat terbukti mempekerjakan Para Penggugat diluar yang diperjanjikan dan merugikan keuangan Para Penggugat sebagaimana dimaksud Pasal 36 huruf (g) angka (5) dan angka (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim telah mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat telah memenuhi katagori Pasal 36 huruf (g) angka (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat dan Pemutusan Hubungan Kerja tetapi tidak termasuk dalam angka 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, sehingga petitum angka 2 haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 3 yang menuntut menyatakan putus hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan, Majelis Hakim telah mempertimbangkan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan, dengan demikian petitum angka 3 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 4 menghukum Tergugat membayar uang hak-hak Penggugat I seluruhnya Rp 77.966.531,92 (tujuh puluh tujuh juta sembilan ratus enam puluh enam ribu lima ratus tiga puluh satu rupiah sembilan puluh dua sen), untuk Penggugat II seluruhnya Rp 90.534.791,68 (sembilan puluh juta lima ratus tiga puluh empat ribu tujuh ratus



sembilan puluh satu rupiah enam puluh delapan sen), Majelis Hakim telah mempertimbangkan hak-hak yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat I berjumlah Rp63.879.266,64 (enam puluh tiga juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua ratus enam puluh enam rupiah enam puluh empat sen), untuk Penggugat II berjumlah Rp57.970.680,00 (lima puluh tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu enam ratus delapan puluh rupiah), dengan demikian petitum angka 4 haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menyatakan bahwa terhadap petitum angka 5 yang menuntut menyatakan biaya perekrutan karyawan termasuk bon warung untuk makan karyawan yang baru datang adalah beban perusahaan Tergugat, petitum angka 6 yang menuntut menghukum Tergugat mengganti biaya yang dikeluarkan Penggugat yaitu bon makan karyawan diwarung kepada Penggugat I sebesar Rp.1.235.000,- (satu juta dua ratus lima ribu rupiah), kepada Penggugat II sebesar Rp.4.686.000,- (empat juta enam ratus delapan puluh enam ribu rupiah), telah Majelis Hakim pertimbangkan atas penjemputan calon Tenaga Kerja ke Banjarmasin Tergugat hanya memberikan insentif kepada para Penggugat sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah), untuk nota bon sebagaimana dalam bukti P-6 sampai dengan bukti P-15 karena tidak sesuai Standar Operating Procedure PT Graha Inti Jaya tidak diganti oleh Tergugat, dengan demikian petitum angka 5 dan petitum angka 6 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 7 yang menuntut menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, Majelis Hakim menilai gugatan Para Penggugat di atas Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) Vide Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tergugat berada pada pihak yang kalah maka biaya perkara sesuai Pasal 192 Rbg dibebankan kepada Tergugat sejumlah Rp436.000,00 (empat ratus tiga puluh enam ribu rupiah), dengan demikian petitum angka 7 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka gugatan aquo telah jelas obyek yang diperselisihkan adalah pemutusan hubungan kerja didasarkan pada ketentuan Pasal 36 huruf (g) angka (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan apa yang didalilkan oleh Para Penggugat telah dituntut pula dalam petitumnya karena antara Posita dengan Petitum



saling berhubungan maka gugatan aquo telah jelas atau tidak kabur dan tidak Obscur Libel;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka gugatan Para Penggugat haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan:

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Para Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

#### **Penggugat I (Agus Khairi);**

Uang Pesangon:  $1 \times 9 \times \text{Rp}4.738.818,00 = \text{Rp}42.649.362,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja  $4 \times \text{Rp}4.738.818,00 = \text{Rp} 18.955.272,00$

Uang Pergantian Hak Cuti 12/25  $\times \text{Rp}4.738.818,00 = \text{Rp}2.274.632,64$

Jumlah seluruhnya =  $\text{Rp}63.879.266,64$

(enam puluh tiga juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua ratus enam puluh enam rupiah enam puluh empat sen);

#### **Penggugat II (Fitra Aspiandi);**

Uang Pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp}4.003.500,00 = \text{Rp}36.031.500,00$

Uang Penghargaan masa kerja  $5 \times \text{Rp}4.003.500,00 = \text{Rp}20.017.500,00$

Uang Pergantian Hak Cuti 12/25  $\times \text{Rp}4.003.500,00 = \text{Rp}1.921.680,00$

Jumlah seluruhnya =  $\text{Rp}57.970.680,00$

(lima puluh tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu enam ratus delapan puluh rupiah);

4. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

Halaman 40 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sejumlah Rp446.000,00 (empat ratus empat puluh enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari Kamis, tanggal 22 Februari 2024, oleh kami Hotma E. P. Sipahutar S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lela Yulianty, S.H., M.H., dan Muhammad Suhri Burhan, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 29 Februari 2024, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Rahmawati Fitri, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua

Lela Yulianty, S.H., M.H.

Hotma E. P. Sipahutar, S.H., M.H.

Muhammad Suhri Burhan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Rahmawati Fitri, S.H.

## Perincian Biaya:

Materai : Rp20.000,00

Redaksi : Rp10.000,00

Halaman 41 dari 42 hal Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Biaya Proses ATK	: Rp50.000,00
PNBP/Leges	: Rp50.000,00
Biaya Pemanggilan	: <u>Rp316.000,00 +</u>
Jumlah	: Rp446.000,00

(empat ratus empat puluh enam ribu rupiah)

**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)