



PUTUSAN

Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SATIA, Warga Negara Indonesia, NIK 1578216711740002, beralamat di Kelurahan/Desa Dukuh Kupang, RT.004, RW.006, Kecamatan Dukuh Pakis, Kota Surabaya, yang memberi kuasa kepada Benny Wahyu Sujatmiko, S.H.,M.H. Erwin Febriawan, S.H., Tri Wigati Sri Rahayu Wuryaningrum, S.H.,M.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum yang beralamat di Jalan Jawa, Gang Kasih, No. 11, Kelurahan/Desa Wadungasih, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Desember 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT;

L a w a n

PT DUTA CITRA AUDIO RAYA, yang berkedudukan di Jalan Raya Suko Legok, Dusun Legok RT.15, RW.05, Kelurahan / Desa Suko, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Kodepos 61258, diwakili oleh Johan Yang, BSC, selaku Direktur Utama PT. Dutacitra Auditoraya dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya Sahura, S.H.,M.H., Advokat dan konsultan hukum pad NAS & PARTNERS, yang beralamat di Rungkut Asri I No. 8, Kali Rungkut, Kec. Rungkut Kota Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Januari 2023 yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut; Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat dalam perkara ini; Setelah mendengar keterangan para pihak didalam persidangan; Setelah memperhatikan bukti bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 2 Januari 2023, yang dilampiri Risalah/Anjuran dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada

Hal. 1 dari 13 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2023/PN Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 6 Januari 2023 dalam Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

- I. Tentang duduk perkara dan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat
 1. Bahwa Penggugat (Sdri. Satia) merupakan Karyawan Tergugat (PT Duta Citra Audio Raya), dengan masa kerja kurang lebih 26 tahun, sehingga sebagaimana hal tersebut status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sebagai pekerja PKWTT.
 2. Bahwa adapun jabatan atau posisi terakhir Penggugat saat bekerja pada Tergugat adalah di bagian produksi, dengan gaji terakhir per bulan Juli tahun 2021 adalah sebesar Rp. 4.293.581,85,-.(empat juta dua ratus sembilan puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh satu koma delapan puluh lima rupiah).
 3. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat sejak tahun 1996 sampai dengan 2022 banyak sekali pelanggaran-pelanggaran Normatif yang dilakukan oleh Tergugat.
 4. Bahwa sekira bulan Januari 2017, Tergugat dengan sepihak telah memberlakukan jam kerja yang tidak sesuai dengan Peraturan dan Perundang – Undangan yang berlaku, yaitu menerapkan jam kerja yang hanya 4 jam, yang dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 12.00 WIB.
 5. Bahwa atas pemberlakuan jam kerja sebagaimana tersebut pada poin 4 (empat), Penggugat hanya menerima upah sebesar 50% (lima puluh persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku, yaitu sekitar antara Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah) setiap bulannya.
 6. Bahwa Tergugat dalam melakukan pembayaran upah, tidak pernah memberikan bukti keterangan upah atau slip gaji kepada Penggugat, dimana hal tersebut bertentangan dengan Peraturan Perundangan – Undangan yang berlaku, sebagaimana ketentuan Pasal 17 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang selengkapya berbunyi :

Pasal 17 ayat (2)

“Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan.”

Hal. 2 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



7. Bahwa dikarenakan banyaknya pelanggaran lainnya terhadap hak-hak Normatif pekerja yang dilanggar oleh Tergugat yang kemudian pada tanggal 4 Agustus 2020 Penggugat melalui Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT Duta Citra Audio Raya mengajukan pemberitahuan Mogok Kerja kepada Tergugat yang akan dilaksanakan pada tanggal 13 Agustus 2020, sampai dengan 25 Agustus 2020, akan tetapi dengan memperhatikan situasi, kondisi adanya pandemi Covid-19 dengan adanya saran, pertimbangan serta himbauan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, maka Penggugat melalui Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT Duta Citra Audio Raya pada tanggal 13 Agustus 2022, membatalkan rencana Mogok Kerja yang dimaksud.
8. Bahwa kemudian atas aksi pembatalan rencana Mogok Kerja tersebut di poin 7 (tujuh) tersebut diatas Tergugat pada tanggal 27 Agustus 2020 menerbitkan surat kepada Penggugat melalui Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT Duta Citra Audio Raya, yang pada intinya surat tersebut menyatakan sejak per tanggal 15 Agustus 2020, pihak Tergugat tanpa melakukan perundingan dan komunikasi telah melakukan Lock-out (penutupan perusahaan) secara sepihak yang melarang Penggugat untuk masuk bekerja tanpa adanya batas waktu yang ditentukan.
9. Bahwa Lock-out (Penutupan Perusahaan) yang dilakukan oleh Tergugat terindikasi melanggar sebagaimana ketentuan Pasal 146 dan Pasal 148 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selengkapny berbunyi :

Pasal 146

- (1) *Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalny perundingan.*
- (2) *Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh.*
- (3) *Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.*

Hal. 3 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Pasal 148

- (1) *Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.*
 - (2) *Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :*
 - a. *waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan*
 - b. *alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).*
 - (3) *Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.*
10. Bahwa kemudian Tergugat pada tanggal 28 Juni 2021, menerbitkan Surat Panggilan Masuk Kerja Nomor : 1/DCAR/28-06-2021, yang isinya memanggil Penggugat untuk masuk kerja kembali pada hari Kamis tanggal 01 Juli 2021 pukul 08.00 WIB, akan tetapi surat panggilan tersebut baru diterima Penggugat pada tanggal 02 Juli 2021 pada sekira siang hari.
 11. Bahwa Penggugat dikarenakan menerma Surat Panggilan Masuk kerja tersebut sehingga baru bisa hadir di perusahaan pada tanggal tersebut, yang oleh Tergugat kemudian menolak Penggugat untuk melaksanakan aktivitas bekerja dengan berbagai macam alasan yang menurut Penggugat tidak masuk akal.
 12. Bahwa selanjutnya pada tanggal 06 Juli 2021 sekira waktu siang hari Penggugat kembali menerima Surat Panggilan Masuk Kerja II Nomor: 2/DCAR/03-07-2021 tertanggal 03 Juli 2021, dimana pada tanggal 07 Juli 2021, Penggugat hadir dan masuk kerja di perusahaan Tergugat, akan tetapi Penggugat kembali ditolak untuk melaksanakan aktivitas bekerja oleh Tergugat;
 13. Bahwa pada tanggal 24 Juli 2021, Penggugat menerima Surat dengan Nomor : 21/DCAR/VII/2021 tertanggal 21 Juli 2021, tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Karena Mangkir dari Tergugat, menanggapi Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri Karena Mangkir tersebut, pada tanggal 26 Juli 2021, Penggugat

Hal. 4 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



telah mengirimkan Surat jawaban yang pada intinya Penggugat menolak atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan pihak Tergugat.

14. Bahwa atas surat jawaban yang dikirimkan Penggugat sebagaimana angka 14 (empat belas) tersebut diatas Tergugat tidak memberikan tanggapan apapun baik secara lisan maupun tertulis kepada Penggugat atas Surat Penolakan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak tersebut yang kemudian oleh Penggugat pada tanggal 13 September 2022, mengajukan Permintaan Perundingan Bipartit I.
 15. Bahwa atas permintaan perundingan Bipartit I Penggugat tidak mendapat respon yang positif dari pihak Tergugat, maka pada tanggal 26 September 2022, kembali Penggugat mengajukan Permintaan Perundingan Bipartit II namun Tergugat tetap tidak menunjukkan iktikad baiknya kepada Penggugat.
- II. Tentang kewajiban tergugat kepada Penggugat sebagaimana amanat Peraturan dan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Republik Indonesia
16. Bahwa selanjutnya guna memperoleh kepastian hukum atas hak – hak Penggugat, maka pada tanggal 10 Oktober 2022, Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial dimaksud sesuai mekanisme hukum yang berlaku dengan mencatatkan hal tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo.
 17. Bahwa atas upaya hukum yang dilakukan oleh Penggugat dengan mencatatkan permasalahan tersebut pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo, dikarenakan gagal dalam perundingan dan setelah membaca resume dari masing-masing Pihak yang berperkara yang kemudian oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo menerbitkan Anjuran dengan Nomor : 560/3742/438.5.7/2022 pada tanggal 11 November 2022, adalah sebagai berikut :
 1. Pihak Pekerja (Sdri. SATIA) melalui Kuasa Hukumnya (Sdr. Benny Wahyu Sujatmiko, S.H., M.H.) dengan Pihak Pengusaha PT Duta Citra Audio melalui Kuasa Hukumnya (Sdr. Sahura, SH., MH) agar sepakat untuk mengakhiri dan diakhiri hubungan kerjanya terhitung sejak tanggal 30 Juli 2021.
 2. Atas pengakhiran hubungan kerja tersebut, Pihak Pengusaha PT Duta Citra Audio melalui Kuasa Hukumnya (Sdr. Sahura, SH., MH.) agar memberikan hak – hak Pekerja (Sdri. Satia) melalui

Hal. 5 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Kuasa Hukumnya (Sdr. Benny Wahyu Sujatmiko, S.H., M.H.) sesuai masa kerjanya berupa uang pesangon sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI. No. 35 Tahun 2021.

3. *Pihak Pekerja (Sdri, Satia) melalui Kuasa Hukumnya (Sdr. Benny Wahyu Sujatmiko, S.H., M.H.) dan Pengusaha PT Duta Citra Audio melalui Kuasa Hukumnya (Sdr. Sahura, SH., MH.) agar memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran dengan memberikan tembusan kepada pihak lainnya;*
4. *Apabila kedua belah pihak menyetujui Anjuran tertulis, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak Anjuran Tertulis disetujui, Para pihak menghadap Mediator Hubungan Industrial untuk dibuatkan Perjanjian Bersama.*
5. *Apabila para pihak tidak memberikan jawaban dalam batas waktu tersebut diatas dianggap menolak Anjuran dan para pihak atau salah satu pihak menolak Anjuran, dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.*
18. *Bahwa sebagaimana uraian diatas, telah jelas dan terang benderang bahwasannya lock-out (Penutupan Perusahaan) yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, sebagaimana yang termaktub dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan terhitung sejak periode pengupahan bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Oktober 2022. Selengkapnnya ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :*

Pasal 93

- 1) *Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.*
- 2) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :*

Hal. 6 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

19. Bahwa sesuai Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor : 188/568/KPTS/013/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2020 tertanggal 20 November 2019, telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku tahun 2020 di Kabupaten Sidoarjo yaitu sebesar Rp. 4.193.581,85,- (empat juta seratus sembilan puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh satu koma delapan puluh lima rupiah).
20. Bahwa selanjutnya sesuai Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor:188/538/KPTS/013/2020 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2021 tertanggal 21 November 2020, telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku di Kabupaten Sidoarjo yaitu sebesar Rp. 4.293.581,85,- (empat juta dua ratus sembilan puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh satu koma delapan puluh lima rupiah).
21. Bahwa selanjutnya sesuai Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor:188/803/KPTS/013/2021 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021, telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku di Kabupaten Sidoarjo yaitu sebesar Rp. 4.368.581,85,- (empat juta tiga ratus enam puluh delapan ribu lima ratus delapan puluh satu koma delapan puluh lima rupiah).
22. Bahwa selanjutnya demikian halnya oleh karena itikad pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Penggugat datangnya dari pihak Tergugat, maka dalam hal ini dapat dikategorikan *pihak* Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.
23. Bahwa dengan demikian Penggugat berhak atas kompensasi PHK sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 40 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) Jo. Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hal. 7 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



24. Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor: 188/538/KPTS/013/2020, tentang upah minimum Kabupaten, Kota di Jawa Timur tahun 2021 serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai masa kerjanya berupa uang pesangon sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4), maka dapat kami sampaikan perincian dan besaran kompensasi yang harus di bayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat (Sdri. SATIA) adalah sebagai berikut :

KOMPENSASI PHK PENGGUGAT

A	Uang Pesangon	Rp. 4.293.581.85- x 9	=	Rp. 38.642.236.65,-
B	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp.4.293.581.85,-x 10	=	Rp. 42.935.818.5,-
C	Uang Penggantian Hak (Sisa Cuti Yang Belum Diambil)	Rp.143.619,- x 12 Hari	=	Rp. 1.723.428,-
		TOTAL		Rp. 83.301.485.15,-

25. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dalam perkara ini adalah atas kehendak Tergugat bukan atas kehendak Penggugat yang menyebabkan Penggugat tidak bisa melakukan kewajibannya (bekerja) di perusahaan Tergugat sebagaimana mestinya, dengan demikian berdasarkan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 37/PUU-IX/2011 Jo. SEMA (Surat Edaran Mhkamah Agung Republik Indonesia) Nomor 3 tahun 2015 bidang Hukum Perdata Khusus, maka Penggugat masih berhak menerima hak upah sampai dengan Putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selengkapnya berbunyi:

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 37/PUU-IX/2011 dalam amarnya nomor 2 (dua) dan 3 (tiga) berbunyi :

Hal. 8 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



“2. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.

4. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap”. (Vide. Bukti P-22a)

SEMA (Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia) Nomor 3 tahun 2015 bidang Hukum Perdata Khusus huruf f berbunyi:

“Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah

menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan. kelebihan waktu dalam proses phi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak.”

26. Bahwa Penggugat mengajukan permohonan Sita Jaminan Conservatoir Beslag terhadap harta kekayaan Tergugat, karena terdapat keawatiran dan persangkaan yang beralasan mengingat Tergugat yang sebelumnya tidak beriktikad baik yang akan dapat mengalihkan, menyewakan, dan/atau mengagunkan harta kekayaannya selama proses pemeriksaan perkara *a quo*, hal ini sebagaimana berdasarkan Pasal 227 HIR yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 227 HIR

“Jika ada persangkaan yang beralasan, bahwa seorang yang berhutang, selagi belum dijatuhkan Keputusan atasnya atau selagi Putusan yang mengalahkannya belum dapat dijalankan, mencari akal akan menggelapkan atau membawa barangnya baik yang tidak tetap maupun yang tetap dengan maksud akan menjauhkan barang itu dari penagih hutang, maka atas surat permintaan orang yang

Hal. 9 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



berkepentingan Ketua Pengadilan Negeri dapat memberi perintah, supaya disita barang itu untuk menjaga hak orang yang memasukan permintaan itu, dan kepada peminta harus diberitahukan akan menghadap persidangan, Pengadilan Negeri yang pertama sesudah itu untuk memajukan dan menguatkan gugatannya”.

27. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan para Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berkenan meletakkan sita jaminan *Conservatoir Beslag* terhadap seluruh harta kekayaan milik TERGUGAT, baik barang bergerak berupa tanah dan bangunan maupun barang tidak bergerak baik yang ada pada saat ini maupun dikemudian hari yang terletak di Jalan Raya Suko Legok 8, Dusun Legok, RT. 15, RW. 05, Kelurahan/Desa Suko, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Kodepos 61258.

Berdasarkan hal – hal tersebut di atas dengan bukti – bukti yang cukup, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

- 1) Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan menurut hukum Penggugat dan Tergugat mempunyai Hubungan Kerja ;
- 3) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 31 Januari 2022 dengan segala akibat hukumnya;
- 4) Menyatakan Tergugat bersalah telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta peraturan – peraturan pelaksana yang berlaku;
- 5) Memerintahkan dan menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai, lunas dan sekaligus kepada Penggugat atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor: 188/538/KPTS/013/2020, tentang upah minimum Kabupaten, Kota di Jawa Timur tahun 2021 dan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Hal. 10 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



sesuai masa kerjanya berupa uang pesangon sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) dengan besaran dan perincian sebagai berikut :

A	Uang Pesangon	Rp. 4.293.581.85- x 9	Rp. 38.642.236.65,-
B	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp. 4.293.581.85,- x 10	Rp. 42.935.818.5,-
C	Uang Penggantian Hak (Sisa Cuti Yang Belum Diambil)	Rp.143.619,- x 12 Hari	Rp. 1.723.428,-
		TOTAL	Rp. 83.301.485.15,-

Terbilang : delapan puluh tiga juta tiga ratus satu ribu empat ratus delapan puluh lima koma lima belas rupiah,-

- 6) Memerintahkan dan menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai, lunas dan sekaligus kepada Penggugat upah Penggugat selama tidak dipekerjakan (upah proses) pada periode pengupahan Agustus 2021 sampai dengan Januari 2022, dengan besaran dan perincian sebagai berikut :

No.	KETERANGAN	UPAH SELAMA TIDAK DIPEKERJAKAN
1.	Upah Bulan Agustus 2021 – Desember 2021 selama 5 Bulan x Rp. 4.293.581.85,-(UMK Tahun 2021)	Rp. 21.467.909.25,-
2.	Upah Bulan Januari 2022 selama 1 Bulan x Rp. 4.368.581.85,-(UMK Tahun 2022)	Rp. 4.368.581.85,-
	TOTAL	Rp. 25.836.491.1,-

Terbilang : dua puluh lima juta delapan ratus tiga puluh enam ribu empat ratus sembilan puluh satu koma satu rupiah.

- 7) Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
- 8) Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (conservatoir beslag) terhadap seluruh harta kekayaan Tergugat baik benda tidak bergerak berupa tanah dan bangunan serta barang – barang bergerak yang ada saat ini maupun kemudian milik Tergugat yang terletak di Jalan Raya Suko



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Legok, Dusun Legok RT. 15, RW. 05, Kelurahan/Desa Suko, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Kodepos 61258, serta menyatakan menurut hukum Sita Jaminan (conservatoir beslag) tersebut sah dan berharga;

- 9) Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo kepada pihak Tergugat.

atau;

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya tersebut dalam persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 130 HIR yang menyatakan bahwa “Majelis Hakim berkewajiban untuk mendamaikan pihak-pihak yang bersengketa sebelum memeriksa perkara lebih lanjut”;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan para pihak namun tidak berhasil, selanjutnya persidangan dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tersebut, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, di persidangan Tergugat telah mengajukan jawaban secara tertulis tanggal 7 Februari 2023, sebagai berikut :

I. DALAM POKOK PERKARA (KONVENSI)

1. Bahwa, pada pokoknya Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam Surat Gugatannya, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat dalam jawaban ini;
2. Bahwa, Tergugat tidak akan menanggapi dalil-dalil Penggugat satu per satu dalam Gugatannya. Tergugat hanya akan menanggapi dalil-dalil yang dianggap penting untuk diberikan penegasan, penjelasan dan/atau penerangan guna menguatkan dalil-dalil Tergugat;
3. Bahwa permasalahan ini berawal pada tanggal 13 Juli – 13 Agustus 2020, beberapa Pekerja termasuk salah satunya Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI menuntut adanya kekurangan upah sejak tahun 2017 dan pemberlakuan jam kerja setengah hari;

Hal. 12 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby

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)



4. Bahwa, selama ini sejak tahun 2017 seluruh Pekerja termasuk Penggugat ini telah membuat kesepakatan terkait hal tersebut dan tidak pernah mempermasalahkan adanya pemberlakuan jam kerja setengah hari dikarenakan kondisi perusahaan yang berada dalam jurang resesi, tetapi perusahaan berusaha mempertahankan untuk beroperasi dan tetap mempekerjakan pekerja dengan melakukan perundingan dan kesepakatan dengan seluruh pekerja;
5. Bahwa, hal tersebut sudah sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal menyatakan, Apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut salah satunya adalah dengan mengurangi jam kerja;
6. Bahwa, pemberlakuan pengurangan jam kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena untuk menyelamatkan perusahaan agar tidak tutup dan tidak melakukan PHK kepada seluruh karyawan, dan hal tersebut tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan apapun, justru kebijakan tersebut untuk mendukung program pemerintah;
7. Bahwa, pada tanggal 13 Juli 2020 Para Pekerja termasuk salah satunya Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI mengirimkan Surat Perundingan Bipartit I (pertama) dan sekaligus pada tanggal 16 Juli 2020 Para Pekerja termasuk Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI mengirimkan Surat Perundingan Bipartit II (Kedua);
8. Bahwa, surat Permintaan Perundingan Bipartit Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI tidak memenuhi ketentuan Pasal 137 UU Tenaga Kerja karena tidak dilakukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja dan tidak adanya risalah perundingan yang menyatakan perundingan mengalami jalan buntu, namun tiba-tiba pada tanggal 04 Agustus 2020 Tergugat telah menerima pemberitahuan mogok kerja, padahal sama sekali belum dilakukan perundingan dan/atau perundingan mengalami jalan buntu telah gagal yang dibuktikan dengan risalah perundingan;
9. Bahwa, namun tiba-tiba pada tanggal 13 Agustus 2020 pada pagi hari, Tergugat telah menerima Surat Pembatalan Mogok Kerja dari

Hal. 13 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI, untuk membatalkan mogok kerja dan akan kembali bekerja seperti ketentuan semula seperti sediakala, karena sadar jika prosedur mogok kerja yang dilakukan tidak sah serta adanya permintaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang meminta untuk dihentikan mogok kerja, sehingga pada tanggal 13 Agustus 2020 Para Pekerja termasuk Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI melakukan pembatalan mogok kerja melalui Surat tertulis yang disampaikan kepada Perusahaan dan kepada Disnaker Sidoarjo;

10. Bahwa, faktanya pada tanggal 13 Agustus 2020 pada pukul 10.09 WIB Para Pekerja termasuk Penggugat yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI, berhenti bekerja dan memaksa seluruh pekerja di bagian produksi untuk berhenti bekerja dan keluar dari tempat kerja, sambil menyeret dan merusak barang-barang produksi milik Tergugat dan melakukan umpatan-umpatan yang tidak menyenangkan kepada Tergugat;
11. Bahwa, sehingga Tergugat menganggap hal yang dilakukan oleh Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI adalah mogok kerja yang tidak sah, dan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, yang dirugikan baik secara materiil maupun imateriil. Adapun kejadian tersebut terekam dalam CCTV perusahaan;
12. Bahwa, terhadap kejadian perusakan yang dilakukan oleh Para Pekerja termasuk Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI yang melakukan mogok kerja tidak sah dan melakukan perusakan barang, Tergugat pada hari itu tanggal 13 Agustus 2020 sampai dengan tanggal 15 Agustus 2020 telah melakukan perundingan dan telah memanggil seluruh pekerja termasuk Penggugat yang ada di pabrik untuk meminta seluruh pekerja termasuk Para Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI untuk kembali bekerja seperti semula, namun Para Pekerja termasuk Penggugat melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI tetap tidak mau bekerja;
13. Bahwa, oleh karena gagalnya perundingan yang dilakukan sejak tanggal 13 Agustus 2020 s/d tanggal 15 Agustus 2020 dan Para

Hal. 14 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Pekerja termasuk Penggugat tetap melakukan tindakan provokasi kepada pekerja lain maka untuk menyelamatkan asset perusahaan dan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan maka Tergugat menggunakan haknya untuk melakukan penghentian atau penutupan produksi perusahaan (*lock-out*) pada tanggal 15 Agustus 2020 yang mana surat Pemberitahuan *Lock-Out* telah dibacakan kepada seluruh pekerja pada hari itu dan surat sudah dikirimkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kab Sidoarjo sebagaimana diatur dalam Pasal 149 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

14. Bahwa, selama pelaksanaan *lock out*, Perusahaan berusaha untuk melakukan perundingan dan meminta pekerja termasuk Penggugat untuk masuk kerja kembali namun yang bersangkutan tidak mau dan perundingan gagal, sehingga berdasarkan hal tersebut perusahaan membuat Surat Perpanjangan *Lock Out* yang pertama yaitu mulai 1 Januari 2021 s/d 31 Maret 2021 dan Perpanjangan *Lock Out* yang kedua yaitu mulai 01 April 2021 s/d 30 Juni 2021 terlampir surat pemberitahuan ke Disnaker Sidoarjo;
15. Bahwa, selama proses *lock out* seluruh pekerja yang melakukan mogok telah kembali masuk kerja, kecuali ada beberapa pekerja yang berjumlah 3 (tiga) orang termasuk Penggugat yang belum masuk bekerja kembali, oleh karena perusahaan sudah ingin masalah ini selesai maka Tergugat memutuskan untuk menghentikan *lock out* pada tanggal 30 Juni 2021;
16. Bahwa, Tergugat melakukan pemanggilan kepada Penggugat untuk bekerja kembali dan datang ke perusahaan pada tanggal 01 Juli 2021 melalui surat tercatat tertanggal 28 Juni 2021, oleh karena Penggugat tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, maka perusahaan memberikan surat pemanggilan untuk bekerja yang kedua tertanggal 03 Juli 2021. Namun Penggugat tidak hadir juga untuk bekerja tanpa keterangan yang jelas;
17. Bahwa, Tergugat membantah dengan keras dalil Gugatan Penggugat pada poin ke 11 yang menyatakan Penggugat masuk kerja pada tanggal 1 Juli 2021 tetapi Tergugat menolak untuk melaksanakan aktivitas bekerja berbagai macam alasan, yang benar adalah Penggugat sama sekali tidak hadir untuk bekerja pada saat dipanggil bekerja dan tidak memberikan alasan secara tertulis dan patut. Hal tersebut dapat dibuktikan jika Penggugat jelas berbohong tidak masuk

Hal. 15 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



akal karena pada poin ke 10 Gugatan menyatakan Penggugat baru menerima surat pada tanggal 02 Juli 2021 pada siang hari, tetapi pada poin 11 Penggugat menyatakan sudah hadir di perusahaan pada tanggal 01 Juli 2021, padahal Penggugat baru menerima surat tanggal 02 Juli 2021 sebagaimana diatas.

18. Bahwa, Tergugat juga membantah dalil Penggugat pada poin ke 12 yang menyatakan Penggugat hadir pada tanggal 07 Juli 2021 sesuai Panggilan kerja ke II, namun faktanya Penggugat tidak pernah hadir sama sekali ke perusahaan untuk bekerja dan tidak memberikan alasan yang jelas secara tertulis;
19. Bahwa, Penggugat sejak tanggal 01 Juli 2021 s/d tanggal 20 Juli 2021 tidak pernah mengirimkan surat keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah atas ketidakhadirannya kepada Tergugat di perusahaan;
20. Bahwa, Tergugat juga menunggu sampai dengan tanggal 20 Juli 2021 namun Penggugat juga tidak kunjung hadir untuk bekerja, sehingga Tergugat mengirimkan Surat Nomor 21/DCAR/VII/2021 tertanggal 21 Juli 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mangkir kepada Penggugat;
21. Bahwa, Surat Pemberitahuan PHK karena mangkir tersebut sudah sesuai dengan Pasal 154A UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Pasal 36 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 dapat dikategorikan jika Penggugat dikualifikasikan mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut turut tidak masuk tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis;

II. DALAM GUGATAN BALIK (REKONVENSİ)

Bahwa, terhadap gugatan Penggugat Konvensi, bersama ini perkenankanlah Tergugat Konvensi mengajukan gugatan balik (rekonvensi) kepada Penggugat Konvensi, sehingga kedudukan Tergugat Konvensi menjadi Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Konvensi menjadi Tergugat Rekonvensi, dengan uraian sebagai berikut :

1. Bahwa, dalil-dalil Penggugat Rekonvensi sebagaimana tercantum pada bagian jawaban konvensi dianggap terulang dan menjadi satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dalam gugatan rekonvensi ini;
2. Bahwa, Tergugat Rekonvensi (SATIA) adalah merupakan Pengurus dan anggota Serikat Pekerja SP LEM SPSI PT. Dutacitra Auditoraya

Hal. 16 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



yang sebelumnya sejak awal Tahun 2020 berselisih dengan Penggugat Rekonvensi yaitu berkaitan dengan pembahasan Draft Peraturan Perusahaan mengenai pemberlakuan jam kerja dan pengupahan, Namun Penggugat Rekonvensi sudah menyatakan pemberlakuan jam kerja dan upah sudah sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja, dan sesuai dengan fakta kondisi perusahaan saat ini;

3. Bahwa, pada tanggal 13 Juli 2020 Tergugat Rekonvensi mengirimkan Surat Perundingan Bipartit I (pertama) dan pada tanggal 16 Juli 2020 Tergugat Rekonvensi mengirimkan Surat Perundingan Bipartit II (Kedua) telah diakui dalam dalil gugatan Tergugat Rekonvensi dalam Surat Gugatan, yang mana Penggugat Rekonvensi belum sempat melakukan perundingan di Bipartit I (pertama) tetapi Tergugat Rekonvensi sudah mengirimkan Surat Perundingan Bipartit II (kedua) yang hanya berjarak 3 (tiga) hari;
4. Bahwa, antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi belum melakukan perundingan dan perundingan belum bisa dikatakan gagal karena berdasarkan penjelasan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan menyatakan Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah *"tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan"*;
5. Bahwa, surat Permintaan Perundingan Bipartit Tergugat Rekonvensi tidak memenuhi ketentuan Pasal 137 UU Tenaga Kerja karena tidak dilakukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja dan tidak adanya risalah perundingan yang menyatakan perundingan mengalami jalan buntu, karena Surat Permintaan Perundingan Bipartit I dan Surat Bipartit II hanya berjarak 3 (tiga) hari kerja yaitu pertama pada tanggal 13 Juli 2020 dan Kedua tanggal 16 Juli 2020 dan para pihak belum sempat melakukan perundingan apapun, sehingga tidak ada risalah perundingan yang menyatakan perundingan gagal;
6. Bahwa, Penggugat Rekonvensi sudah memberikan tanggapan dan respon terhadap perundingan tersebut dan berusaha menyelesaikan

Hal. 17 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



permasalahan dengan baik, namun tiba-tiba pada tanggal 04 Agustus 2020 Penggugat Rekonvensi telah menerima pemberitahuan mogok kerja, padahal sama sekali belum dilakukan perundingan dan/atau perundingan mengalami jalan buntu telah gagal yang dibuktikan dengan risalah perundingan;

7. Bahwa, namun tiba-tiba pada tanggal 13 Agustus 2020 pada pagi hari, Penggugat Rekonvensi telah menerima Surat Pembatalan Mogok Kerja dari Para Penggugat Rekonvensi, untuk membatalkan mogok kerja dan akan kembali bekerja seperti ketentuan semula seperti sedia kala, karena Para Tergugat Rekonvensi sadar jika prosedur mogok kerja yang dilakukan tidak sah serta adanya permintaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang meminta untuk dihentikan mogok kerja, sehingga pada tanggal 13 Agustus 2020 Para Tergugat Rekonvensi melakukan pembatalan mogok kerja melalui Surat tertulis yang disampaikan kepada Penggugat Rekonvensi dan kepada Disnaker Sidoarjo;
8. Bahwa, berdasarkan Surat Pembatalan Mogok Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi pada tanggal 13 Agustus 2020 seharusnya Tergugat Rekonvensi sudah tidak akan melakukan mogok kerja karena surat pembatalan tersebut juga telah mencabut Surat Pemberitahuan Mogok Kerja yang disampaikan sebelumnya pada tanggal 04 Agustus 2020, sehingga sudah tidak ada dasar bagi Tergugat Rekonvensi untuk melakukan mogok kerja;
9. Bahwa, faktanya pada tanggal 13 Agustus 2020 pada pukul 10.09 WIB Tergugat Rekonvensi, berhenti bekerja dan memaksa seluruh pekerja di bagian produksi untuk berhenti bekerja dan keluar dari tempat kerja, sambil menyeret dan merusak barang-barang produksi milik perusahaan dan melakukan umpatan-umpatan yang tidak menyenangkan kepada Penggugat Rekonvensi. Sehingga Penggugat Rekonvensi menganggap hal yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi adalah mogok kerja yang tidak sah, dan melakukan tindakan yang merugikan Penggugat Rekonvensi, yang dirugikan baik secara materiil maupun immateriil. Adapun kejadian tersebut terekam dalam CCTV perusahaan;
10. Bahwa, terhadap kejadian perusakan yang dilakukan oleh Para Pekerja termasuk Tergugat Rekonvensi melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI yang melakukan mogok kerja

Hal. 18 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



tidak sah dan melakukan perusakan barang, Penggugat Rekonvensi pada hari itu tanggal 13 Agustus 2020 sampai dengan tanggal 15 Agustus 2020 telah melakukan perundingan dan telah memanggil seluruh pekerja termasuk Tergugat Rekonvensi yang ada di pabrik untuk meminta seluruh pekerja termasuk Tergugat Rekonvensi melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI untuk kembali bekerja seperti semula, namun Para Pekerja termasuk Tergugat Rekonvensi melalui serikat pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI tetap tidak mau bekerja;

11. Bahwa, oleh karena gagalnya perundingan yang dilakukan sejak tanggal 13 Agustus 2020 s/d tanggal 15 Agustus 2020 dan para pekerja termasuk Tergugat Rekonvensi tetap melakukan tindakan provokasi kepada pekerja lain maka untuk menyelamatkan asset perusahaan dan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan maka Penggugat Rekonvensi menggunakan haknya untuk melakukan penghentian atau penutupan produksi perusahaan (lock-out) pada tanggal 15 Agustus 2020 yang mana surat Pemberitahuan Lock-Out telah dibacakan kepada seluruh pekerja pada hari itu dan surat sudah dikirimkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kab Sidoarjo sebagaimana diatur dalam Pasal 149 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
12. Bahwa, selama pelaksanaan *lock out* Penggugat Rekonvensi berusaha untuk melakukan perundingan dan meminta pekerja termasuk Tergugat Rekonvensi untuk masuk kerja kembali namun yang bersangkutan tidak mau dan perundingan gagal, sehingga berdasarkan hal tersebut perusahaan membuat Surat Perpanjangan Lock Out yang pertama yaitu mulai 1 Januari 2021 s/d 31 Maret 2021 dan Perpanjangan Lock Out yang kedua yaitu mulai 01 April 2021 s/d 30 Juni 2021 terlampir surat pemberitahuan ke Disnaker Sidoarjo;
13. Bahwa, selama proses *lock out* seluruh pekerja yang melakukan mogok telah kembali masuk kerja, kecuali ada beberapa pekerja yang berjumlah 3 (tiga) orang termasuk Tergugat Rekonvensi yang belum masuk bekerja kembali, oleh karena perusahaan sudah ingin masalah ini selesai maka Penggugat Rekonvensi memutuskan untuk menghentikan *lock out* pada tanggal 30 Juni 2021;
14. Bahwa, Penggugat Rekonvensi melakukan pemanggilan kepada Tergugat Rekonvensi untuk bekerja kembali dan datang ke

Hal. 19 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan pada tanggal 01 Juli 2021 melalui surat tercatat tertanggal 28 Juni 2021, oleh karena Tergugat Rekonvensi tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, maka Penggugat Rekonvensi memberikan surat pemanggilan untuk bekerja yang kedua tertanggal 03 Juli 2021. Namun Tergugat Rekonvensi tidak hadir juga untuk bekerja tanpa keterangan yang jelas;

15. Bahwa, Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 01 Juli 2021 s/d tanggal 20 Juli 2021 tidak pernah mengirimkan surat keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah atas ketidakhadirannya kepada Penggugat Rekonvensi di perusahaan;
16. Bahwa, Penggugat Rekonvensi juga menunggu sampai dengan tanggal 20 Juli 2021 namun Tergugat Rekonvensi juga tidak kunjung hadir untuk bekerja, sehingga Penggugat Rekonvensi mengirimkan Surat Nomor 21/DCAR/VII/2021 tertanggal 21 Juli 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mangkir kepada Tergugat Rekonvensi;
17. Bahwa, Surat Pemberitahuan PHK karena mangkir tersebut sudah sesuai dengan Pasal 154A UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Pasal 36 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 dapat dikategorikan jika Penggugat dikualifikasikan mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut turut tidak masuk tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis;
18. Bahwa, berdasarkan hal tersebut diatas maka sudah sepatutnya tindakan Tergugat Rekonvensi tidak bekerja pada Penggugat Rekonvensi dikualifikasi sebagai tindakan mangkir / dianggap mengundurkan diri karena tidak masuk tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Penggugat Rekonvensi 2 kali secara patut;
19. Bahwa, oleh karena Gugatan Rekonvensi ini diajukan dengan itikad baik yang mana sangat berhubungan dengan pokok perkara gugatan *aquo* dan diperkuat dengan bukti-bukti yang cukup, khususnya tetapi tidak terbatas pada adanya pengakuan dari kedua belah pihak, maka patutlah kiranya putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, walaupun ada bantahan, banding, kasasi, dan upaya hukum yang lainnya (*uit voorbar bij voorrad*);

Hal. 20 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana tersebut di atas, Tergugat/Penggugat Rekonvensi memohon dengan hormat kepada yang mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, Pemeriksa Perkara ini untuk berkenan memutuskan hal-hal sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA (KONVENS)

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

DALAM GUGATAN BALIK (REKONVENS)

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tindakan Tergugat Rekonvensi yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan tertulis pada tanggal 01 Juli 2021 s/d tanggal 20 Juli 2021 sebagai Tindakan mangkir;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi dengan alasan mangkir atau dianggap mengundurkan diri terhitung sejak 21 Juli 2021;
4. Menyatakan Putusan atas gugatan Penggugat Rekonvensi dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, walaupun ada bantahan, banding, kasasi, dan upaya hukum yang lainnya (*uit voorbar bij voorrad*);
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau, apabila Majelis Hakim berpandangan lain, maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi memohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 14 Februari 2023, dan atas Replik Penggugat tersebut Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 21 Februari 2023;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya di persidangan Penggugat telah mengajukan alat bukti surat, yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-18.B, yang telah dibubuhi materai cukup, sebagai berikut :

1. Foto copy, Surat Permintaan Perundingan Bipartit I (Kesatu) Nomor 001/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.07.E/2020, tanggal 13 Juli 2020, yang dikirim oleh Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT. Duta Citra Audio Raya kepada Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-1.a;

Hal. 21 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



- Foto copy, Surat Permintaan Perundingan Bipartit II (Kedua) Nomor 002/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.07.E/2020, tanggal 16 Juli 2020, yang dikirim oleh Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra AUDIO RAYA kepada Pimpinan Perusahaan PT. DUTA CITRA AUDIO RAYA, diberi tanda bukti P-1.b;
2. Foto copy, Surat Tanggapan Atas Permintaan Bipartit I (Kesatu) dan Permintaan Bipartit II (Kedua) Nomor 21/VII/2020, tanggal 21 Juli 2020, yang dikirim oleh Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy, Surat Pelaporan Diri Masuk Kerja Pekerja PT. Duta Citra Audio Raya Nomor 005/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.08.E/2020, tanggal 14 Agustus 2020, yang dikirim oleh Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT Duta Citra Audio Raya kepada Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-3;
4. Foto copy, Surat Pengaduan/Pelaporan Indikasi Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan Oleh Pimpinan Perusahaan/Pengurus/Direksi PT. Duta Citra Audio Raya Nomor 006/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.08.E/2020, tanggal 19 Agustus 2020, yang dikirim oleh Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur, diberi tanda bukti P-4;
5. Foto copy, Surat Tanggapan dan Penjelasan Nomor 01/IX/2020, tanggal 01 September 2020, yang dikirim oleh Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, diberi tanda bukti P-5;
6. Foto copy, Surat Panggilan Dinas II (Kedua) Nomor 560/1958/108.5/2020, tanggal 16 September 2020, yang dikirim oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur kepada Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-6;
7. Foto copy, Surat Permintaan Perundingan Bipartit I (Kesatu) Nomor /ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.10.E/2020, tanggal 15 Oktober 2020, yang dikirim oleh Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya kepada Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-7;
8. Foto copy, Surat Tanggapan Atas Permintaan Bipartit I (Kesatu) Nomor 19/10/2020, tanggal 19 Oktober 2020, yang dikirim oleh Pimpinan

Hal. 22 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



- Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-8;
9. Foto copy, Surat Permintaan Perundingan Bipartit II (Kedua) Nomor /ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.11.E/2020, tanggal 11 November 2020, yang dikirim oleh Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya kepada Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-9;
 10. Foto copy, Surat Tanggapan Atas Permintaan Bipartit II (Kedua) Nomor 16/XI/2020, tanggal 16 November 2020, yang dikirim oleh Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-10;
 11. Foto copy, Surat Klarifikasi Perpanjangan Lock Out Nomor 06/DCAR/IV/2021, tanggal 06 April 2021, yang dikirim oleh Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, diberi tanda bukti P-11;
 12. Foto copy, Surat Undangan Gelar Perkara Nomor 560/1528/108.5/2021, tanggal 08 September 2021, yang dikirim oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur kepada Pimpinan PUK SP LEM - SPSI PT.Duta Citra Audio Raya, diberi tanda bukti P-12;
 13. Foto copy, Surat Panggilan Masuk Kerja Nomor I/DCAR/28-06-2021, tanggal 28 Juni 2021, yang dikirim oleh Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada Sdri. Satia yang di terima pada tanggal 02 Juli 2021 Jam. 10.45 Wib, diberi tanda bukti P-13;
 14. Foto copy, Surat Pernyataan Sdri. Satia, tanggal 30 Juni 2021, diberi tanda bukti P-14;
 15. Foto copy, Surat Panggilan Masuk Kerja Ke II (Kedua) Nomor 2/DCAR/03-07-2021, tanggal 03 Juli 2021, yang dikirim oleh Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada Sdri. Satia yang di terima pada tanggal 07 Juli 2021 Jam 08.00 Wib, diberi tanda bukti P-15;
 16. Foto copy, Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya, tanggal 26 Juli 2021, yang dikirim oleh Sdri. Satia kepada Pimpinan Perusahaan PT. Duta Citra Audio Raya kepada Sdri. Satia, diberi tanda bukti P-16;
 17. Foto copy, Kartu Tanda Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Rincian Saldo Jaminan Hari Tua dan Informasi Jaminan Pensiun Tahun 2018 dan Tahun 2019 Sdri. Satia, diberi tanda bukti P-17;

Hal. 23 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



18. Foto copy, hasil cetak foto pada saat Penggugat dihalang-halangi masuk ke perusahaan Tergugat pada tanggal 3 Juli 2021, diberi tanda bukti P-18.a;
 - Foto copy, copy, hasil cetak foto pada saat Penggugat dihalang-halangi masuk ke perusahaan Tergugat pada tanggal 7 Juli 2021, diberi tanda bukti P-18-b;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan kebenaran dalil sangkalannya, Tergugat telah mengajukan alat bukti surat, yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-12, yang telah dibubuhi materai cukup, sebagai berikut:

1. Foto copy, surat permintaan perundingan bipartit I (kesatu) Nomor:001/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.07.E/2020 tanggal 13 Juli 2020 dari PUK LEM SPSI PT. Dutacitra Auditoraya, diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copy, surat permintaan perundingan bipartit II (kedua) Nomor:002/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.07.E/2020 tanggal 16 Juli 2020 dari PUK LEM SPSI PT. Dutacitra Auditoraya, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy, surat pemberitahuan mogok kerja PUK LEM SPSI PT. Dutacitra Auditoraya Nomor: 003/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.07.E/2020 tanggal 04 Agustus 2020, diberi tanda bukti T-3;
4. Foto copy, surat pemberitahuan pembatalan mogok kerja PUK LEM SPSI PT. Dutacitra Auditoraya Nomor: 004/ORG/PUK-PT.DCAR/13.02.07.E/2020 tanggal 13 Agustus 2020, diberi tanda bukti T-4;
5. Foto copy, foto printout video CCTV perusahaan yang menunjukkan pekerja termasuk Penggugat memaksa pekerja lain untuk mogok kerja pada hal pemberitahuan mogok kerja sudah dibatalkan, diberi tanda bukti T-5;
6. Foto copy, foto printout video CCTV perusahaan yang menunjukkan pekerja termasuk Penggugat memaksa pekerja lain untuk mogok kerja pada hal pemberitahuan mogok kerja sudah dibatalkan, diberi tanda bukti T-6;
7. Foto copy, surat pemberitahuan penghentian produksi perusahaan (Lock out) No. 15/VIII/2020 tanggal 15-08-2020, diberi tanda bukti T-7;
8. Foto copy, surat pemberitahuan perpanjangan lock out No. 18/XII/2020 tanggal 18 Desember 2020, diberi tanda bukti T-8;
9. Foto copy, surat pemberitahuan perpanjangan penghentian produksi perusahaan (lock out) No. 19/III-1/2021 tanggal 19-03-2021, diberi tanda bukti T-9;

Hal. 24 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



10. Foto copy, surat panggilan masuk kerja kepada Satia No.1/DCAR/28-06-2021 tanggal 28 Juni 2021, diberi tanda bukti T-10;
11. Foto copy, surat panggilan masuk kerja ke II kepada Satia No.2/DCAR/03-07-2021 tanggal 03 Juli 2021, diberi tanda bukti T-11;
12. Foto copy, surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mangkir kepada Satia dengan Nomor 21/DCAR/VII/2021 tertanggal 21 Juli 2021, diberi tanda bukti T-12;

Menimbang, bahwa Penggugat hanya mengajukan alat bukti surat dan tidak mengajukan saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa Tergugat selain mengajukan mengajukan alat bukti surat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu Setianingsih Tri Yanuarti dan Galatea Yolanda Oktaviani;

1. SAKSI SETYANINGSIH TRI YANUARTI;

- Saksi kenal dengan Penggugat dan tahu dengan Tergugat, saksi tidak ada hubungan keluarga dengan mereka;
- Saksi masih bekerja pada Tergugat dibagian produksi, saksi mulai bekerja bulan Mei 2019, Saksi tidak tahu kapan Penggugat mulai masuk bekerja, Penggugat juga dibagian Produksi;
- Masalahnya Penggugat karena demo mogok kerja dibulan Agustus 2020 yang berakibat apa saksi tidak tahu; Penggugat sudah tidak masuk kerja sejak bulan Agustus 2020;
- Benar saksi pernah mengirim surat kepada Penggugat, tetapi saksi tidak tahu isinya karena saksi hanya disuruh mengirim saja; Mengirim suratnya dua kali yaitu pada bulan Juni 2021 melalui pos dan awal bulan Juli 2021 juga melalui pos, saksi tidak tahu suratnya nyampai atau tidak saksi hanya menerima resi pengiriman dari pos;
- Tidak ada penutupan perusahaan, yang ikut demo ada yang bekerja lagi; Saksi tidak tahu berapa jumlah karyawanm, Upah UMK, ada BPJS; Saksi tidak tahu status Penggugat sebagai karyawan apa, kalau dibagian Produksi yang sudah lama bekerja menjadi karyawan tetap; Penggugat lebih dahulu bekerja

2. SAKSI GALATEA YOLANDA OKTAVIANI;

- Saksi kenal dengan Penggugat dan tahu dengan Tergugat, saksi tidak ada hubungan keluarga dengan mereka;
- Saksi dan Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 1996, sekarang Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak setelah demo bulan Agustus

Hal. 25 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



2020 sebabnya apa saksi tidak tahu, saksi lupa demo yang dituntutnya apa;

- Benar pada tahun 2017 Tergugat memperbarui kontrak dengan bekerja ½ hari karena perusahaan mau bangkrut, gajinya dibayar ½ dari UMK, saksi bekerja sehari, saksi tidak ikut demo, kalau Penggugat ikut demo;
- Saksi tidak tahu mengapa Penggugat sekarang tidak bekerja; Dari yang demo ada yang masih bekerja kurang lebih 10 orang;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak menyerahkan kesimpulan, masing-masing tanggal 7 Maret 2023;

Menimbang bahwa oleh karena para pihak yang berperkara tidak mengajukan sesuatu lagi dalam perkara ini, maka selanjutnya para pihak mohon putusan;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam duduk perkara di atas;

Menimbang, bahwa berdasarkan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya sebagaimana ketentuan Pasal 56 butir (c) jo Pasal 81 jo Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk mana Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka terhadap gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara *aquo* harus sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR jo. Pasal 1865 KUH Perdata, yang mengatur bahwa "*Barang siapa mendalilkan suatu hak atau tentang adanya hak atau tentang adanya suatu fakta untuk menegakkan hak atau menyangkal hak orang lain, harus membuktikan hak tersebut atau fakta lain, sehingga dengan demikian Penggugat harus membuktikan kebenaran*

Hal. 26 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



dalil gugatannya tersebut, dan karenanya Tergugat diwajibkan pula membuktikan dalil bantahannya “;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti P-1 s/d bukti P-17 dan tidak mengajukan saksi dalam persidangan, sedangkan Tergugat dalam upaya menguatkan dalil-dalil bantahannya mengajukan bukti T-1 s/d bukti T-12 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti Penggugat maupun Tergugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah alat bukti yang ada hubungannya dengan pokok perkara, sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang bahwa, selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum atas perselisihan dalam perkara *aquo* antara Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan petitum Penggugat :

Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 1 (satu)** yang menyatakan bahwa “menerima dan mengabdikan gugatan untuk seluruhnya” oleh karena petitum angka 1 (satu) masih tergantung dengan pertimbangan petitum Penggugat lainnya, maka akan dipertimbangkan setelah terlebih dahulu Majelis mempertimbangkan petitum Penggugat untuk yang selainnya;

Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 2 (dua)** yang menyatakan bahwa “menyatakan menurut hukum Penggugat dan Tergugat mempunyai hubungan kerja”, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis hakim mencermati jawab-jawab dan fakta hukum yang telah didalilkan dan dibuktikan oleh para pihak dalam persidangan pemeriksaan perkara ini, adanya suatu hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *jo* KUH Perdata Pasal 1601a, yang menyatakan “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakannya “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*”

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa “*hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja*”, dan ketentuan KUH

Hal. 27 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Perdata Pasal 1601a menyatakan “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Menimbang, bahwa pengertian perjanjian kerja dalam [KUH Perdata](#), dan Pasal 77 [Undang-Undang No 13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan ada satu unsur hubungan kerja lainnya, yaitu mengenai waktu kerja, unsur waktu menandai lamanya periode perjanjian kerja tersebut berlaku bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil posita gugatan dan jawaban para pihak dan bukti-bukti yang diserahkan dan dibuktikan oleh Penggugat dalam persidangan dihubungkan dengan adanya Surat Tergugat berupa Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri karena mangkir tertanggal 21 Juli 2021 yang dibuat oleh Tergugat yang ditujukan kepada Penggugat (sdri Satia) karyawan PT Duta Citra Audio Raya sebagaimana bukti T-12, diperoleh fakta hukum bahwa antara Penggugat dan Tergugat terdapat adanya unsur hubungan kerja sebagaimana ketentuan KUH Perdata Pasal 1601a jo Pasal 1 angka 14 dan angka 15, Pasal 50 dan Pasal 77 [Undang-Undang No 13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan jo Perpu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 3 (tiga)** yang menyatakan bahwa “putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 31 Januari 2022 dengan segala akibat hukumnya”, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 3 (tiga) tersebut, setelah Majelis Hakim mencermati jawab jinawab dan fakta hukum yang telah didalilkan dan dibuktikan oleh para pihak dalam persidangan pemeriksaan perkara ini, terhadap tuntutan Penggugat tersebut tidak diuraikan dan dijelaskan secara jelas dalam dalil posita gugatan Penggugat terhadap peristiwa hukum yang menjadi latarbelakang dan alasan hukum adanya putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 31 Januari 2022 dengan segala akibat hukumnya, sehingga Majelis berpendapat bahwa tidak ada sinkronisasi dan kesesuaian antara dalil posita dan petitum Penggugat, oleh karenanya terhadap terhadap petitum Penggugat angka 3 (tiga) tidak dapat dikabulkan dan ditolak;

Hal. 28 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 4 (empat)** yang menyatakan bahwa “Tergugat bersalah telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta peraturan-peraturan pelaksana yang berlaku” maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka terhadap gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara *aquo* harus sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan;

Menimbang, bahwa berdasarkan adanya bukti Surat Tergugat berupa Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri karena mangkir tertanggal 21 Juli 2021 yang dibuat oleh Tergugat yang ditujukan kepada Penggugat (sdri Satia) karyawan PT Duta Citra Audio Raya sebagaimana bukti T-12, dengan alasan bahwa Penggugat telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, adalah tidak cukup beralasan hukum oleh karena karena ketidakhadiran Penggugat tersebut disebabkan adanya perselisihan atas Surat Keputusan tentang Perubahan masuk kerja dan Pengurangan upah sebesar 50 % (per seratus), tertanggal 10 Januari 2017 dan adanya rencana mogok kerja oleh PUK SP LEM SPSI PT DUTA CITRA AUDIO RAYA;

Menimbang, bahwa adanya rencana mogok kerja tersebut pada tanggal 4 Agustus 2020 Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT DUTA CITRA AUDIO RAYA mengajukan pemberitahuan Mogok Kerja kepada Tergugat dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagaimana bukti T-3;

Menimbang, bahwa mogok kerja yang akan dilaksanakan pada tanggal 13 Agustus 2020 sampai dengan 25 Agustus 2020, yang pada faktanya bahwa rencana mogok kerja tersebut tidak jadi dilaksanakan atau dibatalkan oleh Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT DUTA CITRA AUDIO RAYA pada tanggal 13 Agustus 2022, setelah memperhatikan saran dan masukan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan Himbuan dari Pemerintah Daerah Sidoarjo, sebagaimana bukti T-3 dan bukti T-4;

Menimbang, bahwa adanya tindakan Tergugat yang melakukan penghentian aktivitas bagian produksi perusahaan (*lock out*) dimulai pada Sabtu tanggal 15 Agustus 2020 sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan atau setidaknya-tidaknya setelah terjadi kesepakatan penyelesaian

Hal. 29 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



antara pekerja dan perusahaan, sebagaimana bukti T-7 dan Surat Pemberitahuan Perpanjangan Lock Out berupa penghentian aktivitas bagian produksi perusahaan (*lock out*) dimulai pada Sabtu tanggal 2 Januari 2021 sampai dengan tanggal 31 Maret 2021, sebagaimana bukti T-8, sehingga pekerja termasuk Penggugat tidak dapat masuk kerja untuk melaksanakan kewajibannya;

Menimbang, bahwa *lock out* (Penutupan Perusahaan) sebagaimana ketentuan Pasal 146; Pasal 147; Pasal 148 dan Pasal 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi :

Pasal 146

- (4) *Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.*
- (5) *Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*
- (6) *Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.*

Pasal 148

- (3) *Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.*
- (4) *Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :*
 - a. *waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan*
 - b. *alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).*
- (3) *Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.*

Hal. 30 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Menimbang, bahwa *lock out* (Penutupan Perusahaan) sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan bahwa pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja, yang pada faktanya bahwa rencana mogok kerja tersebut tidak jadi dilaksanakan atau dibatalkan oleh Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT DUTA CITRA AUDIO RAYA pada tanggal 13 Agustus 2022, setelah memperhatikan saran dan masukan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan Himbuan dari Pemerintah Daerah Sidoarjo, sebagaimana bukti T-3 dan bukti T-4, maka Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 5 (lima)** yang pada pokoknya menyatakan “memerintahkan dan menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai, lunas dan sekaligus kepada Penggugat atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi, berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4)”, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa *lock out* (Penutupan Perusahaan) sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan bahwa pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja, yang pada faktanya bahwa rencana mogok kerja tersebut tidak jadi dilaksanakan atau dibatalkan oleh Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT DUTA CITRA AUDIO RAYA pada tanggal 13 Agustus 2022, sebagaimana bukti T-3 dan bukti T-4, dan Majelis Hakim menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi terhitung sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan hukum tersebut di atas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan dan Penggugat berhak memperoleh kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan masa kerja sejak 26 tahun, dengan upah terakhir berdasarkan upah minimum Kabupaten Sidoarjo sebesar Rp.4.293.581,- sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,

Hal. 31 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat berhak memperoleh pesangon dan hak-hak lainnya dengan rincian sebagai berikut :

- uang pesangon
1 x 9 x 4.293.581,- = Rp. 38.642.229,-
- uang penghargaan masa kerja,
10 x 4.293.581,- = Rp. 42.935.810,-
- uang penggantian hak, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja
Rp. 1.000.000,- = Rp. 1.000.000,-
- Jumlah = Rp. 82.578.039,-

Terbilang : Delapan puluh dua juta lima ratus tujuh puluh delapan ribu tiga puluh sembilan rupiah;

Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 6 (enam)** yang menyatakan “memerintahkan dan menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai, lunas dan sekaligus kepada Penggugat upah Penggugat selama tidak dipekerjakan (upah proses) pada periode pengupahan Agustus 2021 sampai dengan Januari 2022”, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap adanya tuntutan Penggugat untuk pembayaran upah selama proses, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan dan untuk memberikan rasa keadilan kepada para pihak maka dengan mempertimbangkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan “*Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan*”, maka Majelis Hakim menyatakan terhadap tuntutan Penggugat berupa upah proses dapat dikabulkan untuk sebagian dengan rincian sebagai berikut :

- Upah Proses :
3 x 4.293.581,- = Rp. 12.880.743,- ‘

Terbilang : Dua belas juta delapan ratus delapan puluh ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah.

Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 7 (tujuh)** yang “menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini,” maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :



Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat bahwa *dwangsom* berkaitan dengan adanya wanprestasi karena pihak Tergugat tidak melaksanakan perbuatan apa yang telah diperjanjikan. Penerapan *dwangsom* (uang paksa) dalam hukum acara perdata berkaitan dengan amar putusan yang harus dilaksanakan oleh pihak yang kalah dalam sengketa perkara perdata terhadap putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kraht van gewijsde*).

Menimbang, bahwa uang paksa (*dwangsom*) pada hakekatnya hanya bisa dijatuhkan terhadap putusan Pengadilan yang berupa menghukum (*condemnatoir*), ada *dwangsom* apabila ada perkara pokok yang gugatannya berkaitan dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh para pihak dan dikabulkan oleh Pengadilan. Tidak ada putusan *dwangsom* apabila tidak ada pokok perkara terlebih dahulu yang berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dan fakta hukum dalam persidangan atas permohonan uang paksa (*dwangsom*) maka Majelis hakim memutuskan terhadap permohonan uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dikabulkan dan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap **petitum Penggugat angka 8 (delapan)** yang “menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap seluruh harta kekayaan Tergugat baik benda tidak bergerak berupa tanah dan bangunan serta barang – barang bergerak yang ada saat ini maupun kemudian milik Tergugat yang terletak di Jalan Raya Suko Legok, Dusun Legok RT. 15, RW. 05, Kelurahan/Desa Suko, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Kodepos 61258, serta menyatakan menurut hukum Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) tersebut sah dan berharga” maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat kepada Tergugat berupa menyatakan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*), Majelis Hakim berpendapat bahwa bahwa menurut ketentuan Pasal 227 ayat (1) HIR, sita *conservatoir* hanya dapat dilakukan apabila harus ada dugaan/sangkaan beralasan bahwa Tergugat melakukan serangkaian upaya untuk menghilangkan barang-barangnya dengan maksud untuk menghindarkan diri dari gugatan Penggugat sebelum perkaranya diputus oleh pengadilan dan mendapat kekuatan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas dan fakta dalam persidangan dalam permohonan penyitaan jaminan (*conservatoir beslag*) oleh Penggugat terhadap barang-barang milik Tergugat tidak

Hal. 33 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan secara tegas dan terperinci serta dilengkapi bukti-bukti yang sah atas barang-barang milik Tergugat termuat dalam surat gugatan, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap permohonan Penggugat atas sita jaminan (*conservatoir beslag*) tidak dapat dikabulkan dan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka terhadap petitum Penggugat angka 1 (satu) karena yang terbukti dan dikabulkan adalah sebagian, maka terhadap petitum angka 1 (satu) Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, adalah sebagaimana diuraikan dalam Gugatan Rekonvensi di atas;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 132 a ayat (1) HIR, pengertian Gugatan Rekonvensi adalah gugatan yang diajukan Tergugat sebagai gugatan balasan terhadap gugatan yang diajukan Penggugat kepadanya, dan gugatan Rekonvensi itu, diajukan Tergugat kepada Pengadilan Negeri pada saat berlangsung proses pemeriksaan gugatan yang diajukan Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam Gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dalam Register Perkara Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby, telah dipertimbangkan seluruhnya dan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, saling pertautan hubungan mengenai dasar hukum dan kejadian yang relevan antara Gugatan Konvensi dengan Gugatan Rekonvensi maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan Gugatan Rekonvensi, oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan Gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi haruslah ditolak;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa nilai gugatan ini kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dengan mengingat akan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka terhadap biaya perkara ini sejumlah Rp530.000,- (lima ratus tiga puluh ribu rupiah) dibebankan kepada negara;

Mempertimbangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PERPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan

Hal. 34 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Hubungan Industrial, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena efisiensi, dihitung sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

- uang pesangon
 $1 \times 9 \times 4.293.581,-$ = Rp. 38.642.229,-
 - uang penghargaan masa kerja,
 $10 \times 4.293.581,-$ = Rp. 42.935.810,-
 - uang penggantian hak, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja
Rp. 1.000.000,- = Rp. 1.000.000,-
- Jumlah = Rp. 82.578.039,-

Terbilang : Delapan puluh dua juta lima ratus tujuh puluh delapan ribu tiga puluh sembilan rupiah;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang proses kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :
 - Upah Proses :
 $3 \times 4.293.581,-$ = Rp. 12.880.743,-

Terbilang : Dua belas juta delapan ratus delapan puluh ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah.
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;

DALAM REKONVENSI Dan REKONVENSI:

- Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp530.000,- (lima ratus tiga puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Selasa, tanggal 7 Maret 2023 oleh oleh kami Widiarso, S.H.,M.H.

Hal. 35 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai Ketua Majelis, Eko Sukaryanto, S.H. M.H., dan M.Mariyanto,S.H.,S.E,M.H. masing-masing sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada **hari Selasa tanggal 14 Maret 2023** oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Sri Iswahyuningsih, S.H.,M.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, **dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.**

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Eko Sukaryanto, S.H,M.H.

Widiarso, S.H.,M.H

M. Mariyanto, S.H,S.E,M.H

Panitera Pengganti ,

Sri Iswahyuningsih, SH.,MH.

Rincian Biaya Perkara :

- Biaya Pemanggilan (T) : Rp.520.000,-

- Meterai : Rp. 10.000,-

Jumlah : Rp530.000,-

Terbilang : lima ratus tiga puluh ribu rupiah;

Hal. 36 dari 36 hal. Put. Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby

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)