



**P U T U S A N**

**Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**PT TRITEGUH MANUNGGALEJATI**, berkedudukan di Jalan Sawunggaling Nomor 24-25 Taman, Sambu Roto, Sambu Bulu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur – 61257, yang diwakili Direkturnya bernama Asep Susilo dalam hal ini memberikan kuasa kepada Bimo Prasetyo, S.H., Nurul Fauzi, S.H., Ali Imron, S.H.I., dan Mohamad Toha Hasan, S.H.I., Para Advokat pada Kantor Hukum BP Lawyers Counselors at Law, beralamat di Graha Virto, Ruko Galaxi Bumi Permai, Jalan Raya Sukosemolo Blok J1, Nomor 23A, Surabaya – 60119, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 28 Maret 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

**L a w a n**

**RUDI SAPUTRO**, beralamat rumah terakhir kali diketahui di Gunung Anyar Sawah RT 001/ RW 004, Kelurahan Gunung Anyar, Kecamatan Gunung Anyar, Kota Surabaya, Laki-laki, tanggal lahir 6 Juli 1984, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Supriyanto, S.H., Hosnan, S.H., dan Denny Nobel Nur Racman Hakim, S.H., M.H. adalah Advokat dan Para Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW-FSPMI) Provinsi Jawa Timur, beralamat di Jalan Simo Pomahan II, Simo Mulyo, Sukomanunggal, Surabaya, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 20 Juni 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 23 Mei 2023, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 25 Mei

*Halaman 1 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2023 dalam Nomor Register 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

## I. TENTANG GUGATAN

1. Bahwa Gugatan Penggugat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya didasarkan pada ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU No. 2/2004”), yang mengatur sebagai berikut:

*“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi **tempat pekerja/buruh bekerja**”.*

[huruf tercetak tebal dan bergaris merupakan penegasan dari Penggugat]

2. Bahwa Tergugat merupakan Pekerja **PT Triteguh Manunggalsejati** (in casu Penggugat) berstatus Pegawai Tetap sejak 11 Februari 2013 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator Manual Packer* dan lokasi kerja Tergugat berada di domisili pabrik milik Penggugat yang beralamat di Jalan Sawunggaling No. 24-25, Desa Jemundo, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur – 61257;
3. Bahwa lokasi tempat kerja Tergugat tersebut termasuk dalam wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, sehingga dengan demikian secara hukum Gugatan Penggugat terhadap Tergugat yang diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah benar dan sesuai dengan ketentuan Pasal 81 UU No. 2/2004;
4. Bahwa Gugatan Penggugat juga telah memenuhi ketentuan Pasal 3 jo. Pasal 83 UU No. 2/2004, dimana untuk penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan:
  - a. Perundingan bipartit pada tanggal 30 Agustus 2022, yang dibuktikan dengan Risalah Perundingan Bipartit; dan
  - b. Penyelesaian melalui Mediasi, yang dibuktikan dengan adanya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo No. 560/4273/438.5.7/2022 tanggal 29 Desember 2022.
5. Bahwa dengan demikian Gugatan Penggugat telah memenuhi persyaratan formal gugatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga telah benar dan sah secara hukum.

Halaman 2 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Adapun yang menjadi alasan dan dasar gugatan Penggugat adalah sebagai berikut:

**II. PENDAHULUAN**

6. Bahwa PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat) merupakan perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan memiliki kegiatan usaha di bidang industri minuman ringan dan memiliki pabrik yang berdomisili di Jalan Sawunggaling No. 24-25, Desa Jemundo, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur – 61257;
7. Bahwa sebagaimana diketahui bersama wabah Covid-19 yang menyerang Indonesia antara tahun 2020 sampai dengan 2022, telah membawa dampak yang cukup serius terhadap dunia usaha, tidak terkecuali terhadap PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat);
8. Bahwa dampak yang dirasakan karena adanya Covid-19 tersebut adalah terjadinya penurunan kapasitas produksi dari 6 lini menjadi 4 lini selama Januari 2021 sampai dengan saat ini, yang mana hal ini dapat menjadi suatu indikasi adanya kondisi perusahaan yang menuju kerugian. Oleh karena itu untuk menghindari dampak yang lebih serius terhadap kelangsungan hidup perusahaan, maka pada sekitar bulan Februari 2022, Manajemen PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat) berkeinginan untuk melakukan rasionalisasi (efisiensi) pada beberapa lini perusahaan. Jumlah karyawan yang terdampak dari mulai Januari 2022 adalah 62 (enam puluh) karyawan, termasuk 13 (tiga belas) karyawan yang sudah disepakati dirasionalisasi di Desember 2021, tetapi baru di-*release* di Januari 2022;
9. Bahwa niat Manajemen PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat) tersebut juga sudah dikomunikasikan kepada para pekerja yang terdampak kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut melalui Serikat Pekerja yang ada di perusahaan, yaitu PUK SPAI FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati (“**PUK SPAI FSPMI PTTM**”) dan PUK SP RTMM SPSI PT Triteguh Manunggalsejati (“**PUK SP RTMM SPSI PTTM**”), pada tanggal 15 Februari 2022. Namun karena terkendala kebijakan PPKM dan protokol Covid-19 yang harus dijalankan, maka informasi tersebut disampaikan secara daring/ telepon kepada Ketua PUK SPAI dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PTTM, yang menginformasikan bahwa terdapat 49 (Empat Puluh Sembilan) orang pekerja yang akan terkena dampak kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut;

Halaman 3 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



10. Bahwa kemudian pada tanggal 15 Maret 2022, bagian personalia pada (P&C Manager) Plant Sidoarjo menyampaikan secara langsung kepada 49 (Empat Puluh Sembilan) orang pekerja yang terkena dampak kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut dan diperoleh kesepakatan bahwa dari 49 (Empat Puluh Sembilan) orang tersebut, 35 (tiga puluh lima) orang pekerja telah sepakat untuk menerima kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut dan bersedia menandatangani perjanjian bersama dengan kompensasi PHK sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan memperoleh kompensasi berupa: 2 kali uang pesangon dan 1 kali UPMK serta uang penggantian hak;
11. Pada bulan Maret 2022, dikarenakan kebutuhan dan yang bersangkutan lolos seleksi maka, Syaiful Anam dipekerjakan kembali oleh PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat) sehingga menyisakan 13 (tiga belas) orang pekerja yang masih belum bersepakat dengan kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut;
12. Pada tanggal 31 Maret 2022, kembali dilakukan musyawarah dengan Serikat Pekerja, yang dihadiri oleh Personalia Plant Sidoarjo didampingi PCBP SCO ; dan Direktur HR mewakili perusahaan dan Ketua PUK SPAI FSPMI PTTM dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PTTM mewakili pekerja. Dalam pertemuan tersebut, yang kemudian diperoleh hasil kesepakatan sebagai berikut:
  - a. Dilakukan pertukaran posisi, selama *skill* sesuai dengan kebutuhan;
  - b. Diberikan batas waktu sampai dengan 30 April 2022;
  - c. Penggugat membantu memfasilitasi menjadi karyawan *outsourcing* bagi yang masih ingin bekerja.
13. Bahwa selanjutnya telah dilakukan beberapa kali pertemuan untuk musyawarah mencari penyelesaian dan solusi terbaik terkait dengan kebijakan rasionalisasi dan efisiensi tersebut masing-masing pada tanggal 23 Mei 2022 dan 11 Agustus 2022, dilakukan oleh Manager Personalia dan Ketua PUK SPAI FSPMI PTTM dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PTTM;
14. Pada tanggal 30 Agustus 2022, para pihak baik PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat) maupun pekerja melalui masing-masing Ketua Serikat Pekerja, yaitu Ketua PUK SPAI FSPMI PTTM dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PTTM melakukan perundingan bipartit.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hasil perundingan bipartit tersebut, masing-masing pihak tetap berpendirian pada pendapatnya, sehingga para pihak sepakat untuk melanjutkan perselisihan tersebut melalui prosedur mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo;

15. Bahwa kemudian pada tanggal 19 Oktober 2022, 26 Oktober 2022 dan 02 November 2022, telah dilakukan perundingan mediasi dengan difasilitasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan menghasilkan kesepakatan sebagai berikut:

- a. Diperoleh kesepakatan melalui Perjanjian Bersama dengan 7 (tujuh) orang pekerja. Adapun kompensasi PHK yang diterima sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari 2 kali uang pesangon dan 1 kali UPMK serta uang penggantian hak beserta tambahan upah sampai Desember 2022 kepada 6 pekerja, dari 6 pekerja tersebut 1 pekerja khusus untuk tambahan upah sesuai permintaan hanya sampai November 2022 dan 1 pekerja menerima 1 pesangon dan 1 kali UPMK serta uang penggantian hak beserta tambahan upah sampai 1 bulan gaji sesuai periode PHK yang bersangkutan;
- b. Masih tersisa 6 (enam) pekerja yang masih belum sepakat dengan kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut, yaitu:
  - i. Anggota PUK SPAI FSPMI PTTM sebanyak 3 (tiga) orang, yaitu:
    - Rudi Saputro (Tergugat);
    - Upik Yuliati; dan
    - Wiwit Handayani
  - ii. Anggota PUK SP RTMM SPSI PTTM sebanyak 3 (tiga) orang, yaitu:
    - Suhandoyo;
    - Achmad Jaenuri; dan
    - Suhariyanto.

16. Bahwa selanjutnya dari 6 (enam) orang pekerja yang belum menerima kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut dalam perkembangannya terjadi perubahan-perubahan sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 16 November 2022, Suhariyanto bersepakat dan setuju untuk mengambil kebijakan rasionalisasi (efisiensi);
- b. Pada tanggal 28 November 2022, perwakilan dari pihak Penggugat menawarkan posisi pekerjaan kepada Tergugat dan Achmad Jaenuri,

Halaman 5 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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)





dikarenakan adanya pertimbangan anggota serikat pekerja, hanya diberikan kepada 2 pekerja. Namun Tergugat menolak tawaran seleksi tersebut, sedangkan Achmad Jaenuri menerima tawaran seleksi pada posisi pekerjaan yang diberikan oleh Penggugat dengan hasil akhirnya adalah Achmad Jaenuri diterima kembali bekerja di posisi Operator Palletizer;

Dengan demikian per tanggal 28 November jumlah pekerja yang masih belum menerima sebanyak 4 (empat) pekerja sebagai berikut:

- i. Anggota PUK SPAI FSPMI PTTM sebanyak 3 (tiga) orang, yaitu:
    - Rudi Saputro (Tergugat);
    - Upik Yulianti; dan
    - Wiwit Handayani
  - ii. Anggota PUK SP RTMM SPSI PTTM sebanyak 1 (satu) orang, yaitu:
    - Suhandoyo
  - c. Terhadap Suhandoyo dan Wiwit Handayani, yang kebetulan merupakan pasangan suami-istri, maka Penggugat memberikan kebijakan agar salah satu diantara mereka dapat memilih kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut dan yang lainnya tetap bekerja di perusahaan. Kemudian pada tanggal 31 November 2022 Wiwit Handayani bersepakat untuk mengambil kebijakan rasionalisasi (efisiensi) dan Suhandoyo tetap bekerja di perusahaan;
  - d. Pada tanggal 19 Desember 2022 Penggugat kembali menawarkan posisi pekerjaan kepada semua yang menerima rasionalisasi (efisiensi) jika menginginkan bekerja kembali termasuk Tergugat, namun Tergugat menyatakan kehadiran Tergugat adalah bukan sebagai karyawan terdampak rasionalisasi (efisiensi), akan tetapi sebagai penerima mandat dari Ketua dan Sekretaris PUK SPAI FSPMI PTTM untuk menjadi pendamping anggota PUK SPAI FSPMI PTTM yang terdampak;
  - e. Penawaran tersebut tidak ditawarkan kepada Upik Yulianti karena sifat pekerjaan adalah khusus laki-laki, dan mempertimbangkan kondisi kesehatan yang bersangkutan, mengingat posisi yang ditawarkan adalah Operator Produksi.
- Setelah dilakukannya penawaran posisi pekerjaan tersebut di atas, Tergugat tetap menolak tawaran perusahaan dengan alasan tidak bersedia mengikuti proses seleksi yang dilaksanakan Penggugat.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kemudian, Tri Yuliantoro menerima penawaran posisi pekerjaan yang ditawarkan Penggugat, yang mana hal tersebut menyisakan Tergugat dan Upik Yulianti yang belum menerima kebijakan rasionalisasi (efisiensi) maupun tawaran posisi yang diajukan oleh PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat).

17. Bahwa terhadap pekerja yang masih tidak menerima kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut dan memilih untuk menyelesaikan penyelesaiannya melalui jalur hukum (pengadilan), maka perusahaan dalam hal ini Penggugat, berpendirian akan memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku khususnya ketentuan Pasal 36 huruf (b) jo. Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("**PP No. 35/2021**"); Bahwa terhadap keberatan Tergugat atas kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo telah menerbitkan Anjuran No. 560/4273/438.57/2022, tertanggal 29 Desember 2022, sebagai berikut :

- a. Perusahaan PT Triteguh Manunggalsejati (*in casu* Penggugat) dengan Pekerja (Sdr. Rudi Saputro) melalui kuasanya (Sdr. Joko Susilo dan Kawan, pengurus PUK SPAI FSPMI PTTM), agar sepakat untuk mengakhiri dan diakhiri hubungan kerjanya terhitung mulai 31 Desember 2022;
- b. Atas pengakhiran Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud angka 1 diatas, Pengusaha PT Triteguh Manunggalsejati agar memberikan hak-hak Pekerja (Sdr. Rudi Saputro) melalui kuasanya (Sdr. Joko Susilo dan Kawan, pengurus PUK SPAI FSPMI PTTM) sebagai berikut:
  - Uang Pesangon, 2 (dua) kali pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003;
  - Uang Penghargaan masa kerja, 1 (satu) kali pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003;
  - Uang Penggantian Hak, 15% dari uang pesangon ditambah uang penghargaan masa kerja;
  - Ditambah 2 (dua) bulan upah.
- c. Pengusaha PT Triteguh Manunggalsejati dan Pekerja (Sdr. Rudi Saputro) melalui kuasanya (Sdr. Joko Susilo dan Kawan, pengurus PUK SPAI FSPMI PTTM), agar memberikan jawaban selambat-

Halaman 7 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran dengan memberikan tembusan kepada pihak lainnya;

- d. 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.

18. Bahwa pada prinsipnya Penggugat berkeberatan dengan Anjuran tersebut, oleh karena sesuai dengan ketentuan Pasal 36 huruf (b) jo. Pasal 43 ayat (2) PP No. 35/2021, Tergugat berhak atas kompensasi PHK sejumlah 1 (satu) kali pesangon, 1 (satu) kali UPMK dan uang penggantian hak. Oleh karena itu Penggugat mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*;

19. Bahwa selanjutnya berdasarkan informasi yang diperoleh Penggugat. Upik Yulianti meninggal tanggal 2 Januari 2023 dan sudah dibayarkan hak-haknya sesuai ketentuan hukum yang berlaku kepada ahli waris pada tanggal 25 Januari 2023 sehingga praktis hanya tersisa Tergugat saja yang belum menerima kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut;

### III. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP TERGUGAT KARENA ALASAN EFISIENSI TELAH BENAR DAN DIPERBOLEHKAN OLEH HUKUM YANG BERLAKU

20. Bahwa yang menjadi dasar utama terjadinya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara *a quo* adalah Tergugat tidak mau diputus hubungan kerjanya karena adanya kebijakan rasionalisasi (efisiensi) yang diberlakukan oleh Penggugat;

21. Bahwa alasan utama Penggugat memberlakukan kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut adalah untuk menghindari kerugian yang lebih besar dan menjaga keberlangsungan hidup perusahaan akibat dampak wabah Covid-19, yang menyebabkan omzet penjualan perusahaan merosot tajam. Kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut telah dilaksanakan oleh Penggugat melalui mekanisme musyawarah dan sosialisasi yang cukup terhadap para pekerja yang terdampak, yang awalnya berjumlah 49 (empat puluh sembilan) orang pekerja dan sebagian besar telah menerima kebijakan efisiensi tersebut dan hanya tersisa 2 (dua) orang pekerja termasuk Tergugat, yang menolak kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut;

22. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan efisiensi yang dilakukan oleh Penggugat telah sesuai dengan





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan hukum yang berlaku, khususnya ketentuan Pasal 36 huruf (b) PP 35/2021, yang mengatur sebagai berikut:

*"Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :*

*.....*

*b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan karena Perusahaan mengalami kerugian".*

23. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 36 huruf (b) tersebut keputusan Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat karena disebabkan adanya rasionalisasi (efisiensi) pada lini perusahaan Penggugat secara hukum telah benar dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
24. Bahwa disamping PHK tersebut telah benar dan sah secara hukum, Penggugat juga telah mengedepankan mekanisme musyawarah mufakat dengan para pekerja yang terdampak kebijakan efisiensi tersebut dalam rangka mencari solusi terbaik dan memberikan manfaat serta keuntungan kepada para pekerja tersebut. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan banyaknya pertemuan dan musyawarah baik formal maupun informal yang telah dilakukan oleh Penggugat dengan para pekerja serta melibatkan serikat pekerja yang ada di perusahaan Penggugat serta memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk mengikuti seleksi agar dapat bekerja kembali di perusahaan Penggugat;
25. Bahwa hal tersebut juga dapat ditunjukkan dengan jumlah pekerja yang telah menerima kebijakan efisiensi tersebut dan memilih untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan cara kekeluargaan (bipartit). Dari total keseluruhan pekerja yang terdampak kebijakan rasionalisasi (efisiensi) tersebut berjumlah 49 (Empat Puluh Sembilan) orang pekerja, 44 (Empat Puluh Empat) orang pekerja telah menerima kebijakan efisiensi tersebut, 3 karyawan dipekerjakan kembali. Hanya tersisa 2 (dua) orang termasuk Tergugat saja yang menolak kebijakan efisiensi tersebut;
26. Bahwa dengan demikian menjadi jelas dan terang benderang, PHK terhadap Tergugat karena alasan rasionalisasi (efisiensi) telah benar dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Oleh karena itu PHK terhadap Tergugat telah sah dan benar secara hukum.  
Bahwa selain telah sesuai dengan ketentuan Pasal 36 huruf (b) PP No. 35/2021, PHK terhadap Tergugat karena alasan efisiensi juga telah sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati

Halaman 9 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



yang masih berlaku khususnya ketentuan Pasal 58 huruf k, yang mengatur sebagai berikut:

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:

“ .....

k. Alasan lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

**IV. PEMBERIAN KOMPENSASI PHK KEPADA TERGUGAT TELAH SESUAI DENGAN KETENTUAN PASAL 43 AYAT (2) PP No. 35/2021**

27. Bahwa terhadap pekerja yang terkena PHK karena alasan rasionalisasi (efisiensi) yang bertujuan untuk mencegah adanya kerugian sebagaimana yang diberlakukan oleh Penggugat kepada Tergugat, maka kepada pekerja tersebut diberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35/2021, yang mengatur sebagai berikut:

**Pasal 43 ayat (2):**

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan **melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian**, maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”.

28. Bahwa upah terakhir Tergugat adalah sebesar Rp4.995.679 (empat juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus tujuh puluh sembilan Rupiah) per bulan, dengan masa kerja selama 10 (sepuluh) tahun, sehingga besaran kompensasi PHK yang diterima Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35/2021 tersebut adalah sebagaimana rincian perhitungan berikut ini, sampai April 2023:

Pesangon [9 x Rp4.995.679]	Rp44.961.111
Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) [4 x Rp4.995.679]	Rp19.982.716
Uang Penggantian Hak:	
Uang penggantian cuti tahunan:	Rp3.436.334
<b>Total Hak Tergugat:</b>	<b>Rp 68.380.161</b>



Sehingga total kompensasi pesangon PHK yang diterima oleh Tergugat adalah sejumlah **Rp 68.380.161 (enam puluh delapan juta tiga ratus delapan puluh ribu seratus enam puluh satu Rupiah).**

**V. UPAH TERGUGAT MASIH DIBAYARKAN SETIAP BULAN SEHINGGA SECARA HUKUM SUDAH TIDAK BERHAK LAGI ATAS UPAH PROSES**

29. Bahwa upah Tergugat sampai dengan saat ini masih dibayarkan oleh Penggugat setiap bulannya;
30. Bahwa oleh karena Tergugat masih menerima upah setiap bulan, maka secara hukum Tergugat sudah tidak berhak lagi menuntut upah proses dalam perkara *a quo*;
31. Bahwa Penggugat telah mengirimkan surat skorsing kepada Tergugat tanggal 14 Maret 2023 melalui Surat Keputusan Skorsing Nomor SGB-SK-PLANT Sidoarjo-HC-043/III/2023, sehingga secara hukum sudah tidak ada kewajiban bagi Tergugat untuk hadir bekerja dan memasuki area lokasi pabrik Penggugat.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya kiranya berkenan memberi putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan kepada Tergugat adalah sah, benar dan sesuai dengan hukum yang berlaku;
3. Menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat PUTUS terhitung sejak tanggal 30 April 2022;
4. Menyatakan hak Tergugat atas Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana rincian perhitungan sebagai berikut:

Kompensasi PHK dalam (Rp)	
Pesangon [9 x Rp4.995.679]	Rp44.961.111
Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) [4 x Rp4.995.679]	Rp19.982.716
Uang Penggantian Hak:	
Uang penggantian cuti tahunan:	Rp3.436.334
<b>Total Hak Tergugat:</b>	<b>Rp 68.380.161</b>

Sehingga Total Hak Tergugat adalah sejumlah **Rp 68.380.161 (enam puluh delapan juta tiga ratus delapan puluh ribu seratus enam puluh satu Rupiah)** adalah benar, sah dan sesuai dengan hukum yang berlaku.



5. Menyatakan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan, banding atau kasasi dalam perkara *a quo*;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya dalam perkara *a quo*.

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, baik Penggugat maupun Tergugat masing-masing menghadap di persidangan diwakili oleh kuasanya tersebut di atas;

Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim telah berupaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi upaya perdamaian tersebut tidak berhasil, maka selanjutnya pemeriksaan perkara ini dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik dan Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik tersebut;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban secara tertulis pada tanggal 3 Agustus 2023, sebagai berikut :

#### **DALAM EKSEPSI**

##### **A. EKSEPSI PROSESUIL**

##### **Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Tidak Berwenang Memeriksa Dan Mengadili Perkara *Aquo*.**

1. Bahwa perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara penggugat dengan tergugat telah selesai dan ada kesepakatan perdamaian, hal ini tertuang dalam Perjanjian Bersama antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 29 Maret 2022, dimana dalam Perjanjian Bersama menyatakan :

- 1) Kedua belah pihak sepakat bahwa program restrukturisasi berjalan terbuka tanpa ada diskriminasi dan paksaan dari perusahaan kepada karyawan atau pekerja;
- 2) Pihak pertama memberikan kesempatan lagi karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkarir dan mengembangkan diri diluar,



kalau yang anggota serikat pekerja dapat mengikuti program ini dengan terlebih dahulu berkoordinasi dengan serikat pekerja, kalau yang non anggota serikat pekerja bisa langsung dikomunikasikan dengan Human Capital General Service (HCGS) Manager (P Anton S);

- 3) Pihak pertama akan memberikan Job Kerja untuk Sdr. Tri Yulianto, Mei Kartika Sari, Suryo Priyanto Putro, Nurgianto, Eko Setiawan, Mochamad Andrianto, Upik Yulianti, Wiwit Handayani, Rudi Syaputro, Triana Sari, Siswoyo, Mohammad Muhajirin yang bergabung dalam serikat pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPAI-FSPMI) dan Sdr. Ahmad Zainuri Suhandoyo Suhariyanto Syaiful Anam yang tergabung dalam serikat pekerja Rokok Tembakau Makanan Minimuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP RTMM SPSI) ke Posisi semula sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), tekhis pelaksanaannya selambat-lambatnya tanggal 04 April 2022;
  - 4) Terkait surat organisasi No. 015/PC –SPAI FSPMI/SDA/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tentang Pemberitahuan Aksi, pihak ke dua sepakat untuk ditarik atau dibatalkan dan tidak jadi dilaksanakan karena ada kesepakatan pada point no. 3;
  - 5) Pihak pertama dan pihak kedua sepakat behawa dengan didasari itikad baik dan ditanda tangannya Perjanjian Bersama ini, maka permasalahan yang terkait dengan hubungan kerja antara pihak Pertama dengan pihak ke Dua telah selesai dan pihak ke dua bekerja seperti semula;
  - 6) Pihak pertama sepakat bahwa pendaftaran perjanjian bersama ini pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dilakukan oleh pihak Kedua;
2. Bahwa sebagaimana tertulis dengan jelas di dalam Perjanjian Bersama tersebut menyatakan : **Pihak pertama** akan memberikan Job Kerja untuk Sdr. Tri Yulianto, Mei Kartika Sari, Suryo Priyanto Putro, Nurgianto, Eko Setiawan, Mochamad Andrianto, Upik Yulianti, Wiwit Handayani, **Rudi Syaputro**, Triana Sari, Siswoyo, Mohammad Muhajirin yang bergabung dalam serikat pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPAI-FSPMI) dan Sdr. Ahmad Zainuri Suhandoyo Suhariyanto Syaiful Anam yang tergabung dalam serikat pekerja Rokok Tembakau Makanan Minimuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP





*RTMM SPSI) ke Posisi semula sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), tekhis pelaksanaannya selambat-lambatnya tanggal 04 April 2022*, artinya antara penggugat dengan tergugat telah ada kesepakatan yang intinya Penggugat akan mempekerjakan kembali Tergugat ke posisi semula sesuai dengan perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) yang selama ini telah ditempati oleh Tergugat;

3. Bahwa Perjanjian Bersama (PB) aquo telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan mendapatkan **akte bukti pendaftaran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby** hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 7 ayat (3) dan (4) UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur :

**(3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.**

**(4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.**

4. Bahwa pada tanggal 18 Juli 2023 Penggugat juga telah mengajukan eksekusi atas pelaksanaan Perjanjian Bersama (PB) aquo, hal ini sebagaimana surat Nomor 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2023, hal yang demikian berpedoman pada ketentuan Pasal 7 ayat (5) UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur :

**Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.**

5. Bahwa tujuan dilakukan eksekusi ini jelas, agar setelah dilakukan *Aanmaning* (teguran) oleh Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya penggugat bersedia menjalankan isi



Perjanjian Bersama (PB) yang telah disepakati antara penggugat dengan tergugat;

6. Bahwa dengan demikian sudah jelas permasalahan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat telah nyata ada kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian bersama (PB), dan sudah sepatutnya penggugat menjalankan isi Perjanjian Bersama (PB) tersebut dengan suka rela tanpa harus ada teguran (Aanmaning) dari Ketua Pengadilan Negeri Surabaya dan tanpa harus melakukan gugatan *a quo*, dengan demikian sudah jelas perkara *aquo* bukan merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk memeriksa dan mengadili perkara *aquo*, melainkan merupakan kewenangan dari Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri Surabaya untuk melaksanakan eksekusi atas Perjanjian bersama (PB) tersebut;
7. Bahwa memperhatikan fakta dan ketentuan hukum diatas, jelas gugatan perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh penggugat *aquo* tidak dibenarkan secara hukum dimana **Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *aquo***, sehingga dengan demikian cukup alasan hukum bagi majelis hakim agar menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima/NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

#### **B. EKSEPSI NE BIS IN IDEM**

**Perkara Aquo Memiliki Obyek Para Pihak Yang Sama dan Telah Memiliki Putusan Hukum Tetap (*Inkraht*) Berupa Perjanjian Bersama (PB) yang Terdaftar Di Pengadilan Yang Sama;**

1. Bahwa permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat *aquo* telah selesai, yang mana penyelesaiannya telah dituangkan dalam Perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 dan telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan mendapatkan **akte bukti pendaftaran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby;**
2. Bahwa mengingat Perjanjian Bersama (PB) sifatnya mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak, maka sudah semestinya para pihak patuh terhadap Perjanjian Bersama tersebut, hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 7 ayat (2) UU Nomor. 2 Tahun

*Halaman 15 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.*



2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan :

***Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.***

3. Bahwa mengingat Perjanjian Bersama aquo tidak dilaksanakan oleh penggugat, maka tergugat mengajukan permohonan eksekusi / pelaksanaan Perjanjian bersama (PB) yang telah terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya ke Ketua Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 18 Juli 2023 sebagaimana surat Nomor 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2023, yang saat ini sedang proses pemanggilan terhadap penggugat dan tergugat untuk dilakukan teguran (aanmaning) oleh bapak Ketua Pengadilan Negeri Surabaya, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (5) UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan :

***Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.***

4. Bahwa berdasar ketentuan Pasal 1917 KUH Perdata, mengatur :

***Kekuatan sesuatu putusan Hakim yang telah memperoleh kekuatan mutlak tidaklah lebih luas daripada sekedar mengenai soal putusannya. Untuk dapat memajukan kekuatan itu, perlulah bahwa soal yang dituntut adalah sama, bahwa tuntutan didasarkan atas alasan yang sama, lagipula dimajukan oleh dan terhadap pihak-pihak yang sama didalam hubungan yang sama pula”.***

Artinya bahwa suatu perkara yang telah diputus oleh hakim terdahulu dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap tidak dapat digugat kembali dengan subyek dan objek yang sama.

5. Bahwa memperhatikan uraian diatas sudah jelas perkara aquo telah selesai dan memiliki putusan hukum yang bersifat tetap (inkraht) dalam bentuk Perjanjian Bersama tertanggal 29 Maret 2022, dengan demikian jelas perkara aquo adalah perkara yang sama dengan materi gugatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penggugatm hal yang demikian secara hukum tidak dapat dilanjutkan , karena sifatnya **Nebis In Idem**, dimana apabila hal ini dilanjutkan maka akan terjadi tumpang tindih sebuah putusan hukum dalam perkara yang sama serta di Pengadilan Negeri yang sama;

Maka dengan demikian sudah sepatutnya majelis hakim menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima/NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil dalam gugatan penggugat tertanggal 23 Mei 2023 yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 25 Mei 2023, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya;
2. Bahwa seluruh dalil tergugat dalam eksepsi secara mutatis mutandis tertulis ulang dalam pokok perkara ini;
3. Bahwa dalil pengggugat pada angka 1 dan angka 3 adalah dalil yang tidak benar, sebab sudah dijelaskan dalam eksepsi diatas, dimana dalam perkara perselisihan PHK aquo antara penggugat dengan Tergugat telah nyata ada kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 dan telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan mendapatkan **akte bukti pendaftaran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby** bahkan telah diajukan sita eksekusi tanggal 18 Juli 2023 sebagaimana surat Nomor 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2023, sehingga dengan demikian jelas perkara aquo sebenarnya telah selesai namun demikian penggugat mencoba mengingkari kesepakatan tersebut, maka secara hukum jelas perkara aquo bukan merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut, melainkan merupakan kewenangan dari Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri Surabaya untuk melaksanakan eksekusi atas Perjanjian bersama (PB) tersebut;
4. Bahwa dalil penggugat pada angka 2 adalah **dalil yang tidak benar dan tidak berdasar**, dimana pada intinya mendalilkan bahwa tergugat telah bekerja pada penggugat terhitung sejak tanggal 11 Februari 2013, adapun fakta hukum yang sebenarnya tergugat telah bekerja dan menjalin hubungan kerja dengan penggugat **terhitung sejak Januari 2010** hal ini dibuktikan dengan adanya slip gaji dan kartu kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;

Halaman 17 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



5. Bahwa dalil penggugat pada angka 4 dan 5 adalah dalil yang tidak benar, mengingat sebenarnya permasalahan aquo telah selesai dan dalam perundingan bipartit telah menemui kata sepakat (bipartit tidak gagal) hal ini terbukti dengan adanya Perjanjian bersama (PB) sebagaimana diuraikan diatas, adapun terkait perundingan bipartit tanggal 30 Agustus 2022 adalah perundingan antara penggugat dengan Serikat pekerja dan juga tidak membahas tergugat, kemudian tanpa alasan yang jelas penggugat menyampaikan ke Disnaker Kabupaten Sidoarjo, tindakan penggugat yang tidak melaksanakan dan patuh terhadap Perjanjian Bersama (PB) yang demikian jelas telah melanggar ketentuan Pasal 7 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dengan tegas mengatur :

***Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.***

Bahwa demikian pula disaat pertemuan di kantor Disnaker Kabupaten Sidoarjo, yang mana pengurus serikat pekerja telah memberitahukan dan menjelaskan kepada pegawai mediasi Disnaker Kab. Sidoarjo bahwa permasalahan tersebut telah selesai (perundingan bipartit tidak gagal) dan sudah ada perjanjian bersama (PB) hal ini sebagaimana tertuang dalam surat Nomor. 113/Org/PUK-SPAI-FSPMI/TRMS/X/2022, tertanggal 28 Oktober 2022, perihal Pernyataan analisa kami, namun tetap saja pegawai Mediasi mengeluarkan anjuran, dimana seharusnya pegawai mediasi meneliti semua berkas-berkas yang ada serta menghormati terkait adanya Perjanjian Bersama (PB) aquo, kemudian menolak permohonan penggugat yang mengajukan mediasi tersebut, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dengan tegas mengatur :

***(1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.***

***(2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi***





***paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.***

Memperhatikan uraian diatas jelas adanya anjuran mediasi yang dikeluarkan oleh pegawai mediasi Disnaker Kabupaten Sidoarjo atas pengajuan Permohonan mediasi yang dilakukan oleh penggugat adalah hal yang tidak dapat dibenarkan secara hukum, mengingat perkara *aquo* bukanlah perkara perselisihan hubungann industrial dengan demikian patut kiranya majelis hakim menolak dalil penggugat tersebut.

6. Bahwa menanggapi dalil penggugat pada angka 6, 7, 8, yang mana perlu tergugat jelaskan bahwa meskipun dalam kondisi ada wabah Covid-19, perusahaan penggugat masih stabil dan bahkan semakin exis (produksi tambah), hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan tergugat terus melakukan penambahan karyawan baru dengan status pekerja Out sourcing PT. Karya Manunggal Jati, dan bahkan order permintaan barang semakin banyak peningkatan;
7. Bahwa menanggapi dalil penggugat pada angka 9, 10, 11, 12, dan 13, yang mana pembahasan mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja *aquo* telah selesai ditingkat bipartit, dimana dengan adanya kata sepakat dan penyelesaian tersebut antara penggugat dengan tergugat telah menuangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022, dimana dalam perjanjian bersama menyatakan :
  - (1) Kedua belah pihak sepakat bahwa program restrukturisasi berjalan terbuka tanpa ada diskriminasi dan paksaan dari perusahaan kepada karyawan atau pekerja;
  - (2) Pihak pertama memberikan kesempatan lagi karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkarir dan mengembangkan diri diluar, kalau yang anggota serikat pekerja dapat mengikuti program ini dengan terlebih dahulu berkoordinasi dengan serikat pekerja, kalau yang non anggota serikat pekerja bisa langsung dikomunikasikan dengan Human Capital General Service (HCGS) Manager (P Anton S);
  - (3) Pihak pertama akan memberikan Job Kerja untuk Sdr. Tri Yulianto, Mei Kartika Sari, Suryo Priyanto Putro, Nurgianto, Eko Setiawan, Mochamad Andrianto, Upik Yulianti, Wiwit Handayani, Rudi Syaputro, Triana Sari, Siswoyo, Mohammad Muhajirin yang bergabung dalam serikat pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPAI-FSPMI) dan Sdr. Ahmad Zainuri Suhandoyo Suhariyanto Syaiful Anam yang tergabung dalam serikat pekerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Rokok Tembakau Makanan Minimuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP RTMM SPSI) ke Posisi semula sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), tekhis pelaksanaannya selambat-lambatnya tanggal 04 April 2022;*

- (4) Terkait surat organisasi No. 015/PC –SPAI FSPMI/SDA/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tentang Pemberitahuan Aksi, pihak ke dua sepakat untuk ditarik atau dibatalkan dan tidak jadi dilaksanakan karena ada kesepakatan pada point no. 3;*
- (5) Pihak pertama dan pihak kedua sepakat behawa dengan didasari itikad baik dan ditanda tanganinya Perjanjian Bersama ini, maka permasalahan yang terkait dengan hubungan kerja antara pihak Pertama dengan pihak ke Dua telah selesai dan pihak ke dua bekerja seperti semula;*
- (6) Pihak pertama sepakat bahwa pendaftaran perjanjian bersama ini pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dilakukan oleh pihak Kedua;*

Bahwa atas adanya Perjanjian Bersama *aquo* hanya sebagian yang ditepati/dijalankan oleh penggugat, dimana beberapa pekerja telah dipekerjakan kembali oleh penggugat, diantaranya : Sdr. Tri Yulianto, Suryo Priyanto Putro, Eko Setiawan, Mohammad Muhajirin, Sdr. Ahmad Zainuri, Suhandoyo dan Syaiful Anam, adapun untuk tergugat tidak dipekerjakan kembali oleh penggugat;

Bahwa dalil penggugat pada angka 8 dan 9 yang mendalilkan pada intinya menjelaskan bahwa awal permasalahan *aquo* terjadi pada Februari 2022 dan dalil penggugat pada angka 10 juga menyebutkan bahwa menyebutkan permasalahan tersebut dirundingkan pada tanggal 15 Maret 2022, hal ini semakin jelas membuktikan bahwa permasalahan *aquo* telah selesai pada tanggal 29 Maret 2022 dengan adanya Perjanjian Bersama (PB) *aquo*;

Dalam perjalannya penggugat tidak menjalankan Perjanjian Bersama tersebut, maka selanjutnya Tergugat mendaftarkan Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan mendapatkan **akte bukti pendafataran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby** bahkan telah diajukan permohonan eksekusi/pelaksanaan isi Perjanjian Bersama tersebut sebagaimana surat Nomor 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2023 tanggal 18 Juli 2023;

Halaman 20 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa adapun beberapa pekerja yang sepakat di PHK memperoleh hak kompensasi PHK berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebesar 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), hal ini sebagaimana dalil penggugat pada angka 10, hal yang demikian tidak ada korelasinya dengan tergugat, mengingat kesepakatan tersebut sifatnya pribadi (*privat*) antara penggugat dengan karyawan tersebut, sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan tergugat;

Memperhatikan fakta hukum yang demikian, jelas antara penggugat dengan tergugat sudah tidak ada permasalahan perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan PHK, mengingat perselisihan tersebut telah selesai dengan adanya Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022, adapun saat ini yang terjadi adalah permasalahan tidak dijalkannya isi Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 tersebut dan telah diajukan permohonan eksekusi/pelaksanaan isi Perjanjian Bersama ke Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;

8. Bahwa dalil penggugat pada angka 14 adalah dalil yang tidak benar, sebab sebagaimana yang telah tergugat uraikan dalam eksepsi diatas, dimana terkait perundingan bipartit tanggal 30 Agustus 2022 adalah perundingan antara penggugat dengan Serikat pekerja dan juga tidak membahas tergugat, Maka jelas hal yang demikian bukanlah perundingan bipartit karena adanya perselisihan hubungan industrial, melainkan perundingan yang sifatnya umum mengenai kondisi perusahaan;
9. Bahwa menganggapi dalil penggugat pada angka 15 huruf a, angka 16 huruf a dan c dan angka 19 yang mana pada intinya pengguagat mendalilkan telah ada kesepakatan dengan 7 (tujuh) orang karyawan yang sepakat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), jelas dalil yang demikian tidak ada sangkut pautnya dengan tergugat, mengingat hal yang demikian menjadi urusan masing-masing pribadi (*privat*) karyawan itu sendiri;
10. Bahwa menanggapi dalil penggugat pada angka 16 huruf b, yang mana jelas tergugat menolak untuk dilakukan seleksi pada posisi pekerjaan yang baru hal ini dikarenakan sudah jelas tertuang dalam isi perjanjian bersama tanggal 29 Maret 2023 pada no. 3 yang pada intinya menyatakan bahwa tergugat akan dipekerjakan kembali ketempat dan posisi semula tanpa ada

Halaman 21 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



proses seleksi apapun, disamping itu dengan pekerjaan yang disampaikan oleh penggugat tidak jelas, **padahal perkerjaan tergugat sebagai Operator Packing masih tersedia, namun pekerjaan tersebut saat ini diserahkan kepada pekerja baru dari Perusahaan Out Sourcing;**

11. Bahwa begitu juga menanggapi dalil penggugat pada angka 17, dan 18 yang mana perlu tergugat tegaskan bahwa jalur hukum yang dimaksud oleh tergugat bukanlah menyelesaikan permasalahan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme pengajuan gugatan sebagaimana perkara aquo, melainkan mekanisme eksekusi sebagaimana diatur dalam Pasal 7 UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur :

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.**
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.**
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.**
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.**
- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.**
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial**



***pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.***

Bahwa begitu juga proses mediasi sampai keluarnya anjuran mediasi, hal yang demikian jelas bertentangan dengan hukum sebagaimana diuraikan dalam dalil eksepsi diatas, mengingat sudah jelas perselisihan hubungan industrial antara penggugat dengan tergugat telah selesai dan ada kesepakatan, dengan demikian jelas secara hukum proses mediasi *aquo* bertentangan dengan ketentuan hukum, sehingga produk anjuran yang dikeluarkan pegawai mediasi cacat hukum dan tidak sah;

12. Bahwa menanggapi dalil penggugat pada angka 20 s/d 26 dimana dalil tersebut hanyalah pengulangan dari dalil-dalil sebelumnya, namun demikian perlu tergugat tegaskan bahwa pembahasan mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja *aquo* telah selesai ditingkat bipartit, dimana dengan adanya kata sepakat dan penyelesaian tersebut antara penggugat dengan tergugat telah menuangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022, dengan demikian sudah jelas sudah tidak adalagi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalil penggugat *aquo* antara penggugat dengan tergugat, mengingat telah selesai dimeja perundingan bipartit dan Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan mendapatkan akte bukti pendaftaran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby, namun demikian terkait tidak dijalankannya isi Perjanjian Bersama (PB) *aquo* oleh penggugat, hal yang demikian telah menjadi wewenang Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Cq Ketua Pengadilan Negeri Surabaya untuk melakukan teguran (*Aanmaning*) hingga upaya eksekusi sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 7 UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

13. Bahwa menanggapi dalil penggugat pada angka 27 dan 28 dimana tergugat telah jelaskan diawal bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja *aquo* telah selesai ditingkat bipartit, dimana dengan adanya kesepakatan penyelesaian tersebut antara penggugat dengan tergugat telah menuangkan dalam Perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022, sehingga yang seharusnya dilakukan oleh penggugat adalah menjalankan isi perjanjian Bersama *aquo* bukan malah berusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, mengingat Perjanjian Bersama yang dibuat anantara penggugat dengan Tergugat adalah mengikat dan menjadi hukum serta

*Halaman 23 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

wajib dilaksanakan oleh para pihak hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 7 UU ayat (2) Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur :

***Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.***

Bahwa perlu tergugat sampaikan kepada yang mulia majelis hakim, bahwa sebelum ada Perjanjian Bersama aquo, penggugat sudah sering kali memberikan tawaran kepada tergugat asalakan sepakat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka akan diberikan Kompensasi pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan seperti hal nya telah diberikan kepada karyawan-karyawan yan lain sebagaimana dalil penggugat pada angka 15 huruf a, namun dengan tegas tergugat menolak tawaran penggugat tersebut dan menyatakan ingin tetap bekerja seperti biasa, hingga akhirnya penggugat dan tergugat sepakat mempekerjakan kembali tergugat ke tempat dan bagian semula sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Bersama (PB) aquo;

14. Begitu juga dalil menanggapi tergugat pada angka 29, 30 dan 31, yang mana sampai saat ini penggugat terus berupaya melakukan pemutusan hubungan kerja kepada tergugat, bahkan penggugat melarang tergugat untuk melakukan pekerjaan seperti biasa tanpa alasan yang jelas kepada tergugat, hal yang demikian jelas tidak dapat dibenarkan secara hukum, dimana seharusnya penggugat tunduk dan patuh terhadap perjanjian Bersama yang telah dibuat antara penggugat dengan tergugat sebagaimana dijelaskan diawal;

Bahwa adapun sampai saat ini tergugat masih dibayar upah dan hak-haknya, hal yang demikian sesuai ketentuan hukum yang berlaku, dimana akibat adanya pelarangan kerja tersebut penggugat tetap berkewajiban membayar upah tergugat sebagaimana mestinya, hal ini sebagaimana ditaur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur :

***(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :***

- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik***

Halaman 24 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



***karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;***

Memperhatikan uraian diatas, sudah sepatutnya majelis hakim menolak seluruh dalil penggugat untuk seluruhnya, dan menerima dalil-dalil tergugat sebagai dalil yang benar.

**DALAM REKOPENSI**

1. Bahwa dengan adanya rekopensi ini, dimana kedudukan Tergugat Konvensi saat ini berubah menjadi Penggugat Rekovens, sedangkan Penggugat Konvensi berubah menjadi Tergugat Rekovens;
2. Bahwa seluruh dalil yang telah diuraikan dalam eksepsi, dalam konvensi /pokok perkara diatas mohon secara mutatis mutandis dan dianggap tertulis ulang serta menjadi bagian tidak terpisahkan dalam rekopensi (gugatan balik) ini;
3. Bahwa tergugat rekopensi adalah perusahaan modal asing, yang beralamat di Jl. Sawonggaling No. 24-25, Ds. Jemundo, Kec. Taman-Sidoarjo, memproduksi minuman ringan yang dipasarkan di luar negeri (export) dan juga dalam negeri;
4. Bahwa tergugat rekopensi mempekerjakan karyawan sebanyak 172 orang karyawan tetap, dan sebanyak 100 orang karyawan *Out Sourcing* dari PT, Karya Manunggal Jati;
5. Bahwa penggugat rekopensi bekerja pada tergugat rekopensi terhitung mulai Januari 2010, dibagian Operator manual Packing, dengan menerima upah sebesar Rp. 4.995.679,-/bulan;
6. Bahwa selama bekerja pada tergugat rekopensi senantiasa bekerja dengan baik dan tidak pernah melakukan pelanggaran kerja, hal ini terbukti penggugat rekopensi tidak pernah mendapatkan teguran ataupun surat peringatan (SP) dari tergugat rekopensi;
7. Bahwa awal permasalahan ini terjadi dimana sekitar bulan Februari 2022 tergugat rekopensi bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat rekopensi dengan alasan rasionalisasi;
8. Bahwa atas adanya rencana pemutusan hubungan kerja tersebut penggugat rekopensi dengan tegas menolak, sebab kondisi perusahaan tergugat rekopensi dalam keadaan stabil, produksi lancar dan bahkan mengalami peningkatan kapasitas produksi dan pengiriman, serta tergugat masih menambah dan menerima karyawan baru meskipun dengan status karyawan *Out Sourcing*;

*Halaman 25 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa setelah adanya penolakan dari penggugat rekopensi dan setelah beberapa kali melakukan perundingan biaprtit, akhirnya pada tanggal 29 maret 2022 antara penggugat rekopensi dengan tergugat rekopensi sepakat untuk tidak memPHK penggugat rekopensi serta mempekerjakan kembali ke tempat dan bagian semula, hal ini sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022, dimana dalam perjanjian bersama menyatakan :
- (1) Kedua belah pihak sepakat bahwa program restrukturisasi berjalan terbuka tanpa ada diskriminasi dan paksaan dari perusahaan kepada karyawan atau pekerja;
  - (2) Pihak pertama memberikan kesempatan lagi karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkarir dan mengembangkan diri diluar, kalau yang anggota serikat pekerja dapat mengikuti program ini dengan terlebih dahulu berkoordinasi dengan serikat pekerja, kalau yang non anggota serikat pekerja bisa langsung dikomunikasikan dengan Human Capital General Service (HCGS) Manager ( P Anton S);
  - (3) Pihak pertama akan memberikan Job Kerja untuk Sdr. Tri Yulianto, Mei Kartika Sari, Suryo Priyanto Putro, Nurgianto, Eko Setiawan, Mochamad Andrianto, Upik Yulianti, Wiwit Handayani, Rudi Syaputro, Triana Sari, Siswoyo, Mohammad Muhajirin yang bergabung dalam serikat pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPAI-FSPMI) dan Sdr. Ahmad Zainuri Suhandoyo Suhariyanto Syaiful Anam yang tergabung dalam serikat pekerja Rokok Tembakau Makanan Minimuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP RTMM SPSI) ke Posisi semula sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), tekhis pelaksanaannya selambat-lambatnya tanggal 04 April 2022;
  - (4) Terkait surat organisasi No. 015/PC –SPAI FSPMI/SDA/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tentang Pemberitahuan Aksi, pihak ke dua sepakat untuk ditarik atau dibatalkan dan tidak jadi dilaksanakan karena ada kesepakatan pada point no. 3;
  - (5) Pihak pertama dan pihak kedua sepakat behawa dengan didasari itikad baik dan ditanda tangannya Perjanjian Bersama ini, maka permasalahan yang terkait dengan hubungan kerja antara pihak Pertama dengan pihak ke Dua telah selesai dan pihak ke dua bekerja seperti semula;

Halaman 26 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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)



(6) Pihak pertama sepakat bahwa pendaftaran perjanjian bersama ini pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dilakukan oleh pihak Kedua;

10. Bahwa dengan adanya Perjanjian Bersama tersebut, maka secara hukum sifatnya telah mengikat dan menjadi hukum bagi penggugat rekopensi dan tergugat rekopensi untuk dipatuhi dan dijalankan, hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 7 ayat (2) UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan :

***Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.***

11. Bahwa setelah adanya Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 tersebut, ternyata tergugat rekopensi tidak melaksanakan isi perjanjian tersebut, bahkan tergugat rekopensi tidak kunjung memperkerjakan kembali penggugat rekopensi sebagaimana isi perjanjian tersebut;

12. Bahwa penggugat rekopensi pada tanggal 3 Juli 2023 melakukan pendaftaran atas Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan mendapatkan akte Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (3) UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan :

***Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.***

13. Bahwa, mengingat tergugat rekopensi tidak juga melaksanakan isi Perjanjian Bersama yang telah mendapatkan akte pendaftaran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby aquo, maka pada tanggal 18 Juli 2023 pengugat rekopensi mengajukan permohonan eksekusi/pelaksanaan perjanjian bersama ke Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Surabaya, sebagaimana Nomor 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2023;

14. Bahwa sampai gugatan balik (rekopensi) ini dibuat tergugat rekopensi masih belum melaksanakan isi Perjanjian Bersama yang telah disepakati tersebut, hal ini menjadikan penggugat rekopensi telah dirugikan baik secara materiel dan imateriel, dimana akibat tidak dipekerjakan kembali tersebut penggugat rekopensi merasakan tekan lahir dan batin;

15. Bahwa adanya kekhawatiran dari Penggugat rekopensi yang mana Tergugat rekopensi nantinya tidak mau melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan



Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, meskipun putusan pengadilan tersebut telah *inkracht* maka pantas dan beralasan kiranya untuk diwajibkan kepada tergugat agar membayar uang paksa (*dwangsom*) guna menjamin melaksanakan putusan pengadilan, yang setiap harinya sebesar **Rp. 1.000.000,-** (*satu juta rupiah*), sebagaimana *Yuris Prodensi* putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor. 524 K/Pdt.Sus/2009 tertanggal 06 April 2010 ;

16. Bahwa mengingat gugatan yang diajukan Penggugat rekopensi terhadap Tergugat rekopnsi didukung oleh bukti-bukti yang sah dan mempunyai kekuatan pembuktian yang otentik dan sempurna, maka para Penggugat mohon kepada Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa ,mengadili dan memutus perkara ini agar menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*), walaupun ada perlawanan (*Verzet*), banding atau upaya hukum lain, hal ini sebagaimana diaamanahkan dalam pasal 108 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesai Perselisihan Hubungan Industrial;

Maka atas dasar dan uraian tersebut diatas, sudah sepatutnya dalil para tergugat konvensi/para penggugat rekopensi dapat diterima sebagai dalil yang benar, oleh karena itu mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini kiranya berkenan memutuskan :

**DALAM EKSEPSI**

1. Mengabulkan eksepsi tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara aquo;
3. Menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima/NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);
4. Menghukum penggugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa perbuatan Penggugat yang melakukan Percobaan Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak kepada Tergugat adalah perbuatan melanggar hukum (*Ontrechmatige-daad*) yang bertentangan dengan Perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 yang terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby dan Undang-undang ketenagakerjaan.

Halaman 28 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Memerintahkan kepada penggugat untuk menjalankan Perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 yang terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby dan mempekerjakan kembali tergugat ke tempat dan bagian semula, yaitu ke bagian Operator Maunal Packing;
4. Menghukum penggugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

## DALAM REKOPENSI

1. Menerima dan mengabulkan semua gugatan balik (rekopensi) penggugat rekopensi untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan kepada tergugat rekopensi untuk menjalankan Perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 yang terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby dan mempekerjakan kembali penggugat rekopensi ke tempat dan bagian semula, yaitu ke bagian Operator Maunal Packing;
3. Menyatakan sah dan berharga semua alat bukti yang diajukan penggugat rekopensi dalam perkara ini;
4. Menyatakan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvourbaar bij voorrad*) meskipun ada *verzet* atau kasasi dari tergugat rekopensi;
5. Menghukum Tergugat rekopensi untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000 (sepuluh juta rupiah) per hari setiap lalai atau terlambat menjalankan putusan aquo;
6. Menghukum Tergugat rekopensi untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa kemudian atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat juga telah mengajukan replik secara tertulis tertanggal 10 Agustus 2023, selanjutnya Tergugat telah pula mengajukan duplik secara tertulis tertanggal 7 September 2023, sebagaimana tercantum dalam berita acara persidangan perkara a quo;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, di persidangan Penggugat telah mengajukan alat bukti surat bermaterai cukup, yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-28, sebagai berikut :

1. Foto copy Surat Keterangan No. SKG-SK-PLAN sidoarjo-HC- 015/IV/2023 tentan pengangkatan rudi saputro sebagai karyawan tetap PT Tritrguh Manunggalsejati, yang diberi tanda bukti P-1;

Halaman 29 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Foto copy Risalah Pertemuan Bipartit Tentang PHK Rasionalisasi Lini Produksi Plant Sidoarjo antara PT Triteguh Manunggalsejati Plant Sidoarjo dan Pengurus Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja PT Triteguh Manunggalsejati Plant Sidoarjo tertanggal 30 Agustus 2022, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy Surat Permohonan Pencatatan Hubungan Industrial & Permintaan Mediasi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Nomor 001/P&C-BP/OSC/IX/2022 tertanggal 27 September 2022, yang diberi tanda bukti P-3.a;
4. Foto copy Tanda Terima Surat Permohonan Pencatatan Hubungan Industrial & Permintaan Mediasi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Nomor 001/P &C-BP/OSC/IX/2022 tertanggal 27 September 2022, yang diberi tanda bukti P-3.b;
5. Foto copy Notulensi Rapat yang beragendakan Klarifikasi & Update Perkembangan Perundingan Terkait Surat PT Triteguh Manunggalsejati 001/P&C-BP/OSC/IX/2022 Nomor tentang Permohonan Pencatatan Hubungan Industria dan permintaan mediasi perselisihan PHK tertanggal 12 Oktober 2022, yang diberi tanda bukti P-4;
6. Foto copy Notulensi Rapar yang beragendakan sidang mediasi tentang permohonan pencatatan hubungan industrial dan permintaan mediasi perselisihan PHK tertanggal 26 Oktober 2022, yang diberi tanda bukti P-5;
7. Foto copy Surat Panggilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidorarjo Nomor 560/3525/438.5.7/2022 Perihal Sidang Mediasi Akhir tertanggal 26 Oktober 2022, yang diberi tanda bukti P-6;
8. Foto copy Surat tentang Penyampaian Kronologi Proses PHK Penyampaian Sikap dan Pendirian Perusahaan Nomor 091/P&C-BP/OSC/XI/2022 tertanggal 07 November 2022, yang diberi tanda bukti P-7;
9. Foto copy Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Nomor 560/4273/438.5.7/2022 tertanggal 29 Desember 2022, yang diberi tanda bukti P-8;
10. Foto copy Profil Perusahaan PT Triteguh Manunggalsejati, yang diberi tanda bukti P-9;
11. Foto copy Data Aktual Hasil Produksi, Kapasitas Produksi Terpasang dan Utilisasi Penggunaan Mesin Produksi, yang diberi tanda bukti P-10;
12. Foto copy Water Consumption, yang diberi tanda bukti P-11;
13. Foto copy Slip Gaji Terakhir Tergugat, yang diberi tanda bukti P-12;
14. Foto copy Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Hubungan Kerja, yang diberi tanda bukti P-13.a;

Halaman 30 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Foto copy Tanda Terima Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Hubungan Kerja, yang diberi tanda bukti P-13.b;
16. Foto copy Surat Keputusan Skorsing Nomor SGB-SK-PLANT Sidoarjo-HC-043/III/2023, yang diberi tanda bukti P-14.a;
17. Foto copy Tanda Terima Surat Keputusan Skorsing Nomor SGB-SK-PLANT Sidoarjo-HC-043/III/2023, yang diberi tanda bukti P-14.b;
18. Foto copy Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst, yang diberi tanda bukti P-15;
19. Foto copy Actual Product Data Rekap FG 2021 sampai dengan 2023, yang diberi tanda bukti P-16;
20. Foto copy Laporan Bulanan Produksi tahun 2021, Monthly KPI Report, yang diberi tanda bukti P-17;
21. Foto copy Laporan Bulanan Produksi tahun 2022, Monthly KPI Report, yang diberi tanda bukti P-18;
22. Foto copy Laporan Bulanan Produksi tahun 2023, Monthly KPI Report, yang diberi tanda bukti P-19;
23. Foto copy Rekap Pemakaian Air 2021 sampai dengan 2023, yang diberi tanda bukti P-20;
24. Foto copy Report Pemakaian Air 2021, yang diberi tanda bukti P-21;
25. Foto copy Report Pemakaian Air 2022, yang diberi tanda bukti P-22;
26. Foto copy Report Pemakaian Air 2023, yang diberi tanda bukti P-23;
27. Foto copy Akta Perseroan Terbatas PT Triteguh Manunggalsejati Nomor 88 tertanggal 19 Mei 1995 yang dibuat oleh Notaris Dradjat Darmadji, S.H., yang diberi tanda bukti P-24;
28. Foto copy Akta Perubahan Triteguh Manunggalsejati Nomor 140 tertanggal 25 Maret 1996 yang dibuat oleh Notaris Dradjat Darmadji, S.H., yang diberi tanda bukti P-25;
29. Foto copy Akta Pernyataan Keputusan Sirkular Para Pemegang Saham PT Triteguh Manunggalsejati Nomor 37 tanggal 11 April 2008 yang dibuat oleh Notaris Popie Savitri Martosuhardjo Pharmanto, S.H., yang diberi tanda bukti P-26;
30. Foto copy Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Triteguh Manunggalsejati Nomor 03 tertanggal 05 Desember 2022 yang dibuat oleh Notaris Yenita Asmawel, S.H., yang diberi tanda bukti P-27;
31. Foto copy Data *Shipment* dari Tim Sales PT Triteguh Manunggalsejati, yang diberi tanda bukti P-28;

Halaman 31 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya selain bukti surat tersebut, pihak Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya juga telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi, sebagai berikut :

1. Saksi YESI NATALIA, di bawah sumpah telah memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi Yesi Natasya adalah Legal Head di PT Suntory Garuda Beverage yang merupakan afiliasi atau Induk dari PT Triteguh Manunggalsejati;
- Bahwa Saksi Yesi Natasya bertanggungjawab terhadap seluruh aspek Legal PT Suntory Garuda Beverage dan perusahaan yang terafiliasi dengan PT Suntory Garuda Beverage termasuk dalam hal ini PT Triteguh Manunggalsejati. Sehingga Saksi Yesi Natasya mengetahui seluruh aspek Legal PT Triteguh Manunggalsejati;
- Bahwa saksi Dalam susunan Direksi PT Triteguh Manunggalsejati tidak pernah tercatat nama Anton Supriyadi sebagai Direksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dan menganggap atas adanya Perjanjian Bersama tertanggal 29 Maret 2022 di PT Triteguh Manunggalsejati;
- Bahwa saksi menjelaskan Seluruh dokumen yang berhubungan dengan perjanjian harus melalui Legal Departemen untuk penelaahan. Dalam hal ini Saksi Yesi Natasya menyampaikan bahwa tidak pernah melakukan penelaahan terhadap Perjanjian Bersama tertanggal 29 Maret 2022;
- Bahwa saksi menerangkan Dalam Perjanjian Bersama tertanggal 29 Maret 2022 tidak ada paraf dari Saksi Yesi Natasya selaku Legal Head, seharusnya dalam prosedur yang berlaku di PT Suntory Garuda Beverage dan PT Triteguh Manunggalsejati dokumen perjanjian yang mengatasmakan perusahaan harus melalui Legal Head untuk mendapatkan paraf;
- Bahwa saksi berdasarkan Anggaran Dasar, yang berhak mewakili PT Triteguh Manunggalsejati termasuk untuk menandatangani perjanjian adalah Direksi dan Direksi dapat memberikan kuasa kepada pihak lain melalui surat kuasa;
- Bahwa saksi yang bertanggung jawab membuat kuasa dari direksi adalah Legal Head;
- Bahwa Saksi tidak pernah membuat surat kuasa kepada Anton Supriyadi mengenai hal tersebut;

Halaman 32 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menyatakan akta pendirian antara PT. Suntori Garuda Beverage dan PT Triteguh Manunggal Sejati berbeda dan tidak ada di akta pendirian yang menyebutkan afiliasi;
  - Bahwa saksi dibayar upahnya oleh PT. Suntori Garuda Beverage;
  - Bahwa saksi mengetahui PT. Suntori Garuda Beverage dan PT Triteguh Manunggal Sejati memiliki manajemen sendiri yang berbeda, di PT Triteguh Manunggal Sejati ada HRDnya;
  - Bahwa Saksi tahu anggaran dasar dari PT Triteguh Manunggal Sejati, Direksinya bernama Asep Susilo yang kewenangannya mewakili perusahaan didalam maupun diluar perusahaan;
  - Bahwa saksi menyatakan Direksi mewakili perusahaan dalam menandatangani perjanjian-perjanjian, apabila tidak bisa harus memberikan surat kuasa khusus yang sebelumnya direview oleh saksi;
2. Saksi ANDI WAHYU WIJAYA, di bawah sumpah telah memberikan pendapatnya sebagai berikut :
- Bahwa Saksi bekerja di PT Triteguh Manunggal Sejati sejak tahun 2009 dengan jabatan sejak tahun 2021 dibagian produksi, terakhir sebagai manager produksi;
  - Bahwa saksi mengetahui PT Triteguh Manunggal Sejati bergerak dibidang minuman dalam kemasan dengan bahan baku utama air;
  - Bahwa Saksi mengerjakan produksi sesuai dengan permintaan dari tim perencanaan;
  - Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat sejak kurang lebih 4 tahun yang lalu, tetapi saksi tidak tahu sejak kapan Tergugat bekerja;
  - Bahwa Saksi tidak tahu area pemasaran dari produk PT Triteguh Manunggal Sejati;
  - Bahwa Saksi tidak tahu faktor penyebab penurunan jumlah produksi;
  - Bahwa Saksi hanya menjalankan permintaan dari tim perencanaan. Bagian saksi hanya memproduksi sesuai permintaan saja;
  - Bahwa Saksi tidak tahu apakah penurunan produksi sejalan (in line) dengan pendapatan perusahaan. Saksi tidak tahu pendapatan dari perusahaan;
  - Bahwa saksi menjelaskan apabila penggunaan air turun maka produksi turun karena bahan produksi utama adalah air. Begitu juga dengan penggunaan mesin, apabila penggunaan mesin turun maka produksi itu turun;

Halaman 33 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan Bukti penurunan produksi dapat dilihat dari water consumption dan *engine utilities*, dalam persidangan Saksi diperlihatkan data tersebut dan data tersebut merupakan bukti asli yang dibuat oleh Tim Produksi yang dilaporkan secara berkala;
  - Bahwa Saksi menerangkan apabila ada penggunaan air turun dan penggunaan mesin turun berarti produksi juga turun karena bahan dasar dari produk yang diproduksi oleh PT. Triteguh Manunggalsejati adalah air;
  - Bahwa Saksi menerangkan penggunaan tenaga *outsourcing* sifatnya sesuai kebutuhan dan penggunaan *outsourcing* dilakukan sejak lama sebelum tahun 2021 juga menggunakan tenaga *outsourcing*;
3. Saksi SIGIT PRAWOKO, di bawah sumpah telah memberikan pendapatnya sebagai berikut :
- Bahwa Saksi bekerja di PT Triteguh Manunggal Sejati sejak tahun 2003 sampai sekarang dengan jabatan terakhir manager logistik;
  - Bahwa Saksi menerangkan bagian logistik menerima produk dari hasil produksi kemudian menyimpan, selanjutnya menerima order dan mengirimkan barang sesuai order;
  - Bahwa Saksi tidak tahu proses produksi;
  - Bahwa Saksi hanya menerima order via sistem dari distributor dan tidak ada target penerimaan order, saksi hanya menerima order saja;
  - Bahwa Saksi menerangkan bahwa memang secara *quantity* atau jumlah ada penurunan order, namun saksi tidak ingat jumlah pastinya;
  - Bahwa Saksi menjelaskan secara tren jumlah order naik turun, Saksi hanya mengirimkan sesuai dengan order yang ada di sistem dan pengiriman tidak boleh lebih dari order;
  - Bahwa Saksi menjelaskan struktur dibawah logistic ada gudang material dan gudang barang jadi;
  - Bahwa Saksi mengetahui jumlah karyawan di bagian logistik ada 54 orang karyawan, ada sebagian karyawan *outsourcing* di bagian logistik, saat ini ada hampir dari 50% karyawan *outsourcing*;
  - Bahwa Saksi menjelaskann *outsourcing* dibutuhkan pada saat order naik;
  - Bahwa Saksi mengetahui di PT Triteguh Manunggal Sejati dulu ada pekerja bernama Anton Supriadi, Saksi membenarkan saksi yang dimaksud sesuai dengan yang di bukti T-2/PR-2;
  - Bahwa Saksi menjelaskan tugas dan tanggung jawab Saksi adalah menerima barang dari hasil produksi, menerima order, menyimpan

Halaman 34 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



barang di gudang dan mengirim barang ke distributor sesuai dengan order;

- Bahwa menurut Saksi proses produksi dari secara general produksi dari material dikirim ke bagian produksi lalu diolah oleh bagian produksi setelah itu masuk ke logistik untuk dikirimkan distributor atau customer;
- Bahwa menurut Saksi ada penurunan pemesanan dari distributor, pengiriman juga berkurang, penurunan tersebut dialami sejak tahun 2021;
- Bahwa penggunaan tenaga outsourcing sifatnya sesuai kebutuhan dan penggunaan *outsourcing* dilakukan sejak lama sebelum tahun 2021 juga menggunakan tenaga *outsourcing*;

Menimbang, bahwa begitu pula untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya, Tergugat juga telah mengajukan alat bukti surat bermaterai cukup, yang diberi tanda T-1/PR-1 sampai dengan T-8/PR-8, sebagai berikut :

1. Foto copy Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti T-1/PR-1;
2. Foto copy Perjanjian Bersama No. 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 antara Penggugat/Tergugat Rekonpensi dengan Tergugat/Penggugat Rekonpensi yang diwakili Pengurus Serikat PUK SPAI FSPMI PT. Triteguh Manunggal Sejati, yang diberi tanda bukti T-2/PR-2;
3. Foto copy Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo Nomor : 560/4273/438.5.7/2022, tanggal 29 Desember 2022, yang diberi tanda bukti T-3/PR-3;
4. Foto copy Surat PUK SPAI FSPMI PT. Triteguh Manunggal Sejati Nomor : 13/Org/PUK.SPAI.FSPMI/TRMS/V/2023, tanggal 25 Mei 2023, yang diberi tanda bukti T-4/PR-4;
5. Foto copy Surat DPW-FSPMI Jatim Nomor : 34/DPW-FSPMI/JATIM/VI/2021, Perihal : Permohonan Pendaftaran Perjanjian Bersama, tanggal 26 Juni 2023, yang diberi tanda bukti T-5/PR-5;
6. Foto copy Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 6048/Bip/2023/PHI.Sby, yang diberi tanda bukti T-6/PR-6;
7. Foto copy Surat DPW-FSPMI Jatim Nomor : 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2021, Perihal : Permohonan Eksekusi atas Perjanjian Bersama (PB), tanggal 18 Juli 2023, yang diberi tanda bukti T-7/PR-7;
8. Foto copy Slip gaji bulan Februari dari PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Tergugat/Penggugat Rekonvensi, yang diberi tanda bukti T-8/PR-8;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya selain bukti surat tersebut, Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya juga telah mengajukan 1 (satu) orang saksi, sebagai berikut :

1. Saksi M. HADI ROMADHONI, di bawah sumpah telah memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi tidak mengetahui adanya surat kuasa dari Direksi PT Triteguh Manunggalsejati ke Anton Supriyadi;
- Bahwa Saksi mengetahui adanya bipartit dan adanya Mediasi di Disnaker;
- Bahwa perjanjian bersama (PB) tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan;
- Bahwa Saksi menjelaskan ada nama-nama di dalam perjanjian bersama (PB) yang dipekerjakan kembali, salah satunya adalah Tri Yuliantoro dan Triyuliantoro posisinya sama dengan Tergugat sebelum ada rasionalisasi;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Tri Yuliantoro dipekerjakan di posisi yang berbeda dengan posisi awalnya dan ada perubahan penempatan dan *job description*;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa perusahaan pernah menawarkan pekerjaan diposisi Tri Yuliantoro yang sekarang tapi Tergugat tidak mau;
- Bahwa Saksi menyampaikan ada lini produksi yang di *off* kan atau tidak dioperasikan oleh perusahaan;
- Bahwa Saksi menyampaikan juga bahwa Tergugat masih melakukan absen dan memasuki tempat kerja;
- Bahwa Saksi mengetahui adanya Perjanjian Bersama (PB) awalnya dari Gatot Mistriono yang saat itu menjabat sebagai Sekretaris PUK SPAI FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati, Gatot Mistriono meminta saksi untuk meneruskan menagih tindak lanjut dari Perjanjian Bersama (PB) tersebut ke pihak perusahaan;
- Bahwa Saksi kenal dengan Anton Supriyadi selaku Human Capital atau HRD yang menandatangani Perjanjian Bersama (PB) tersebut;
- Bahwa Saksi sudah berusaha menagih kepada pihak PT Triteguh Manunggalsejati untuk menjalankan Perjanjian Bersama (PB) tersebut, namun tidak dilaksanakan oleh perusahaan dan Tergugat tetap tidak diberikan job;
- Bahwa Saksi bekerja sejak tahun 2005 sedangkan Tergugat bekerja sejak sekitar tahun 2010 atau 13 tahun;
- Bahwa Saksi menjelaskan di PT Triteguh Manunggalsejati ada karyawan tetap dan karyawan outsoarching, termasuk di bagian packing;

Halaman 36 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menjabat sebagai pengurus PUK sejak tahun 2016 dan saat ini saksi sebagai sekretaris sejak satu tahun yang lalu;
- Bahwa Saksi tidak tahu pasti mengenai Perjanjian Bersama tersebut karena tidak hadir dan Saksi kenal dengan orang-orang yang ada dalam Perjanjian Bersama (PB) tersebut;
- Bahwa Saksi pernah ditelpon agar besok, tanggal 30 Agustus 2022 hadir untuk pergantian struktur, makanya saksi membantah bukti P-2 dan menganggap hal tersebut tidak pernah ada karena undangan saat itu hanya untuk pengenalan perubahan struktur;
- Bahwa Saksi saat mediasi di Disnaker, perusahaan awalnya menyampaikan akan meng-off-kan 4 line pada saat pertemuan awal akan tetapi setelah itu berubah menjadi restrukturisasi pekerja;
- Bahwa Saksi Menjelaskan Saat ini yang ada line 1, 3, 4, 5, 6 dan 7, kemudian pengurangan line itu sudah sejak lama direncanakan sebelum covid-19 dengan mengubah kapasitas produksi ke yang lebih besar, jadi meskipun berubah kapasitas produksi tetap besar;
- Bahwa Saksi menjelaskan sebelum ada Perjanjian Bersama (PB) untuk dipekerjakan kembali, para pekerja di non jobkan oleh perusahaan sekitar 64 orang ;
- Bahwa Saksi menjelaskan ada sekitar hampir 3 bulanan di non jobkan sebelum adanya Perjanjian Bersama (PB) dan sebagian telah mengambil uang pesangon dan tinggal 11 orang yang masuk di dalam Perjanjian Bersama (PB);
- Bahwa Saksi menjelaskan dari 11 orang yang dipekerjakan kembali sesuai Perjanjian Bersama (PB) ada 4 orang orang, sisanya ada yang ambil pesangon dan Penggugat tidak ambil pesangon;
- Bahwa Saksi menjelaskan selama ini Tergugat tetap check lock dan dibayar upahnya, akan tetapi tidak dikasih pekerjaan oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi menjelaskan dan membenarkan bukti T-6/PR-6 berupa Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 6049/Bip/2023/PHI.Sby;
- Bahwa Saksi menjelaskan tidak tahu kapan didaftarkan karena berkasnya diserahkan kepada DPW FSPMI;

Menimbang, bahwa kemudian pada persidangan yang telah ditentukan baik Penggugat maupun Tergugat telah menyampaikan kesimpulannya secara tertulis masing-masing tertanggal 30 November 2023;

Halaman 37 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menyingkat isi putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam berita acara persidangan perkara ini dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM KONVENSI

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya disamping mengajukan bantahan terhadap pokok perkara, Tergugat juga mengajukan eksepsi mengenai kewenangan mengadili dan terhadap eksepsi tersebut, telah diputus oleh Majelis Hakim dalam Putusan Sela Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby tanggal 14 September 2023, dimana dalam putusan sela tersebut pada pokoknya menyatakan bahwa eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili tersebut dinyatakan ditolak dan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berwenang mengadili perkara ini;

Menimbang, bahwa kemudian disamping eksepsi mengenai kewenangan mengadili tersebut, dalam jawabannya Tergugat juga mengajukan eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, oleh karenanya Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa adapun eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut adalah eksepsi *ne bis in idem*, dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat *a quo* telah selesai, yang mana penyelesaiannya telah dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 dan telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan mendapatkan akte bukti pendaftaran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby;
- Bahwa kemudian oleh karena terhadap Perjanjian Bersama *a quo* tidak dilaksanakan oleh Penggugat, maka Tergugat telah mengajukan permohonan eksekusi / pelaksanaan Perjanjian bersama (PB) kepada Ketua Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 18 Juli 2023 sebagaimana surat Nomor 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2023 dan saat ini sedang dalam proses

Halaman 38 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.





pemanggilan terhadap Penggugat dan Tergugat untuk dilakukan teguran (*aanmaning*) oleh Ketua Pengadilan Negeri Surabaya;

- Bahwa dari uraian di atas sudah jelas perkara *a quo* telah selesai dan memiliki putusan hukum yang bersifat tetap (*inkraht*) dalam bentuk Perjanjian Bersama tertanggal 29 Maret 2022 dan perkara *a quo* memiliki obyek dan para pihak yang sama dengan Perjanjian Bersama tertanggal 29 Maret 2022, maka dengan demikian gugatan *a quo Nebis In Idem*, maka dengan demikian sudah sepatutnya majelis hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, dalam repliknya Penggugat memberikan tanggapan yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa sampai dengan saat ini belum ada putusan pengadilan manapun yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dan memiliki materi hukum yang sama dengan gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*;
- Bahwa Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud oleh Tergugat tersebut, secara hukum bukan termasuk kualifikasi putusan yang bersifat positif, karena salah satu syarat terhadap satu perkara dapat diajukan eksepsi *ne bis in idem*, adalah apabila terdapat suatu putusan pengadilan yang bersifat positif yang telah berkekuatan hukum tetap dan memiliki objek yang sama;
- Bahwa dengan demikian menjadi terbukti Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksudkan oleh Tergugat tidak termasuk kualifikasi putusan yang bersifat positif, sehingga Perjanjian Bersama tersebut secara hukum tidak dapat dijadikan landasan yuridis bahwa gugatan Penggugat merupakan gugatan *ne bis in idem*,
- Bahwa kemudian perlu diketahui bahwa Perjanjian Bersama yang dimaksudkan Tergugat tersebut dibuat dan ditandatangani oleh Anton Supriyadi dan Tergugat melalui Kuasanya yakni serikat pekerja PUK SPAI FSPMI, padahal dalam hal ini Anton Supriyadi tidak berhak mewakili Penggugat selaku badan hukum Perseroan Terbatas untuk menandatangani Perjanjian Bersama dikarenakan bukan orang yang dikuasakan oleh Direksi, sehingga Perjanjian Bersama tersebut batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada;
- Bahwa oleh karena tidak terdapat alasan maupun landasan yuridis yang dapat dijadikan dasar oleh Tergugat untuk menilai gugatan Penggugat adalah *ne bis in idem*, maka sudah sepatutnya apabila eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat *ne bis in idem* haruslah ditolak atau sekurang-kurangnya tidak diterima;



Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat serta bantahan dari Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

- Bahwa menurut Majelis Hakim yang dimaksud dengan *ne bis in idem* adalah kasus perkara yang sama tidak dapat diperkarakan dua kali, dimana apabila suatu kasus perkara telah pernah diajukan kepada pengadilan dan terhadapnya telah dijatuhkan putusan yang bersifat positif serta putusan tersebut telah memperoleh hukum tetap maka terhadap kasus perkara ini, tidak boleh lagi diajukan gugatan baru untuk memperkarakannya kembali;
- Bahwa kemudian dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu perkara melekat *ne bis in idem* adalah apabila apa yang digugat sudah pernah diperkarakan sebelumnya, terhadap perkara terdahulu telah ada putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap, adanya putusan yang bersifat positif, mempunyai subyek atau pihak yang berkara serta obyek gugatannya sama dan ketentuan tersebut bersifat kumulatif;
- Bahwa dari uraian tersebut di atas, oleh karena Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 tersebut bukanlah merupakan suatu putusan hakim, maka dengan demikian terhadap Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 tersebut tidak melakat sifat *ne bis in idem* dengan gugatan dalam perkara *a quo*, oleh karenanya eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat *ne bis in idem* adalah tidak beralasan hukum dan karenanya eksepsi tersebut dinyatakan ditolak;
- Bahwa kemudian terkait dengan dalil Penggugat yang menyatakan Perjanjian Bersama tersebut batal demi hukum karena ditandatangani oleh orang yang tidak berhak mewakili perseroan, dimana menurut Majelis Hakim hal tersebut sudah menyangkut pada materi pokok perkara yang akan dipertimbangkan lanjut pada bagian pokok perkaranya;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara seksama surat gugatan Penggugat, dimana yang menjadi obyek sengketa atau pokok permasalahan dalam gugatan *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);

Menimbang, bahwa kemudian dalam gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa akibat dampak adanya Covid-19 berakibat pada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penurunan kapasitas produksi dari 6 lini menjadi 4 lini selama Januari 2021 sampai dengan saat ini, oleh karena itu untuk menghindari dampak kerugian yang lebih serius terhadap kelangsungan hidup perusahaan, maka pada sekitar bulan Februari 2022, Penggugat berkeinginan untuk melakukan rasionalisasi (efisiensi) pada beberapa lini perusahaan, dimana terhitung mulai bulan Januari 2022 terdapat sebanyak 62 (enam puluh) karyawan yang akan dilakukan efisiensi, termasuk terhadap 13 (tiga belas) karyawan yang sudah disepakati dirasionalisasi di bulan Desember 2021, kemudian dari jumlah tersebut sampai dengan bulan November 2022 tinggal 4 (empat) orang yang masih belum menerima efisiensi tersebut termasuk Tergugat, kemudian oleh karena Penggugat tetap berkehendak melakukan efisiensi, maka terhitung mulai tanggal 14 Maret 2023 Penggugat telah melakukan skorsing terhadap Tergugat dan tetap membayarkan upahnya dalam setiap bulannya dan kemudian Penggugat memohon untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 30 April 2022, kemudian oleh karena alasan yang dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut adalah karena Penggugat melakukan efisiensi maka berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Tergugat berhak atas kompensasi sebesar Rp.68.380.161,00 (enam puluh delapan juta tiga ratus delapan puluh ribu seratus enam puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa kemudian atas gugatan Penggugat tersebut dalam jawabannya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa terhadap perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) *a quo* antara Penggugat dengan Tergugat telah nyata ada kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 dan telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan mendapatkan akte bukti pendaftaran Nomor. 6048/Bip/2023/PHI.Sby dan bahkan telah diajukan sita eksekusi tanggal 18 Juli 2023 sebagaimana surat Nomor 39/DPW-FSPMI/JATIM/VII/2023, sehingga dengan demikian jelas perkara *a quo* sebenarnya telah selesai namun demikian Penggugat mencoba mengingkari kesepakatan tersebut, sehingga dengan demikian sudah sepatutnya gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa kemudian oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-

Halaman 41 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalil gugatannya tersebut, begitu pula Tergugat diwajibkan pula untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR Jo. Pasal 1865 KUHPdata;

Menimbang, bahwa kemudian untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-28 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi, sedangkan Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya juga telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti T-1/PR-1 sampai dengan T-8/PR-8 dan mengajukan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya dari uraian tersebut di atas, permasalahan yang perlu dipertimbangkan adalah apakah gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diajukan oleh Penggugat tersebut telah beralasan hukum atautah tidak ?, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-7 berupa kronologi proses PHK tertanggal 7 November 2022 dan bukti P-8 sama dengan bukti T-3/PR-3 berupa surat pengantar anjuran tertanggal 29 Desember 2022, diperoleh fakta bahwa permasalahan ini bermula dari adanya keputusan perusahaan untuk melakukan rasionalisasi di lini produksi dan fungsi terkait, dimana terkait dengan hal tersebut pada tanggal 15 Februari 2022 perusahaan melalui PCBPO HO telah menginformasikan kepada Ketua PUK SPAI dan PUK RTMM dan PC Manager Plant Sidoarjo melalui telephone;

Menimbang, bahwa kemudian dari bukti tersebut juga diperoleh fakta bahwa pada tanggal 15 Maret 2022 PC Manager Plant Sidoarjo menyampaikan keputusan rasionalisasi tersebut kepada karyawan terpilih yang berjumlah sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang;

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti T-2/PR-2 berupa perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022, diperoleh fakta bahwa antara Penggugat yang diwakili oleh Anton Supriyadi dengan jabatan sebagai Human Capital General Service (HCGS) Manager PT. Triteguh Manunggalsejati (Suntory Garuda) dengan Ketua PUK SPAI FSPMI PT. Triteguh Manunggalsejati dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PT. Triteguh Manunggalsejati, dimana pada tanggal 29 Maret 2022 tersebut telah mengadakan perundingan bipartit terkait dengan permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan telah mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 yang isinya diantaranya kedua belah pihak sepakat bahwa program restrukturisasi berjalan

Halaman 42 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terbuka tanpa ada diskriminasi dan paksaan dari perusahaan kepada karyawan atau pekerja, kemudian dalam perjanjian bersama (PB) tersebut kedua belah pihak juga telah bersepakat bahwa pihak pertama dalam hal ini Penggugat akan memberikan job kerja untuk Sdr. Rudi Syaputro dan beberapa karyawan lainnya ke posisi semula sesuai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) selambat-lambatnya pada tanggal 4 April 2022 dan terhadap perjanjian bersama (PB) tersebut berdasarkan bukti T-5/PR-5 dan bukti T-6/PR-6 telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama melalui bipartit dengan Nomor : 6049/Bip/2023/PHI.SBY tanggal 10 Juli 2023 dan juga telah dimohonkan eksekusi atas perjanjian bersama (PB) tersebut kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya (vide bukti T-7/PR-7);

Menimbang, bahwa namun demikian ketika pada tanggal 4 April 2022 Tergugat dan beberapa karyawan lainnya hendak masuk kerja akan tetapi tidak diperbolehkan oleh pihak manajemen (vide bukti P-8);

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti P-2 berupa risalah perundingan bipartit tertanggal 30 Agustus 2022, bukti P-3.a berupa permohonan pencatatan perselisihan tertanggal 21 September 2022, bukti P-3.b berupa tanda terima permohonan pencatatan perselisihan tertanggal 27 September 2022 dan bukti P-8 berupa surat pengantar anjuran tertanggal 29 Desember 2022, diperoleh fakta bahwa walaupun terhadap perselisihan *a quo* telah mencapai kesepakatan sebagaimana yang dituangkan dalam perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 tersebut, namun pihak Penggugat melakukan perundingan bipartit kembali dengan Ketua PUK SPAI FSPMI PT. Triteguh Manunggalsejati dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PT. Triteguh Manunggalsejati, dimana dalam perundingan bipartit tersebut pihak Penggugat tetap berkehendak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 14 (empat belas) pekerjanya termasuk Tergugat, akan tetapi pihak Tergugat beserta pekerja lainnya tersebut masih ingin tetap bekerja seperti semula, sehingga perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, yang selanjutnya terhadap perselisihan *a quo* dilakukan penyelesaian melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, akan tetapi upaya penyelesaian tersebut juga tidak mencapai kesepakatan sehingga Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo telah mengeluarkan anjuran dengan Nomor : 560/4273/438.5.7/2022 tertanggal 29 Desember 2022;

Halaman 43 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti P-13.a berupa surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja terhadap Rudi Saputro tertanggal 1 Februari 2023 dan bukti P-13.b berupa tanda terima surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tertanggal 2 Februari 2023, diperoleh fakta bahwa melalui surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja terhadap Rudi Saputro tertanggal 1 Februari 2023, Penggugat telah memberitahukan bahwa terhitung efektif pertanggal 21 Februari 2023 Sdr. Rudi Saputro (Tergugat) telah diakhiri hubungan kerjanya, namun demikian mengingat perselisihan pemutusan hubungan kerja ini masih berjalan maka terhitung mulai tanggal 14 Maret 2023 Tergugat telah diskorsing dan selama diskorsing tersebut Tergugat juga tidak diperkenankan untuk datang ke seluruh lingkungan perusahaan (vide bukti P-14.a dan bukti P-14.b);

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti tersebut di atas, maka permasalahan selanjutnya yang harus dipertimbangkan terlebih dahulu adalah apakah perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 yang telah disepakati antara Penggugat yang diwakili oleh Anton Supriyadi dengan jabatan sebagai Human Capital General Service (HCGS) Manager PT. Triteguh Manunggalsejati (Suntory Garuda) dengan Ketua PUK SPAI FSPMI PT. Triteguh Manunggalsejati dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PT. Triteguh Manunggalsejati untuk mewakili Tergugat beserta beberapa karyawan lainnya tersebut sah atau tidak menurut hukum ?, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim yang dimaksud dengan perjanjian bersama (PB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha dan pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, kemudian perjanjian bersama pada dasarnya dibentuk sebagai perjanjian atas kesesuaian kehendak dari para pihak karena adanya perselisihan atau semata-mata demi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan dengan memperhatikan kepentingan dari masing-masing pihak;

Menimbang, bahwa kemudian mengacu pada ketentuan Pasal 1320 KUHPdata telah mengatur bahwa syarat sahnya suatu perjanjian harus memenuhi ketentuan sebagai berikut : a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, b. Para pihak cakap dalam melakukan perbuatan hukum, c. Adanya suatu hal tertentu, dan d. Kausa yang halal;

Halaman 44 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa oleh karena Sdr. Anton Supriyadi adalah sebagai Human Capital General Service (HCGS) Manager PT. Triteguh Manunggalsejati maka karena jabatannya secara mandatory dapat bertindak untuk mewakili PT. Triteguh Manunggalsejati dalam membuat perjanjian bersama untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, kemudian Ketua PUK SPAI FSPMI PT. Triteguh Manunggalsejati dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PT. Triteguh Manunggalsejati berdasarkan ketentuan Pasal 25 ayat (1) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga dapat mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka oleh karena perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 yang telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat yang diwakili oleh Anton Supriyadi dengan jabatan sebagai Human Capital General Service (HCGS) Manager PT. Triteguh Manunggalsejati dengan Ketua PUK SPAI FSPMI PT. Triteguh Manunggalsejati dan Ketua PUK SP RTMM SPSI PT. Triteguh Manunggalsejati tersebut telah memenuhi ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, maka dengan demikian perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tersebut adalah sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa kemudian oleh karena perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tersebut telah dinyatakan sah menurut hukum dan terhadap perjanjian tersebut juga telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama melalui bipartit dengan Nomor : 6049/Bip/2023/PHI.SBY tanggal 10 Juli 2023, maka mengacu pada ketentuan Pasal 7 ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak dan mempunyai kekuatan eksekutorial;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat berdasarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja Nomor : SGB-SK-PLANT SIDOARJO-HC-007/II/2023 tertanggal 1 Februari 2023 tersebut

Halaman 45 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan setelah adanya perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022, dimana dalam perjanjian bersama tersebut Penggugat telah bersepakat untuk memberikan job kerja untuk Sdr. Rudi Syaputro (Tergugat), maka dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat berdasarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja Nomor : SGB-SK-PLANT SIDOARJO-HC-007/II/2023 tertanggal 1 Februari 2023 tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka petitum Penggugat pada angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) yang memohon untuk menyatakan bahwa sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diberikan kepada Tergugat adalah sah, benar dan sesuai dengan hukum yang berlaku dan menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 30 April 2022, adalah tidak beralasan hukum dan karenanya petitum tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, oleh karena yang menjadi petitum pokok gugatan Penggugat telah dinyatakan ditolak, sementara petitum lainnya dari gugatan Penggugat tersebut adalah merupakan hal yang masih berkaitan erat dengan petitum pokok tersebut, maka dengan demikian terhadap petitum lainnya gugatan Penggugat tersebut juga tidak beralasan hukum dan karenanya juga dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas, maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, maka terhadap bukti-bukti lain yang diajukan dalam perkara *a quo* yang tidak relevan dengan pertimbangan hukum sebagaimana tersebut di atas dikesampingkan, sedangkan terhadap bukti-bukti yang relevan dipandang telah turut dipertimbangkan;

## **DALAM ROKONVENSI**

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa dalam gugatan rekonvensi ini semula Tergugat Konvensi untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat Rekonvensi, sedangkan semula Penggugat Konvensi untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat Rekonvensi;

Halaman 46 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Menimbang, bahwa kemudian dalam gugatannya Penggugat Rekonvensi tersebut pada pokoknya adalah memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan kepada Tergugat Rekopensi untuk menjalankan perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 yang terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor : 6048/Bip/2023/PHI.Sby dan mempekerjakan kembali Penggugat Rekopensi ke tempat dan bagian semula yaitu ke bagian Operator Maunal Packing, menyatakan sah dan berharga semua alat bukti yang diajukan Penggugat Rekopensi dalam perkara ini, menyatakan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvoerbij voorrad*) meskipun ada *verzet* atau kasasi dari Tergugat Rekopensi, menghukum Tergugat Rekopensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) per hari setiap lalai atau terlambat menjalankan putusan *a quo*;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap segala sesuatu yang telah dipertimbangkan pada bagian konvensi dianggap termuat dan menjadi pertimbangan dalam bagian rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan rekonvensi ini;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan pada bagian konvensi, dimana perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tersebut telah dinyatakan sah menurut hukum, maka perjanjian bersama (PB) tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh pihak Penggugat maupun Tergugat dan kemudian oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat yang didasarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja Nomor : SGB-SK-PLANT SIDOARJO-HC-007/II/2023 tertanggal 1 Februari 2023 tersebut juga telah dinyatakan tidak sah, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa perjanjian bersama (PB) dengan Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tersebut adalah sah menurut hukum dan oleh karenanya Tergugat Rekonvensi dihukum untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi ke tempat dan bagian semula yaitu bagian Operator Maunal Packing di PT. Triteguh Manunggalsejati;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka petitum Penggugat Rekonvensi pada angka 2 (dua) yang memohon untuk memerintahkan kepada Tergugat Rekopensi untuk menjalankan perjanjian bersama (PB) tertanggal 29 Maret 2022 yang terdaftar di Pengadilan Hubungan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor : 6048/Bip/2023/PHI.Sby dan mempekerjakan kembali Penggugat Rekopensi ke tempat dan bagian semula yaitu ke bagian Operator Maunal Packing di PT. Triteguh Manunggalsejati tersebut dapat dikabulkan sebagaimana sesuai dengan pertimbangan hukum tersebut di atas;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap petitum Penggugat Rekonvensi pada angka 3 (tiga) yang memohon untuk menyatakan sah dan berharga semua alat bukti yang diajukan Penggugat Rekopensi dalam perkara ini, dimana menurut Majelis Hakim oleh karena terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi tersebut telah diperiksa dan telah dilakukan penilaian melalui proses pembuktian oleh Majelis Hakim berdasarkan nilai kekuatan pembuktian dari masing-masing bukti tersebut, maka dengan demikian terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi tersebut tidak perlu lagi dinyatakan sah dan berharga dalam petitumnya tersebut dan petitum yang demikian adalah merupakan hal yang berlebihan, oleh karenanya petitum tersebut dikesampingkan;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap petitum Penggugat Rekonvensi pada angka 4 (empat) yang memohon untuk menyatakan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvourbaar bij voorraad*) meskipun ada *verzet* atau kasasi dari Tergugat Rekopensi, dimana menurut Majelis Hakim petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR Jo. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 Jo. SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001 tentang putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan provisionil, oleh karenanya petitum tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap petitum Penggugat Rekonvensi pada angka 5 (lima) yang memohon untuk menghukum Tergugat Rekopensi untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) per hari setiap lalai atau terlambat menjalankan putusan *a quo*, dimana menurut Majelis Hakim oleh karena Tergugat Rekonvensi dihukum untuk melakukan suatu perbuatan yakni mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi ke tempat dan bagian semula yaitu bagian Operator Maunal Packing di PT. Triteguh Manunggalsejati, kemudian untuk menjamin agar Penggugat Rekonvensi tidak mengalami kerugian yang berlarut-larut dan untuk menjamin kepastian hukum agar Tergugat Rekonvensi sesegera mungkin melaksanakan kewajibannya tersebut dan dengan mempertimbangkan besaran upah terakhir yang diterima Penggugat Rekonvensi sebesar Rp.4.995.679 (empat juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus tujuh puluh

Halaman 48 dari 50 hal. Putusan Nomor 66/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)





sembilan Rupiah) per bulan, maka patut dan adil apabila Tergugat Rekonvensi dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari setiap lalai atau terlambat menjalankan putusan *a quo* yang telah berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas, maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

Menimbang, bahwa oleh karena pada saat pendaftaran gugatan ini diketahui nilai gugatan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dari perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

**M E N G A D I L I :**

**DALAM KONVENSI**

**DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

**DALAM POKOK PERKARA**

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

**DALAM REKONVENSI**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Bersama (PB) Nomor : 001/PB/TRMS/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 tersebut adalah sah menurut hukum dan mengikat serta menjadi hukum dan wajib dilaksanakan oleh pihak Penggugat maupun pihak Tergugat;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi ke tempat dan bagian semula yaitu bagian Operator Maunal Packing di PT. Triteguh Manunggalsejati;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari setiap lalai atau terlambat menjalankan putusan *a quo* yang telah berkekuatan hukum tetap;

5. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

## **DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

- Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Kamis, tanggal 7 Desember 2023 oleh kami R Yoes Hartyarso, S.H., sebagai Hakim Ketua, Wahyu Hartono, S.H., M.H., dan Budhy Prathamo, S.T., S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota dan putusan mana diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 14 Desember 2023, oleh Majelis Hakim tersebut dan dibantu oleh M. TH. Reny Puspita Sari, S.H., M.H., selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat melalui persidangan secara elektronik, serta telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ttd

Ttd

Wahyu Hartono, S.H., M.H.

R Yoes Hartyarso, S.H., M.H.

Ttd

Budhy Prathamo, S.T., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

M. TH. Reny Puspita Sari, S.H., M.H.