



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## P U T U S A N

Nomor 60/Pdt-Sus.PHI/2022/PN Srg

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama dan terakhir telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara Gugatan antara:

**PT Triteguh Manunggalsejati**, perseroan terbatas yang didirikan dan tunduk pada hukum Negara Republik Indonesia, beralamat di Jalan Baru Zona Industri, Keroncong, RT 001, RW 002, Kelurahan Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Propinsi Banten, dalam hal ini diwakili oleh Asep Susilo selaku Direktur PT Triteguh Manunggalsejati, yang memberikan kuasa kepada Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., Libanon Petrus, S.H., Hotlan Pardosi, S.H., M.H., dan Hermansyah, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Juanda Pangaribuan & Partners, berdomisili di Gedung Dana Graha, Lantai 3, Jalan Gondangdia Kecil Nomor 12-14, Kelurahan Cikini, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat, Propinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor REQ-LEGAL-588, tertanggal 15 Februari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang dalam Register Nomor 208/ SK.HUK/

Halaman 1 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/ 2023/ PN.Srg, pada hari Rabu tanggal 26 Juli

2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

## LAWAN

- 1. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati – Bogor**, beralamat di jalan Mercedes Benz, Kelurahan Ciracas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh Selamat Riyadi selaku Ketua dan Sahrul Bahri selaku Sekretaris PUK SP KEP PT Triteguh Manunggal Sejati – Bogor, yang memberikan kuasa kepada Ganang, S.H., Masrul, S.H., Rengga Priahutama, S.H., dan Supri Izhar, S.H., Advokat pada Kantor Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PP SPL FSPMI) yang berkedudukan di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 11, Kelurahan Kampung Dukuh, Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, Propinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 23 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang dalam Register Nomor 246/ SK.HUK/ PHI/ 2023/ PN.Srg, pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;

- 2. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM SPSI) PT Triteguh**

Halaman 2 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Manunggalsejati – Sidoarjo**, beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Kelurahan Jemundo, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur, dalam hal ini diwakili oleh Tri Yanu Ferdiyanto selaku Ketua dan Iwan Suryadi selaku Sekretaris PUK SP RTMM SPSI PT Triteguh Manunggalsejati – Sidoarjo, yang memberikan kuasa kepada Ir. Purnomo, Rohadi, S.H., Ludi Kristiyan, S.H., Alfonsus Osong, S.E., S.H., dan Siung Sumaolan, S.H., Para Pengurus Pimpinan Daerah dan Pengurus Bidang Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) Propinsi Jawa Timur, yang berkedudukan di Jalan Basuki Rahmad Nomor 119-121, Kota Surabaya, Propinsi Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 1 Agustus 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang dalam Register Nomor 240/ SK.HUK/ PHI/ 2023/ PN.Srg, pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

### 3. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi

**Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati – Sidoarjo**, beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Kelurahan Jemundo, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur, dalam

*Halaman 3 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal ini diwakili oleh Joko Susilo selaku Ketua dan M. Hadi Romadhoni selaku Sekretaris PUK SPAI FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati – Sidoarjo, yang memberikan kuasa kepada Eko Sunarto, Gatot Mistriono, dan Joko Susilo, Para Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPAI FSPMI) Kabupaten Sidoarjo, yang berkedudukan di Jalan Berbek Bandongan Nomor 2C, Kecamatan Waru, kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 19 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang dalam Register Nomor 241/ SK.HUK/ PHI/ 2023/ PN.Srg, pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III;**

**4. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati – Bogor, Jalan Raya Cicadas, RT 003, RW 004, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh Anggoro Aulianto selaku Ketua dan Dwi Saputro selaku Sekretaris PUK SPL FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati – Bogor, yang memberikan kuasa kepada Ganang, S.H., Masrul, S.H., Rengga Priahutama, S.H., dan Supri Izhar, S.H., Advokat pada Kantor Pimpinan Pusat**

Halaman 4 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PP SPL FSPMI) yang berkedudukan di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 11, Kelurahan Kampung Dukuh, Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, Propinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 23 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang dalam Register Nomor 245/ SK.HUK/ PHI/ 2023/ PN.Srg, pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat IV**;

## 5. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan

### Dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

(PUK SP RTMM SPSI) PT Triteguh

Manunggalsejati – Pati, Jalan Kembang Joyo

Nomor 53, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati,

Propinsi Jawa Tengah, dalam hal ini diwakili oleh

Anantia Andika selaku Ketua dan Wiwit Haryanto

selaku Sekretaris PUK SP RTMM SPSI PT Triteguh

Manunggalsejati – Pati, yang memberikan kuasa

kepada Ganang, S.H., Masrul, S.H., Rengga

Priahutama, S.H., dan Supri Izhar, S.H., Advokat

pada Kantor Pimpinan Pusat Serikat Pekerja

Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia

(PP SPL FSPMI), yang berkedudukan di Jalan

Raya Pondok Gede Nomor 11, Kelurahan

Kampung Dukuh, Kecamatan Kramat Jati, Kota

Jakarta Timur, Propinsi DKI Jakarta, berdasarkan

Halaman 5 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Surat Kuasa tertanggal 23 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang dalam Register Nomor 243/ SK.HUK/ PHI/ 2023/ PN.Srg, pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat V**;

## 6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan, Minuman,

**Pariwisata, Restoran, Hotel, Dan Tembakau (PK**

**FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati**

– **Kampar**, Jalan Raya Pasir Putih Kilometer 8,

Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten

Kampar, Propinsi Riau, yang diwakili oleh Andrianto

selaku Ketua dan Yanrias Putra selaku Sekretaris

PK FSN KAMIPARHO PT Triteguh Manunggalsejati

– **Kampar**, yang memberikan kuasa kepada

Ganang, S.H., Masrul, S.H., Rengga Priahutama,

S.H., dan Supri Izhar, S.H., Advokat pada Kantor

Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Logam Federasi

Serikat Pekerja Metal Indonesia (PP SPL FSPMI),

yang berkedudukan di Jalan Raya Pondok Gede

Nomor 11, Kelurahan Kampung Dukuh, Kecamatan

Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, Propinsi DKI

Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 23

Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri Kelas 1A Serang dalam Register Nomor

244/ SK.HUK/ PHI/ 2023/ PN.Srg, pada hari Rabu

tanggal 23 Agustus 2023, selanjutnya disebut

sebagai **Tergugat VI**;

*Halaman 6 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat I sampai dengan Tergugat VI secara bersama-sama selanjutnya disebut sebagai **Para Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang;

Setelah membaca berkas perkara;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah membaca bukti-bukti surat yang diajukan oleh kedua pihak yang berperkara;

Setelah mendengarkan Saksi-Saksi yang diajukan oleh Para Tergugat;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat Gugatan Nomor JPP-72.06.23 tertanggal 27 Juni 2023 perihal Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dan dilengkapi Surat Anjuran dari Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor MED.XXIV/PHIJSK-PPII/2022 tanggal 8 Desember 2022, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Kelas 1A pada tanggal 3 Juli 2023 dalam Register Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg, telah mengajukan Gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah perusahaan yang berdiri dan beroperasi berdasarkan hukum negara Indonesia. Penggugat di dalam realitasnya mempekerjakan pekerja dalam jumlah besar yang tersebar pada beberapa pabrik di tanah air. Peran serta Penggugat mempekerjakan banyak pekerja sebagai bukti dari partisipasinya membantu pemerintah membuka lapangan kerja guna mengurangi jumlah pengangguran.

Sebagai perusahaan yang tercatat berdomisili di Kota Tangerang, Propinsi Propinsi Banten, Indonesia, Penggugat secara konsisten menghormati dan melaksanakan hukum positif termasuk namun tidak terbatas pada Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ("UU

Halaman 7 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SP/SB"). Relevan dengan UU tersebut, Penggugat membolehkan serta tidak mempermasalahkan ketika berdiri lebih dari 1 (satu) serikat pekerja pada Perusahaan Penggugat, antara lain:

- a. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan (PUK SP KEP);
  - b. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM SPSI);
  - c. Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI);
  - d. Pengurus Unit Kerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK LFSPMI);
  - e. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Restoran Hotel dan Tembakau (PK FSB KAMIPARHO).
2. Bahwa Para Tergugat adalah organisasi dari pekerja/buruh yang bekerja pada Penggugat. Sebagai organisasi pekerja, Para Tergugat sudah mewakili anggotanya sebanyak 4 (empat) kali merundingkan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB) 2019-2021 yang dimulai sejak tanggal 12-14 Oktober 2021;
3. Bahwa masa berlaku PKB 2019-2021 sudah berakhir. Dengan berpedoman pada Pasal 123 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK") jo Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ("Permenakertrans 28/2014"), masa berlaku PKB tersebut diperpanjang selama 1 (satu) tahun dengan periode waktu sejak 02 Januari 2021 s/d 01 Januari 2022;
4. Bahwa oleh karena waktu perpanjangan masa berlaku PKB 2019-2021 akan berakhir pada tanggal 01 Januari 2022, maka pada tanggal 12-14

Halaman 8 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Oktober 2021, Penggugat dan Para Tergugat memulai untuk merundingkan pembaharuan PKB eksisting. Selanjutnya Penggugat dan Para Tergugat menyepakati di dalam perundingan bahwa pembaharuan PKB dilakukan terbatas hanya terhadap beberapa ketentuan PKB dimaksud;

5. Bahwa dalam rangka melaksanakan pembaharuan PKB, Penggugat dan Para Tergugat melakukan beberapa kali perundingan PKB yang berlangsung pada kurun waktu berikut ini:

- a. Perundingan Pertama:  
tanggal 12-14 Oktober 2021, bertempat di Villa Bukit Pinus, Bogor;
- b. Perundingan Kedua:  
tanggal 26-27 Oktober 2021, bertempat di JSI Resort Cisarua, Bogor;
- c. Perundingan Ketiga:  
tanggal 14-15 Desember 2021, bertempat di Swiss-Bell Hotel Simatupang, Jakarta Selatan;
- d. Perundingan Keempat:  
tanggal 27 Desember 2021, bertempat di South Quarter, TB. Simatupang, Jakarta Selatan.

6. Bahwa Penggugat dan Para Tergugat melakukan perundingan pembaharuan PKB berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:

- a. UUK sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut "UU CK") yang selanjutnya diganti dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya disebut "Perppu CK") yang kemudian diberlakukan sebagai UU melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022

*Halaman 9 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*

### 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

tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut “UU Penetapan Perppu CK”);

- b. Permenakertrans Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut “Permenakertrans 28/2014”).
7. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 123 ayat (1) UUK *juncto* Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) Permenakertrans 28/ 2014, PKB berlaku selama 2 (dua) tahun. Selanjutnya, Pasal 123 ayat (2) UUK *juncto* Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans 28/2014 mengatur bahwa pengusaha dan serikat pekerja dapat memperpanjang masa berlaku PKB paling lama 1 (satu) tahun. Kaidah selanjutnya, Pasal 29 ayat (3) Permenakertrans 28/2014 menegaskan, apabila perundingan PKB belum mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah berakhir maka PKB yang diperpanjang tersebut dinyatakan tetap berlaku sampai pengusaha dan serikat pekerja berhasil menyepakati PKB yang baru. Dengan berpedoman pada ketentuan tersebut, PKB 2019-2021 - sampai dengan saat ini - Penggugat masih menerapkannya sebagai hukum otonom. Relevan dengan gugatan dalam perkara *a quo*, maka Penggugat dan Para Tergugat akan mengakhiri masa berlaku PKB eksisting setelah Majelis Hakim memutus perkara *a quo*;
8. Bahwa oleh karena masa berlaku PKB 2019-2021 yang diperpanjang itu akan berakhir pada tanggal 02 Januari 2022 maka Penggugat dan Para Tergugat melaksanakan perundingan pembaharuan PKB sebagaimana disebutkan pada posita angka 5 (lima) di atas. Selaras dengan tujuan perundingan tersebut, Penggugat dan Para Tergugat pada awalnya merencanakan hasil perundingan pembaharuan PKB 2019-2021 akan diberlakukan sebagai PKB 2022-2024. Namun demikian, rencana untuk

Halaman 10 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

memberlakukan PKB 2022-2024 tidak bisa direalisasikan karena Penggugat dan Para Tergugat tidak berhasil menyepakati norma yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK); -

9. Bahwa mengingat Penggugat dan Para Tergugat tidak berhasil menyepakati kaidah yang terkait dengan PHK, maka materi perundingan yang belum disepakati tersebut, sesuai Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PPHI") *juncto* Pasal 25 ayat (3) Permenakertrans 28/2014, Penggugat dan Para Tergugat memilih untuk menyelesaikannya melalui proses mediasi pada kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Pencatatan perselisihan diajukan oleh Penggugat sebagaimana suratnya Nomor: 01/P&C-BP/OSC/I/2022. Relevan dengan proses penyelesaian perselisihan tersebut, pada tanggal 8 Desember 2022, Mediator pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan RI menerbitkan Anjuran Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022;

10. Bahwa mediator di dalam anjurannya Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 menganjurkan sebanyak 14 pasal yang disebutnya sebagai Pasal 58, Pasal 59, Pasal 60, Pasal 61, Pasal 62, Pasal 63, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Pasal 67, Pasal 68, Pasal 69, Pasal 70 dan Pasal 71. Terkait dengan masing-masing Anjuran tersebut, Penggugat akan menguraikan tanggapan pada bagian posita sehingga Majelis Hakim memiliki alasan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
11. Bahwa setelah mempelajari secara cermat dan teliti substansi Anjuran mediator karenanya Penggugat menyatakan hanya dapat menerima sebagian kaidah yang dianjurkan oleh mediator dan karenanya menolak untuk selebihnya. Oleh karena Penggugat tidak dapat menerima sebagian

Halaman 11 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kaidah atau norma yang dianjurkan oleh mediator maka Penggugat menyatakan keberatan dan menolak beberapa bagian atau frasa dari substansi kaidah/pasal-pasal yang dianjurkan oleh Mediator. Relevan dengan pendirian Penggugat tersebut, dengan memedomani Pasal 14 UU PPHI serta Pasal 26 ayat (2) Permenakertrans 28/2014, Penggugat mengajukan gugatan terhadap Para Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) Serang. Ketentuan Pasal 26 ayat (2) mengatur bahwa apabila pihak tergugat lebih dari satu dan masing-masing berkedudukan pada lebih dari satu propinsi maka gugatan dapat diajukan pada PHI yang meliputi domisili perusahaan. Faktanya, Penggugat berdomisili di Kota Tangerang, Propinsi Banten, sehingga masuk ke dalam wilayah hukum PHI Serang;

12. Bahwa oleh karena Penggugat menolak sebagian substansi Anjuran mediator dan karenanya mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada tahun 2023 maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan:
  - a. Substansi putusan perkara *a quo*;
  - b. Materi PKB yang telah disepakati dalam perundingan pembaharuan PKB;
  - c. Kaidah atau norma dari Anjuran Mediator yang disetujui atau diterima Penggugat; dan
  - d. Norma lain dari PKB 2019-2021 yang tidak dilakukan pembaharuan; *mutatis mutandis* sebagai norma atau kaidah PKB 2023-2025;
13. Bahwa substansi dari Anjuran Mediator Nomor MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 yang dapat diterima oleh Penggugat sebagai norma/kaidah PKB 2023-2025 sebagai berikut:

Halaman 12 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 13.1.** Pasal 58. Penggugat menerima seluruh norma/kaidah yang diuraikan di dalam Pasal 58 Anjuran Mediator. Penggugat mengutip Anjuran tersebut, selengkapnya sebagai berikut:

## *Pasal 58*

### *Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja*

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).*
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja.*
- (3) Mekanisme pelaksanaan PHK:*
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK efektif.*
  - b. Dalam hal PHK dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK.*
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak PHK, Pengusaha harus melaporkan PHK kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja.*
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan*

Halaman 13 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

*disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.*

- e. *Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan Bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan atau Serikat Pekerja.*
- f. *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.*

### Tanggapan Penggugat:

Pasal 58 Anjuran mediator mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada dasarnya mekanisme PHK sudah diatur di dalam hukum heteronom yaitu Pasal 37-Pasal 39 PP 35/2021.

Sebelum Pengusaha melakukan PHK, hukum heteronom mewajibkan pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK secara tertulis kepada pekerja/serikat pekerja. Surat pemberitahuan PHK disampaikan kepada pekerja dan/atau serikat pekerja apabila pekerja merupakan anggota serikat pekerja paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK berlaku efektif (*vide* Pasal 37 PP 35/2021). Apabila PHK yang dilakukan kepada pekerja pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK. Setelah mendapat surat pemberitahuan dan pekerja tidak menolak PHK maka pengusaha memberitahukan hal itu kepada Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan Kabupaten/Kota. Apabila Pekerja telah menerima surat pemberitahuan tetapi menolak PHK, pekerja wajib

*Halaman 14 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membuat dan menyerahkan surat penolakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan PHK.

Apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian selanjutnya dilakukan Bipartit. Bilamana penyelesaian bipartit dinyatakan gagal, penyelesaian selanjutnya dilakukan melalui mediasi. Apabila mediasi gagal, penyelesaian selanjutnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Memperhatikan substansi Pasal 58 Anjuran mediator, mekanisme PHK tersebut telah sesuai dengan Pasal 37-Pasal 39 PP 35/2021. Oleh karena Pasal 58 Anjuran mediator bersesuaian dengan PP 35/2021 maka Penggugat dapat menerima Pasal 58 Anjuran menjadi norma PKB 2023-2025. Berdasarkan alasan tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan norma pada Pasal 58 Anjuran Mediator menjadi norma PKB 2023-2025.

**13.2.** Pasal 59. Penggugat menerima seluruh norma/kaidah Pasal 59 Anjuran Mediator. Penggugat mengutip selengkapnya sebagai berikut:

## *Pasal 59*

### *PHK Dalam Masa Percobaan*

- (1) *Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.*
- (2) *Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.*
- (3) *Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.*

Halaman 15 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Tanggapan Penggugat:

Anjuran mediator pada Pasal 59 mengatur PHK pada masa percobaan. PHK dapat dilakukan Pada masa percobaan baik atas permintaan pekerja maupun perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada masa percobaan, pekerja tidak berhak menerima uang kompensasi. Dengan adanya ketentuan yang mengatur Pekerja yang diputus hubungan kerjanya pada masa percobaan tidak mendapatkan kompensasi pesangon maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan dana kompensasi untuk pekerja yang hubungan kerjanya putus pada masa percobaan. Pemberitahuan surat PHK dalam masa percobaan yang dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK, sudah sesuai dengan Pasal 37 ayat (4) PP 35/2021. Berdasarkan alasan di atas, maka kaidah Pasal 59 Anjuran tersebut terbukti bersumber dari hukum positif sehingga Penggugat beralasan untuk menerimanya sebagai norma PKB 2023-2025. Relevan dengan itu, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Pasal 59 Anjuran Mediator menjadi norma PKB 2023-2025.

**13.3.** Pasal 60. Penggugat menerima seluruh norma pada Pasal 60 Anjuran Mediator. Penggugat mengutip selengkapnya sebagai berikut:

*Pasal 60*

*PHK PKWT*

- (1) *PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.*
- (2) *Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam*

Halaman 16 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.

(3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- a. Pekerja mengundurkan diri.
- b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (force majeure).

Tanggapan Penggugat:

Pasal 60 Anjuran mediator mengatur ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) karena waktu PKWT berakhir.

Halaman 17 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kaidah Pasal 60 Anjuran Mediator mengatur hal-hal sebagai berikut:

1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan;
2. Pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu PKWT, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya;
3. Ganti rugi sebesar upah sebulan dikalikan dengan sisa waktu PKWT yang belum dilaksanakan;
4. Pasal 60 ayat (3) mengatur pengecualian dimana Perusahaan dapat dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu PKWT;

Kaidah Pasal 60 Anjuran Mediator sudah tepat mengatur kewajiban dari perusahaan dan pekerja apabila PHK terjadi pada masa berlaku PKWT. Kaidah Pasal 60 itu bersumber dari Pasal 61 ayat (1) huruf e sebagaimana terdapat pada Pasal 81 Angka 16 UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) dan diatur kembali di dalam Pasal 81 angka 16 Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang terakhir kali diundangkan dengan UU Nomor 6 tahun 2023. Oleh karena Pasal 60 Anjuran Mediator bersumber dari hukum positif maka sangat tepat untuk diakomodir menjadi norma PKB 2023-2025. Berdasarkan alasan tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan kaidah Pasal 60 Anjuran Mediator menjadi norma/kaidah PKB 2023-2025.

- 13.4.** Pasal 61. Pasal 61 Anjuran mediator terdiri dari 5 (lima) ayat. Mencermati substansi Anjuran tersebut, Penggugat menyatakan setuju dan menerima kaidah yang terdapat pada ayat (1), ayat (2),

Halaman 18 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

ayat (3) kecuali huruf a tentang frasa “Cuti Besar”, serta ayat (5), tetapi menolak ayat (4). Terkait penolakan terhadap frasa “Cuti Besar” pada ayat (3), serta ayat (4), Penggugat menguraikan alasannya pada posita angka 15.1. Untuk mengetahui substansi Pasal 61 Anjuran Mediator, Penggugat mengutipnya sebagai berikut:

## *Pasal 61*

*Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian*

### *Hak dan Uang Pisah*

(1) *Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:*

a.	Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun	1 (satu) bulan upah
b.	Masa kerja dari 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	2 (dua) bulan upah
c.	Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	3 (tiga) bulan upah
d.	Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	4 (empat) bulan upah
e.	Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	5 (lima) bulan upah
f.	Masa kerja dari 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (dua) tahun	6 (enam) bulan upah
g.	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	7 (tujuh) bulan upah
h.	Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun	8 (delapan) bulan upah
i.	Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan upah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

a.	Masa kerja 3 (tiga) atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	2 (dua) bulan upah
b.	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	3 (tiga) bulan upah
c.	Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih kurang tetapi dari 12 (dua belas) tahun	4 (empat) bulan upah
d.	Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun	5 (lima) bulan upah
e.	Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun	6 (enam) bulan upah
f.	Masa kerja 18 (delapan belas) tahun tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun	7 (tujuh) bulan upah
g.	Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun	8 (delapan) bulan upah
h.	Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

(3) **Uang Penggantian Hak**

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur,
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

(4) **Uang Pisah**

Halaman 20 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 - < 10 tahun	1,5 kali upah
10 - < 15 tahun	2 kali upah
15 - < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

(5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 (satu) bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

Tanggapan Penggugat:

Kaidah Anjuran pada Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3) kecuali farasa "Cuti Besar" merupakan norma yang bersumber pada hukum positif yakni Pasal 40 PP 35/2021 sehingga Penggugat dapat menerimanya menjadi norma PKB 2023-2025. Adapun kaidah Pasal 61 ayat (5), Penggugat dapat menerimanya sebagai norma PKB 2023-2025 karena selain nilainya masih relevan untuk dilaksanakan, pemberian tambahan 1 (satu) bulan itu dibatasi hanya terhadap PHK karena alasan tertentu.

Berdasarkan alasan di atas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim menyatakan kaidah Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3) kecuali

Halaman 21 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

frasa "Cuti Besar, serta ayat (5) menjadi norma dalam PKB 2023-2025.

- 13.5.** Pasal 62. Pasal 62 Anjuran Mediator terdiri dari 4 (empat) ayat. Penggugat dapat menerima kaidah pada ayat (1), ayat (2) serta ayat (3), tetapi menolak frasa "uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4)" pada ayat (4). Selanjutnya Penggugat mendeskripsikan pada posita angka 15.2 alasan menolak frasa "uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4)" yang terdapat pada ayat (4). Untuk membantu mempermudah menelaah Anjuran Mediator, Penggugat mengutip Pasal 62 Anjuran Mediator, sebagai berikut:

## *Pasal 62*

### *Pekerja Mengundurkan Diri*

*PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasi Mengundurkan Diri*

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.*
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.*
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.*
- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai*

Halaman 22 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Tanggapan Penggugat:

Penggugat menerima Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) kecuali frasa “Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4)” sebagai kaidah di dalam PKB 2023-2025 karena ketentuan itu telah sesuai dengan hukum positif yakni Pasal 154A ayat (1) huruf i dan huruf j sebagaimana terdapat di dalam Pasal 81 angka 42 UU CK yang diatur kembali di dalam Pasal 81 angka 45 Perppu Nomor 2 tahun 2022 yang selanjutnya diundangkan dengan UU Nomor 6 tahun 2023 *juncto* Pasal 36 huruf i dan huruf j PP 35/2021.

Berdasarkan uraian di atas karenanya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan kaidah yang terdapat pada Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) serta ayat (4) kecuali frasa “Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4)” menjadi norma di dalam PKB 2023-2025.

**13.6.** Pasal 63. Pasal 63 Anjuran mediator terdiri dari 4 (empat) ayat. Penggugat setuju dengan dan karenanya menyatakan dapat menerima kaidah ayat (1) dan ayat (2) sebagai norma PKB 2023-2025 karena kaidah atau norma tersebut tidak bertentangan dengan hukum. Namun demikian, Penggugat menolak kaidah ayat (3) serta ayat (4) karena membedakan uang pesangon bagi pekerja yang pensiun berdasarkan periode waktu memulai hubungan kerja.

Kaidah pada ayat (3) dan ayat (4) nyatalah bersifat diskriminatif karena memberikan perlakuan yang berbeda terhadap PHK meskipun alasannya sama yaitu pensiun. Hukum heteronom yaitu Pasal 56 PP 35/2021 selaku ketentuan dasar yang mengatur besarnya uang pesangon bagi pekerja yang pensiun sama sekali

Halaman 23 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak membedakan periode waktu memulai hubungan kerja tetapi hanya mengatur besarnya uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima).

Adapun alasan mengapa Penggugat menolak kaidah ayat (3) dan ayat (4) akan diuraikan pada posita angka 15.3. Untuk mempermudah memahami penolakan Penggugat terhadap ayat (3) dan ayat (4), Penggugat mengutip Pasal 63 Anjuran selengkapya sebagai berikut:

### *Pasal 63*

#### *PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun*

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).*
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61(enam puluh satu).*
- (3) Pekerja yang sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (3) dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).*
- (4) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat*

*Halaman 24 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*

#### *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

diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai Pasal 61 ayat

(5).

13.7. Pasal 64. Penggugat dapat menerima seluruh kaidah Pasal 64 Anjuran Mediator, selengkapnya dikutip sebagai berikut:

## Pasal 64

*PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat*

- (1) *Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1) dan penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*
- (2) *Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*

Tanggapan Penggugat:

Pasal 64 Anjuran mediator mengatur ketentuan PHK karena pekerja tidak laik kerja akibat sakit atau cacat. Selain itu, Pasal 64 mengatur tentang besarnya kompensasi PHK sebagai berikut:

Halaman 25 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

1. Alasan PHK karena pekerja menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1) dan penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3);
2. Alasan PHK karena Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Substansi Pasal 64 Anjuran sudah sesuai dengan Pasal 55 ayat (1) dan ayat (2) PP 35/2021. Oleh karena itu Penggugat dapat menyetujui apabila kaidah Pasal 64 Anjuran mediator diadopsi menjadi norma PKB 2023-2025. Relevan dengan hal itu, Penggugat memohon kepada Majelis hakim untuk menyatakan kaidah Pasal 64 Anjuran Mediator menjadi norma PKB periode 2023-2025.

- 13.8.** Pasal 65. Penggugat menerima seluruh kaidah Pasal 65 Anjuran Mediator, selengkapny dikutip sebagai berikut:

## *Pasal 65*

### *PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia*

- (1) *Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan Perusahaan secara otomatis berakhir.*

Halaman 26 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

### Tanggapan Penggugat:

Pasal 65 Anjuran mediator mengatur hak ahli waris dari pekerja yang meninggal dunia. Uang kompensasi PHK yang diterima ahli waris berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) serta uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Ketentuan mengenai hak ahli waris pekerja, pengaturannya di dalam hukum heteronom ditemukan di dalam Pasal 57 PP 35/2021. Hukum heteronom mengatur hak ahli waris berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Mengingat ketentuan kompensasi PHK pada Pasal 57 PP 35/2021 dan Pasal 65 Anjuran mediator mengatur norma yang sama maka Penggugat dapat menerima Pasal 65 untuk dijadikan sebagai norma PKB 2023-2025. Berdasarkan uraian di atas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan kaidah Pasal 65 Anjuran Mediator tersebut sebagai norma PKB 2023-2025.

- 13.9.** Pasal 66. Pasal 66 Anjuran mediator terdiri dari 2 (dua) ayat. Penggugat dapat menerima seluruhnya kecuali terhadap frasa

Halaman 27 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

"Pasal 61 ayat (4)" yang terdapat pada ayat (2). Pasal 66 Anjuran

Mediator selengkapnya dikutip sebagai berikut:

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) *Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*
- (2) *Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*

### Tanggapan Penggugat:

Pasal 66 Anjuran mediator mengatur tentang PHK karena pekerja melakukan kesalahan. Ketentuan itu mengatur sebagai berikut:

1. *Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*

Halaman 28 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Ketentuan yang sama dengan Anjuran di atas ditemukan di dalam Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021. Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021 mengatur hak pengusaha melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Dengan kondisi seperti itu, pekerja dikatakan berhak menerima uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021.

Selanjutnya Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 mengatur PHK dengan alasan mendesak. Ketentuan itu mengatur hak pekerja hanya menerima uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 dan uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Kaidah Pasal 66 Anjuran mediator terbukti sama dengan kaidah Pasal 52 PP 35/2021. Oleh karena itu Penggugat dapat menerimanya menjadi norma PKB 2023-2025. Berdasarkan uraian tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim

Halaman 29 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk menyatakan Pasal 66 Anjuran Mediator menjadi norma  
PKB 2023-2025.

3. Terkait dengan uang pisah sebagaimana dimaksud pada Anjuran Pasal 66 ayat (2), Penggugat menolak karena Pasal 66 ayat (2) merujuk pada Pasal 61 ayat (4) Anjuran. Penggugat memohon kepada Majelis Hakim supaya menyatakan uang pisah sebagaimana dimaksud pada Pasal 61 ayat (4) disesuaikan kaidahnya dengan Pasal 70 ayat (2) PKB eksisting atau Pasal 70 ayat (4) PKB versi Penggugat. Relevan dengan hal itu, Penggugat menjabarkan argumen hukumnya pada posita angka 15.1.2. |

**13.10.** Pasal 67. Anjuran mediator ini terdiri dari 4 (empat) ayat. Penggugat dapat menerima kaidah ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4). Memperhatikan Pasal 67 ayat (1) tersebut, Penggugat hanya menolak frasa "uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4)". Frasa lainnya pada Pasal 67 ayat (2) yang ditolak Penggugat adalah frasa "uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali" serta frasa "uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4)". Sedangkan pada Pasal 67 ayat (4) Penggugat menolak frasa "uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4)". Penggugat menjabarkan alasan penolakan terhadap kedua macam frasa di atas pada posita angka 15.4. Namun demikian, Penggugat mengutip terlebih dahulu Pasal 67 Anjuran Mediator, sebagai berikut:

*Pasal 67*

*PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak*

*Pidana*

*Halaman 30 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) *Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).*
- (2) *Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang bersangkutan dan pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).*
- (3) *Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja dan pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*
- (4) *Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap*

Halaman 31 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*

(Terkait dengan frasa “uang pisah” pada Pasal 67 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4), perhatikan ulasannya pada posita angka 15.1.2. Penggugat mengusulkan besarnya uang pisah supaya berpedoman pada Pasal 70 PKB eksisting atau Pasal 70 ayat (4) PKB versi Penggugat. Hal itu relevan dengan materi perundingan pembaharuan PKB.)

**13.11.** Pasal 68. Anjuran mediator ini terdiri dari 5 (lima) ayat. Penggugat menerima ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), tetapi menolak ayat (3) yang terkait dengan frasa “uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima)”. Penggugat menerima kaidah ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) karena telah sesuai dengan Pasal 41, Pasal 42 ayat (1), Pasal 43 dan Pasal 44 PP 35/2021.

Adapun Penggugat menolak frasa “uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima)” pada ayat (3), alasannya diuraikan pada posita angka 15.5. Supaya Majelis Hakim dapat dengan mudah memahami keberatan dari dan karenanya Penggugat mengutip Pasal 68 Anjuran Mediator, sebagai berikut:

## *Pasal 68*

### *PHK Karena Aksi Korporasi*

- (1) *Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*

Halaman 32 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (kali) ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat 1 (satu), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta

Halaman 33 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat

(5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak uang pesangon sebesar 1 (kali) ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 34 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- b. *Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).*

**13.12.** Pasal 69. Anjuran mediator ini terdiri dari 2 (dua) ayat. Penggugat dapat menerima ayat (1) dan menolak ayat (2) yang terkait dengan frasa “uang pesangon sebesar 1 (satu) kali”. Penggugat menerima kaidah ayat (1) karena telah sesuai dengan Pasal 45 ayat (1) PP 35/2021. Penggugat akan menguraikan alasan penolakan terhadap frasa “uang pesangon sebesar 1 (satu) kali” yang terdapat pada Pasal 69 ayat (2) di dalam posita angka 15.6. Untuk mempermudah memahami keberatan dari dan karenanya Penggugat mengutip Pasal 69 Anjuran Mediator, sebagai berikut:

## *Pasal 69*

### *PHK Karena Keadaan Memaksa (Force Majeure)*

- (1) *Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (force majeure) pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*
- (2) *Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak*

Halaman 35 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*mengakibatkan perusahaan tutup pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*

**13.13.** Pasal 70. Anjuran mediator ini terdiri dari 3 (tiga) ayat.

Penggugat sepakat dengan dan karenanya dapat menerima kaidah ayat (1) dan ayat (3) tetapi menolak frasa “uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima)” pada ayat (2). Penggugat dapat menerima kaidah ayat (1) dan ayat (3) karena telah sesuai dengan Pasal 36 huruf g, Pasal 48 serta Pasal 49 PP 35/2021.

Penggugat mendeskripsikan alasannya menolak frasa “uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima)” pada ayat (2) di dalam posita angka 15.7. Untuk mempermudah Majelis Hakim memahami keberatan dari dan karenanya Penggugat mengutip Pasal 70 Anjuran Mediator, selengkapnya sebagai berikut:

## *Pasal 70*

### *PHK Karena Adanya Permohonan Pekerja*

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.*
- (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf a, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).*

*Halaman 36 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (3) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

(Terkait dengan uang pisah sebagaimana dimaksud pada Pasal 70 ayat (3), perhatikan penjelasan Penggugat pada posita angka 15.1.2. Uang pisah yang berlaku adalah uang pisah sebagaimana Penggugat jelaskan pada posita angka 15.1.2.)

- 13.14.** Pasal 71. Anjuran mediator ini terdiri dari 3 (tiga) ayat. Penggugat menerima seluruhnya. Penggugat mengutip kaidah Anjuran tersebut sebagai berikut:

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, cash advance yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis,

Halaman 37 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.*

- (3) *Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pelaksana.*

Tanggapan Penggugat:

Pasal 71 Anjuran Mediator mengatur kewajiban Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya. Kaidah itu relevan dengan prinsip pengakhiran hubungan kerja dan perlindungan informasi atau rahasia perusahaan. Penggugat membutuhkan ketentuan seperti itu untuk mengamankan atau melindungi aset perusahaan dari tindakan pekerja yang tidak *legowo* menerima PHK dari perusahaan. Pekerja yang keberatan terhadap PHK dikuatirkan melakukan tindakan balasan dengan cara antara lain membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.

Oleh karena itu, kaidah Anjuran Mediator pada Pasal 71 sangat tepat dimuat sebagai norma PKB 2023-2025. Memperhatikan uraian di atas, Majelis Hakim beralasan menyatakan Pasal 71 Anjuran Mediator sebagai norma PKB 2023-2025.

14. Bahwa setelah memperhatikan deskripsi posita gugatan di atas serta substansi Anjuran Mediator maka Penggugat menyatakan keberatan

Halaman 38 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap dan karenanya menolak kaidah dan/atau frasa tertentu dari

Anjuran Mediator berikut ini:

- a. Pasal 61 ayat (3) dan ayat (4);
- b. Pasal 62 ayat (4);
- c. Pasal 63 ayat (3) dan (4);
- d. Pasal 67 ayat (2);
- e. Pasal 68 ayat (3);
- f. Pasal 69 ayat (2) dan:
- g. Pasal 70 ayat (2).

15. Bahwa untuk memudahkan Majelis Hakim menilai keberatan dari Penggugat terhadap 7 (tujuh) pasal-pasal sebagaimana disebutkan pada posita angka 14 (empat belas) di atas, Penggugat mengutip substansi pasal-pasal dimaksud serta menjabarkan alasan-alasan selengkapnya sebagai berikut:

**15.1.** Pasal 61 ayat (3) dan ayat (4)

Bahwa Penggugat menolak frasa “Cuti Besar” pada Pasal 61 ayat (3) huruf a, serta menolak ketentuan uang pisah pada ayat (4). Redaksi Pasal 61 ayat (3) dan ayat (4) selengkapnya dikutip sebagai berikut:

**(3) Uang Penggantian Hak**

- a. *Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur.*

**(4) Uang Pisah**

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 - < 10 tahun	1,5 kali upah
10- < 15 tahun	2 kali upah
15- < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

Halaman 39 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



--	--

**15.1.1.** Relevan dengan penolakan Penggugat di atas, Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menyatakan Pasal 61 ayat (3) huruf a tanpa menggunakan frasa “Cuti Besar”. Alasannya sebagai berikut:

1. Cuti besar itu terminologi yang sama dengan istirahat panjang yang pernah diperkenalkan di dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya ketentuan yang sama diatur kembali ke dalam Pasal 79 ayat (5) sebagaimana terdapat pada Pasal 81 Angka 23 UU CK.

Penggugat selama ini tidak pernah menerapkan cuti besar/istirahat panjang. Hal itu bisa dilihat pada PKB eksisting yang sama sekali tidak mengatur tentang cuti besar/istirahat panjang. PKB 2019-2021 dan PKB 2023-2025 tidak mengatur tentang cuti besar karena Penggugat dan Para Tergugat menyadari UU Ketenagakerjaan tidak mewajibkan semua perusahaan menerapkan cuti besar/istirahat panjang. Penegasan itu bisa dilihat pada Pasal 35 PP 35/2021.

2. Selama perundingan pembaharuan PKB berlangsung, Para Tergugat tidak pernah mengusulkan untuk membahas mengenai cuti besar. Oleh karena itu, Anjuran mediator mengenai “Cuti Besar” haruslah dikualifikasi sebagai *ultra vetita* sehingga beralasan untuk ditolak sebagai norma dalam PKB 2023-2025;
3. Anjuran mediator yang menyebutkan “Cuti Besar” di dalam ayat (3) huruf a menjadi tidak relevan karena PKB tidak pernah mengatur tentang “Cuti Besar”.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Pasal 61 ayat (3) huruf a disusun dengan norma sebagai berikut:

(3) *Uang Penggantian Hak*

a. *Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur.*

**15.1.2.** Bahwa selanjutnya Penggugat menyampaikan keberatan terhadap ketentuan uang pisah sebagaimana terdapat pada Pasal 61 ayat (4) Anjuran mediator. Penggugat menolak ketentuan uang pisah tersebut, alasannya sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), ayat (4) PP 35/2021 tidak mengatur mengenai besarnya uang pisah. Ketentuan itu mengamanatkan pengusaha mengatur sendiri besarnya uang pisah baik di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
2. Bahwa menurut hukum heteronom di atas, mediator tidak berhak mengatur nilai uang pisah terutama ketika pengusaha sudah mengaturnya sendiri;
3. Bahwa mediator baru dapat menyarankan/menganjurkan pengusaha mengatur uang pisah di dalam PKB atau PP apabila pengusaha belum mengaturnya secara sukarela;
4. Bahwa terkait dengan uang pisah, Pasal 70 ayat (2) PKB eksisting sudah mengatur nilai uang pisah dengan uraian sebagai berikut:
  - a. Untuk Karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut

Halaman 41 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

**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

dan tertulis sehingga karyawan yang bersangkutan dikualifikasikan mengundurkan diri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili Perusahaan secara langsung ditetapkan sebagai berikut:

- (1) Masa kerja di bawah 6 (enam) tahun tidak diberikan uang pisah;
- (2) Masa kerja 6 (enam) tahun sampai 12 (dua belas) tahun diberikan 1 (satu) bulan gaji pokok;
- (3) Masa kerja lebih dari 12 (dua belas) tahun sampai 16 (enam belas) tahun diberikan 2 (dua) bulan gaji pokok;
- (4) Masa kerja lebih dari 16 (enam belas) tahun sampai 20 (dua puluh) tahun diberikan 3 (tiga) bulan gaji pokok;
- (5) Masa kerja lebih dari 20 (dua puluh) tahun sampai dengan seterusnya diberikan 4 (empat) bulan gaji pokok.

b. Untuk karyawan yang mengundurkan diri baik-baik yang tugas serta fungsinya tidak mewakili Perusahaan secara langsung ditetapkan sebagai berikut:

- (1) Masa kerja dibawah 4 (empat) tahun, tidak mendapat Uang pisah;
- (2) Masa kerja 4 (empat) tahun sampai 6 (enam) tahun diberikan 1 (satu) bulan gaji pokok;
- (3) Masa kerja lebih dari 6 (enam) tahun sampai 11 (sebelas) tahun, diberikan 2 (dua) bulan gaji Pokok;

Halaman 42 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (4) Masa kerja lebih dari 11 (sebelas) tahun sampai 16 (enam belas) tahun, diberikan 3 (tiga) bulan gaji Pokok;
  - (5) Masa kerja lebih dari 16 (enam belas) tahun sampai 21 (dua puluh satu) tahun, diberikan 4 (empat) bulan gaji Pokok;
  - (6) Masa kerja lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun, sampai dengan seterusnya diberikan 5 (lima) bulan gaji Pokok.
5. Bahwa Penggugat memandang ketentuan uang pisah seperti diuraikan di atas masih relevan dilanjutkan sebagai kaidah PKB 2023-2025 karena nilainya tidak melanggar ketentuan hukum apapun. Oleh karena itulah Penggugat mengatur nilai uang pisah di dalam Lampiran Pasal 70 draf PKB dengan mengadopsi nilai uang pisah yang terdapat pada Pasal 70 ayat (2) PKB eksisting;
6. Bahwa memperlebar rentang jarak masa kerja dari 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun untuk mendapatkan uang pisah sebagaimana dianjurkan oleh mediator akan menambah semangat pekerja untuk mengundurkan diri, melakukan mangkir bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut, melakukan tindak pidana, dan mengajukan permohonan PHK dengan alasan yang tidak sah sekadar sebagai upaya untuk mendapatkan uang pisah. Mengingat penyebab berakhirnya hubungan kerja bukan karena satu alasan saja maka Penggugat memfasilitasi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik untuk mendapatkan uang pisah setelah memiliki masa kerja sedikitnya 4 (empat) tahun. Ketentuan seperti ini sangatlah wajar dibedakan kepada

Halaman 43 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena melakukan kecurangan seperti melakukan perbuatan pelanggaran bersifat mendesak atau dikualifikasi mengundurkan diri. Oleh karena itu, Penggugat mengatur uang pisah dengan prinsip, bahwa pekerja baru dapat memperoleh uang pisah karena mengundurkan diri setelah memiliki masa kerja sedikitnya 4 (empat) tahun. Mempersamakan kesempatan mendapatkan uang pisah kepada pekerja yang mengundurkan diri dan yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak misalnya merupakan tindakan yang tidak adil serta tidak mendidik bagi pekerja. Jika peluang mendapatkan uang pisah antara pekerja yang mengundurkan diri disamakan dengan pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak, maka pekerja tidak akan ragu melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak meskipun baru bekerja selama 1 (satu) tahun. Selain itu, pekerja tidak akan merasa sungkan atau malu mengundurkan diri meskipun masa kerjanya baru 1 (satu) tahun karena bisa mendapatkan uang pisah. Oleh karena itu konsep uang pisah versi mediator akan memotivasi pekerja untuk mengundurkan diri. Pemberian uang pisah sebesar satu bulan gaji bagi pekerja yang mengundurkan dalam masa kerja kurang dari 4 tahun tidak tepat karena hal itu akan mendorong pekerja mengundurkan diri. Kalau pekerja pemilik masa kerja satu tahun semakin tinggi yang mengundurkan diri maka Penggugat terancam kehilangan pekerja dan akan terus menerus melakukan rekrutmen. Kalau Anjuran mediator itu dipaksa untuk diterapkan maka Penggugat akan mengalami kerugian karena selain akan mengeluarkan biaya rekrutmen,

Halaman 44 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

Penggugat harus membayar uang pisah kepada pekerja yang tidak bisa bekerja secara produktif dan profesional.

7. Bahwa nilai uang pisah dan batas masa kerja minimum 4 (empat) dan 6 (enam) tahun sebagaimana disusun oleh Penggugat bertujuan untuk memotivasi pekerja agar memilih mempertahankan hubungan kerja serta menghindarkan diri dari perbuatan curang seperti disebutkan pada angka 6 (enam) di atas;
8. Bahwa berdasarkan alasan di atas maka Penggugat menyusun uang pisah dalam dua klasifikasi alasan yang berbeda. Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena mengundurkan diri menerima uang pisah dengan ketentuan sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Pisah
4 - 6 tahun	1 (satu) bulan gaji pokok
6 > - 11 tahun	2 (dua) bulan gaji pokok
11 > - 16 tahun	3 (tiga) bulan gaji pokok
16 > - 21 tahun	4 (empat) bulan gaji pokok
> 21 tahun	5 (lima) bulan gaji pokok

9. Bahwa klasifikasi kedua mengatur uang pisah diberikan kepada pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena: a. pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut atau lebih tanpa menyerahkan keterangan tertulis dan bukti yang sah dan telah dipanggil pengusaha dua kali secara patut dan tertulis; b. pengusaha mengakhiri hubungan kerja karena alasan mendesak; c. pekerja tidak bisa melaksanakan pekerjaan selama 6 bulan karena ditahan pihak berwajib; d. pekerja divonis bersalah oleh pengadilan melakukan tindak pidana sebelum berakhirnya masa 6 bulan; e. pekerja di PHK karena

Halaman 45 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengadilan hubungan industrial menolak permohonannya atas pemutusan hubungan kerja.

10. Bahwa Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena alasan pada angka 9 (sembilan) di atas memperoleh uang pisah dengan ketentuan sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Pisah
6 - 12 tahun	1 (satu) bulan gaji pokok
12 > - 16 tahun	2 (dua) bulan gaji pokok
16 > - 20 tahun	3 (tiga) bulan gaji pokok
> 20 tahun	4 (empat) bulan gaji pokok

11. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka cukup alasan Majelis Hakim untuk menyatakan Pasal 61 PKB 2023-2025 disusun dengan norma selengkapnya sebagai berikut:

## Pasal 61

*Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian*

*Hak dan Uang Pisah*

- (1) *Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:*

a.	Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun	1 (satu) bulan upah
b.	Masa kerja dari 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	2 (dua) bulan upah
c.	Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	3 (tiga) bulan upah
d.	Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	4 (empat) bulan upah
e.	Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	5 (lima) bulan upah
f.	Masa kerja dari 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (dua) tahun	6 (enam) bulan upah

Halaman 46 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

g.	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih kurang tetapi dari 7 (tujuh) tahun	7 (tujuh) bulan upah
h.	Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun	8 (delapan) bulan upah
i.	Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

a.	Masa kerja 3 (tiga) atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	2 (dua) bulan upah
b.	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	3 (tiga) bulan upah
c.	Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih kurang tetapi dari 12 (dua belas) tahun	4 (empat) bulan upah
d.	Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun	5 (lima) bulan upah
e.	Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun	6 (enam) bulan upah
f.	Masa kerja 18 (delapan belas) tahun tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun	7 (tujuh) bulan upah
g.	Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun	8 (delapan) bulan upah
h.	Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

(3) Uang Penggantian Hak

- a. Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;

c. Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;

d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

a. Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada Pasal 70 ayat (1) huruf a menerima uang pisah:

Masa Kerja	Uang Pisah
4 - 6 tahun	1 (satu) bulan gaji pokok
6 > - 11 tahun	2 (dua) bulan gaji pokok
11 > - 16 tahun	3 (tiga) bulan gaji pokok
16 > - 21 tahun	4 (empat) bulan gaji pokok
> 21 tahun	5 (lima) bulan gaji pokok

b. Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena alasan sebagaimana dimaksud pada Pasal 70 ayat (1) huruf b – huruf f menerima uang pisah:

Masa Kerja	Uang Pisah
6 - 12 tahun	1 (satu) bulan gaji pokok
12 > - 16 tahun	2 (dua) bulan gaji pokok
16 > - 20 tahun	3 (tiga) bulan gaji pokok
> 20 tahun	4 (empat) bulan gaji pokok

(5) Perusahaan dapat memberikan juga tambahan uang penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

a. PHK karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*pengambilalihan perusahaan;*

- b. PHK karena perusahaan melakukan efisiensi;*
- c. PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;*
- d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.*

## **15.2.** Pasal 62 ayat (4)

Bahwa terkait dengan Pasal 62 ayat (4) Anjuran mediator, Penggugat menolak frasa “uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4)”. Untuk melihat lebih lengkap kaidah Pasal 62 ayat (4) Anjuran mediator, Penggugat mengutipnya sebagai berikut:

*“Terhadap pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3)”.*

**15.2.1.** Bahwa Penggugat keberatan dan karenanya menolak mengatur di dalam PKB 2023-2025 uang pisah kepada pekerja yang mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan apabila memedomani kaidah yang terdapat pada Pasal 61 ayat (4) Anjuran mediator. Alasannya sebagai berikut:

- a. Peraturan perundang-undangan hanya memerintahkan pengusaha mengatur besarnya uang pisah dalam hubungan kerja;
- b. Peraturan perundang-undangan tidak memberi kewenangan kepada mediator untuk mengatur nilai uang pisah dalam suatu hubungan kerja;
- c. Mediator baru boleh menganjurkan pengusaha mengatur uang pisah di dalam PP atau PKB apabila pengusaha belum mengaturnya dan pekerja atau serikat pekerja mengajukan perselisihan terkait dengan hal itu;

Halaman 49 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 ayat (2) huruf b, Pasal 54 ayat (1) huruf b, Pasal 54 ayat (4) huruf b PP 35/2021 memberi kewenangan untuk mengatur uang pisah hanya kepada pengusaha dan/atau serikat pekerja;
- e. Sejak PKB 2019-2021 diberlakukan sebagai hukum otonom, Pasal 70 ayat (2) PKB eksisting sudah mengatur uang pisah dan Penggugat memandang ketentuan uang pisah tersebut masih layak untuk dipertahankan sebagai norma PKB 2023-2025;
- f. Pada saat Penggugat dan Para Tergugat merundingkan pembaharuan PKB, Penggugat mengusulkan kembali ketentuan tentang uang pisah sebagaimana terdapat pada Lampiran I serta Lampiran II Pasal 70 Draf PKB usulan Penggugat agar menjadi norma PKB 2023-2025;
- g. Penggugat tentu saja bersedia memberikan uang pisah kepada pekerja yang mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri apabila uang pisah pada Pasal 61 ayat (4) disesuaikan dengan ketentuan uang pisah pada Lampiran I dan Lampiran II Pasal 70 ayat (4) draf PKB usulan Penggugat atau Pasal 70 ayat (2) PKB eksisting;
- h. Pada waktu Penggugat dan Para Tergugat merundingkan pembaharuan PKB, Para Tergugat tidak pernah menolak draf uang pisah yang diusulkan Penggugat pada Pasal 70. Oleh karena itu, Para Tergugat tidak pernah memperselisihkan ketentuan uang pisah yang telah diusulkan oleh Penggugat;

Halaman 50 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- i. Oleh karena Para Tergugat di dalam perundingan pembaharuan PKB tidak mempermasalahkan ketentuan uang pisah maka frasa “uang pisah” pada Pasal 62 ayat (4) yang berpedoman pada Pasal 61 ayat (4) Anjuran haruslah dikualifikasi sebagai *ultra vetita* karena menganjurkan sesuatu terhadap hal yang tidak pernah diperselisihkan oleh Penggugat dan Para Tergugat;

- 15.2.2.** Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Pasal 62 PKB 2023-2025 disusun dengan norma/kaidah sebagai berikut:

*Pasal 62*

*Pekerja Mengundurkan Diri*

*PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan*

*Mengundurkan Diri*

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

*Halaman 51 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## 15.3. Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4)

Bahwa Penggugat menolak kaidah Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) Anjuran mediator terkait dengan perhitungan uang pesangon akibat hubungan kerja berakhir karena alasan pensiun. Mediator dalam Anjurannya membedakan perhitungan uang pensiun berdasarkan periode waktu pekerja memulai hubungan kerja. Anjuran itu menciptakan perlakuan yang berbeda kepada pekerja yang memasuki usia pensiun. Prinsipnya Penggugat hanya bersedia memberikan perlakuan yang sama kepada semua pekerja dengan memedomani hukum positif yakni Pasal 56 PP 35/2021 dengan tanpa membedakan waktu memulai hubungan kerja. Untuk mengetahui penyimpangan dari Anjuran mediator, Penggugat mengutip Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) sebagai berikut:

- (3) *Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).*
- (4) *Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan*

Halaman 52 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan tambahan Uang Penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).*

**15.3.1.** Bahwa kalau Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) Anjuran mediator dibandingkan dengan Pasal 56 PP 35/2021 yang mengatur besarnya kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang mengalami pensiun, maka Anjuran mediator terbukti melanggar Pasal 56 PP 35/2021. Pasal 56 PP 35/2021 selengkapnya dikutip sebagai berikut:

*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh lima) 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 ayat (4).*

**15.3.2.** Bahwa kalau Anjuran Mediator yang terkait dengan Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) dibandingkan dengan Pasal 56 PP 35/2021 maka Penggugat menolak kaidah Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) tersebut. Alasannya sebagai berikut:

1. Penggugat memilih tunduk dan taat terhadap hukum positif sebagaimana ketentuan Pasal 56 PP 35/2021;
2. Pasal 56 PP 35/2021 mengatur uang pesangon kepada pekerja yang memasuki usia pensiun sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4);

*Halaman 53 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Dalam rangka menghitung uang pesangon dari pekerja yang memasuki usia pensiun, hukum positif hanya berpatokan pada usia pensiun yang berlaku di dalam perusahaan. Hukum positif sama sekali tidak berpatokan pada periode kapan pekerja memulai hubungan kerja;
4. Substansi Anjuran pada Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) bersifat diskriminatif karena membedakan hak pekerja yang pensiun berdasarkan tanggal, bulan dan tahun masuk bekerja;
5. Selama mengikuti perundingan pembaharuan PKB, Para Tergugat tidak pernah mengusulkan kepada Penggugat supaya mengatur besarnya uang pensiun didasarkan pada periode waktu pekerja memulai hubungan kerja sebagaimana dijabarkan mediator pada Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4). Oleh karena itu, substansi Anjuran mediator tersebut tidak bersumber pada tuntutan dari salah satu pihak berselisih;
6. Fakta memperlihatkan bahwa mediator telah membuat Anjuran terhadap hal yang tidak pernah diperselisihkan/dituntut para pihak sehingga Anjuran mediator beralasan dikategorikan sebagai *ultra vetita*;
7. Berdasarkan uraian di atas, maka Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) Anjuran mediator haruslah dinyatakan bertentangan dengan hukum heteronom *incasu* Pasal 56 PP 35/2021.

**15.3.3.** Bahwa memperhatikan alasan sebagaimana diuraikan di atas, maka Majelis Hakim sangat tepat menyatakan agar Penggugat dan Para Tergugat menggabungkan Pasal 63 ayat

Halaman 54 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

(3) dan ayat (4) sehingga susunan redaksinya menjadi sebagai berikut:

'Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja karena alasan Pekerja memasuki usia pensiun maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (3).'

**15.3.4.** Bahwa oleh karena argumen hukum Penggugat berpedoman pada Pasal 56 PP 35/2021 maka Majelis Hakim beralasan menyatakan norma/kaidah Pasal 63 PKB 2023-2025 disusun sebagai berikut:

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee) usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61(enam puluh satu) tahun.
- (3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh lima) kali

Halaman 55 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (3).

## 15.4. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), dan ayat (4)

Penggugat menolak frasa “uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4)” pada Pasal 67 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4) Anjuran mediator. Selain itu, Penggugat menolak frasa “uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima)” sebagaimana terdapat pada Pasal 67 ayat (2).

Substansi Pasal 67 ayat (1) Anjuran mediator pada dasarnya sama dengan kaidah Pasal 54 ayat (2) PP 35/2021. Perbedaannya terletak hanya pada frasa “uang pisah”. Pasal 54 ayat (2) hukum heteronom tidak mengatur uang pisah sebagai hak pekerja. Pemerintah di dalam Pasal 54 ayat (2) PP 35/2021 menegaskan hak pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan hanya berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Oleh karena itu Anjuran Mediator yang menambahkan uang pisah pada Pasal 67 ayat (1) menjadi keliru karena bertentangan dengan Pasal 54 ayat (2) PP 35/2021. Oleh karena penambahan frasa “uang pisah” pada Pasal 67 ayat (1) bertentangan dengan Pasal 54 ayat (2) PP 35/2021 maka Penggugat menolak frasa tersebut masuk ke dalam PKB 2023-2025.

Selanjutnya, terkait dengan uang pisah pada Pasal 67 ayat (2) dan ayat (4), Penggugat menolaknya apabila maksudnya merujuk pada komponen uang pisah yang terurai pada Pasal 61 ayat (4) Anjuran. Penggugat setuju ketentuan uang pisah sebagaimana dimaksud pada

Halaman 56 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 67 ayat (2) dan ayat (4) Anjuran apabila mengadopsi ketentuan uang pisah sebagaimana terdapat pada Lampiran Pasal 70 ayat (4) draf PKB versi Penggugat (lihat penjelasan posita 15.1.2). Oleh karena itu Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan uang pisah pada Pasal 61 ayat (4) PKB disesuaikan dengan ketentuan uang pisah sebagaimana dimaksud pada Lampiran I dan Lampiran II Pasal 70 ayat (4) draf PKB usulan Penggugat. Penggugat beralasan bahwa ketentuan uang pisah sebagaimana dimaksud pada Lampiran Pasal 70 ayat (4) draf PKB usulan Penggugat masih relevan dipertahankan karena selain peraturan perundang-undangan masih memberikan kewenangan hanya kepada pengusaha untuk mengatur uang pisah, realitasnya Penggugat sudah mengatur uang pisah dan tidak pernah ditolak oleh Para Tergugat. Bahwa Penggugat menolak Anjuran mediator yang terkait dengan Pasal 67 ayat (2) sepanjang frasa “uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima)”. Penggugat mengutip Pasal 67 ayat (2) Anjuran mediator, sebagai berikut:

(2) *Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).*

**15.4.1.** Bahwa ketentuan Pasal 67 ayat (2) Anjuran Mediator mengatur besarnya uang penghargaan masa kerja, uang

Halaman 57 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penggantian hak dan uang pisah kepada pekerja yang mengalami PHK karena menjalani proses pidana yang berkaitan dengan kerugian perusahaan. Anjuran mediator itu bertolakbelakang dengan Pasal 54 ayat (1) PP 35/2021 yang sama sekali tidak mengatur hak pekerja mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 kali ketentuan. Untuk memastikan hukumnya, Penggugat mengutip Pasal 54 ayat (1) PP 35/2021 sebagai berikut:

*"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf l yang menyebabkan kerugian perusahaan maka pekerja/buruh berhak atas:*

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

**15.4.2.** Bahwa Penggugat keberatan dengan kaidah Pasal 67 ayat (2) Anjuran Mediator yang menganjurkan supaya PKB mengatur uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan kepada pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena tidak bisa bekerja selama 6 (enam) bulan karena menjalani proses pidana atau ditahan pihak berwajib karena berkaitan atau menyebabkan kerugian perusahaan, alasannya sebagai berikut:

Halaman 58 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- a. Yang mengakibatkan pekerja tidak dapat hadir bekerja selama 6 (enam) bulan bukan Perusahaan tetapi karena pihak yang berwajib menahannya;
- b. Pasal 54 PP 35/2021 membagi dua macam alasan pekerja ditahan pihak yang berwajib. *Pertama*, pekerja diduga melakukan tindak pidana yang merugikan pengusaha (*vide* pasal 54 ayat (1) PP 35/2021). *Kedua*, pekerja diduga melakukan tindak pidana yang tidak merugikan pengusaha (*vide* Pasal 54 ayat (2) PP 35/2021);
- c. Pekerja menjalani proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan sebagaimana frasa Pasal 67 ayat (2) Anjuran mediator mengandung arti bahwa pekerja melakukan dugaan tindak pidana yang berkaitan langsung dengan perusahaan. Artinya, pekerja diduga melakukan kejahatan yang secara langsung menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Perbuatan yang masuk dalam kategori ini misalnya mencuri di tempat kerja, menggelapkan uang atau barang milik perusahaan, dan lain-lain;
- d. Penggugat selama ini tidak pernah memberikan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja yang tidak bisa bekerja selama 6 (enam) bulan atau lebih karena ditahan pihak berwajib karena merugikan perusahaan;
- e. Kalau uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja yang tidak masuk bekerja selama 6 (enam) bulan karena menjalani proses pidana yang berkaitan atau menyebabkan kerugian perusahaan maka sama artinya tidak menghormati pekerja yang hubungan kerjanya berakhir bukan karena menjalani proses pidana.

Halaman 59 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Penggugat tidak bersedia memberikan uang penghargaan kepada pekerja yang melakukan tindak pidana yang merugikan perusahaan selain karena tidak diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, bertujuan untuk mengedukasi pekerja supaya tidak pernah melakukan perbuatan pidana yang merugikan perusahaan;
- g. Kalau Perusahaan diwajibkan memberikan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja yang tidak bisa masuk bekerja selama 6 (enam) bulan atau lebih karena menjalani proses pidana yang berkaitan dengan kerugian perusahaan, ketentuan seperti itu akan memotivasi pekerja melakukan tindak pidana yang dapat merugikan perusahaan. Kalau pekerja yang melakukan perbuatan pidana yang merugikan perusahaan mendapat kompensasi PHK dengan nilai yang lebih baik atau lebih besar dari pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik maka pekerja-pekerja yang semula taat dan patuh melakukan perbuatan yang baik akan termotivasi melakukan tindak pidana dari pada mengundurkan diri secara baik-baik dari perusahaan;

**15.4.3.** Bahwa Anjuran Mediator yang terkait dengan Pasal 67 ayat (2) telah terbukti bertentangan dengan Pasal 54 ayat (1) PP 35/2021. Peraturan Pemerintah itu hanya memberikan uang penggantian hak dan uang pisah kepada pekerja yang mengalami PHK karena selama 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat menjalani proses pidana atau ditahan pihak berwajib yang berkaitan atau menyebabkan kerugian perusahaan;

Halaman 60 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**15.4.4.** Bahwa Penggugat sebagai Perusahaan yang taat pada hukum positif karenanya memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan di dalam PKB 2023-2025 bahwa hak pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan berturut-turut karena menjalani proses pidana atau ditahan pihak berwajib yang menyebabkan atau berkaitan dengan kerugian perusahaan, kompensasi PHK-nya disesuaikan dengan Pasal 54 ayat (1) PP 35/2021 yakni berupa uang penggantian hak dan uang pisah;

**15.4.5.** Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Pasal 67 PKB 2023-2025 disusun dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 67

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3);
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang bersangkutan dan Pekerja

Halaman 61 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat

(3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat

(4).

(3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap pekerja, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

(4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

### 15.5. Pasal 68 ayat (3)

Bahwa Penggugat menerima Anjuran mediator sebagaimana Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) tetapi menolak Anjuran mediator terkait dengan Pasal 68 ayat (3) sepanjang frasa “uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima)”. Mediator di dalam Anjurannya menyusun Pasal 68 ayat (3) sebagai berikut:

(3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan

Halaman 62 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima)", uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

**15.5.1.** Bahwa Pasal 68 ayat (3) menganjurkan besarnya uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima). Penggugat menolak Anjuran tersebut karena bertentangan dengan Pasal 42 ayat (2) PP 35/2021 yang pada pokoknya mengatur uang pesangon untuk alasan PHK dimaksud adalah sebesar 0,5 (nol koma lima). Untuk memastikan Anjuran itu bertentangan dengan hukum heteronom, Penggugat mengutip Pasal 42 ayat (2) PP 35/2021 sebagai berikut:

*"Dalam hal terjadi pengambilalihan Perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) 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)".*

**15.5.2.** Bahwa Penggugat pada pokoknya keberatan dengan kaidah Pasal 68 ayat (3) Anjuran Mediator yang menganjurkan

Halaman 63 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

supaya PKB 2023-2025 mengatur uang pesangon sebesar 0,75

(nol koma tujuh puluh lima).

**15.5.3.** Bahwa Pasal 68 ayat (3) Anjuran mediator itu bertentangan dengan Pasal 42 ayat (2) PP 35/2021. Untuk alasan PHK sebagaimana dimaksud pada Pasal 68 ayat (3) Anjuran Mediator, hukum heteronom mengatur uang pesangon hanya sebesar 0,5 (nol koma lima).

**15.5.4.** Bahwa Penggugat sebagai Perusahaan yang taat pada hukum positif karenanya memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan di dalam PKB 2023-2025 bahwa ketika perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja maka diberikan kompensasi PHK sesuai dengan Pasal 42 ayat (2) PP 35/2021 yakni uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) serta uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

**15.5.5.** Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat memohon kepada dan karenanya Majelis Hakim beralasan menyatakan Pasal 68 PKB 2023-2025 disusun dengan kaidah sebagai berikut:

Pasal 68

PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan

Halaman 64 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (kali) ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentusn Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat 1 (satu), uang

Halaman 65 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak uang pesangon sebesar 1 (kali) ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5

Halaman 66 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## 15.6. Pasal 69 ayat (2)

Bahwa Penggugat dapat menerima Pasal 69 ayat (1) Anjuran mediator tetapi menolak Pasal 69 ayat (2) yang terkait dengan kompensasi PHK terhadap pekerja yang alasannya disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup. Terhadap alasan PHK tersebut, mediator menganjurkan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1). Anjuran itu bertentangan dengan Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021. Untuk memastikan Pasal 69 ayat (2) melanggar Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021, Penggugat mengutip Pasal 69 ayat (2) Anjuran mediator sebagai berikut:

*"Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa*

Halaman 67 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

*kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3)."*

**15.6.1.** Bahwa dalam Pasal 69 ayat (2) Mediator menganjurkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1) PKB. Nilai kompensasi pesangon di dalam Pasal 69 ayat (2) Anjuran lebih besar dari ketentuan yang diatur di dalam Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021. Hukum heteronom itu mengatur uang pesangon sebesar 0.75 (nol koma tujuh puluh lima). Supaya Majelis Hakim dapat melihat perbedaannya secara terang dan jelas maka Penggugat mengutip Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021 sebagai berikut:

*"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) 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)."*

**15.6.2.** Bahwa Penggugat keberatan dan karena itu menolak frasa "uang pesangon sebesar 1 kali" sebagaimana terdapat pada Pasal 69 ayat (2) Anjuran Mediator.

**15.6.3.** Bahwa faktanya Pasal 69 ayat (2) Anjuran Mediator melanggar Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021 yang nota bene mengatur uang pesangon hanya sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima).

Halaman 68 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**15.6.4.** Bahwa oleh karena Anjuran bertentangan dengan hukum heteronom maka Penggugat memilih tunduk pada hukum positif yaitu Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021.

**15.6.5.** Bahwa sebagai Perusahaan yang taat pada hukum positif, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan kaidah Pasal 69 ayat (2) PKB 2023-2025 bahwa apabila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, kompensasinya diatur sama dengan ketentuan Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021 yakni berupa uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali serta uang penggantian hak;

**15.6.6.** Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka Majelis Hakim beralasan menyatakan kaidah Pasal 69 PKB 2023-2025 selengkapannya disusun sebagai berikut:

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeure*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup pekerja berhak atas

Halaman 69 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## 15.7. Pasal 70 ayat (2)

Bahwa Penggugat keberatan terhadap Pasal 70 ayat (2) sepanjang yang berkaitan dengan frasa “uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima)”. Mediator di dalam Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) menganjurkan sebagai berikut:

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf a, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (3) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**15.7.1.** Bahwa Penggugat keberatan dengan dan karenanya menolak frasa “uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima)” pada Pasal 70 ayat (2) karena Mediator menganjurkan PKB 2023-2025 mengatur uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma

Halaman 70 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lima) apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengabulkan permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja.

**15.7.2.** Bahwa besarnya nilai uang pesangon di dalam Anjuran Mediator melampaui ketentuan Pasal 48 PP 35/2021. Hukum heteronom itu mengatur uang pesangon hanya sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Untuk membantu mempermudah menerima keberatan dari dan karenanya Penggugat mengutip Pasal 48 PP 35/2021 sebagai berikut:

“Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g 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).”

**15.7.3.** Bahwa berdasarkan Pasal 48 PP 35/2021, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Sedangkan anjuran mediator menganjurkan kompensasi uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penghargaan hak sesuai Pasal 61 ayat (3).”

Halaman 71 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

**15.7.4.** Bahwa apabila Pasal 70 ayat (2) Anjuran Mediator dibandingkan dengan Pasal 48 PP 35//2021, Mediator terbukti menganjurkan suatu norma yang bertentangan dengan hukum positif;

**15.7.5.** Bahwa Penggugat selama ini taat dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga Penggugat dengan tegas menyatakan memilih untuk tunduk dan melaksanakan norma Pasal 48 PP 35/2021.

**15.7.6.** Bahwa menurut faktanya, Mediator membuat Anjuran pada Pasal 70 ayat (2) bukan atas permintaan atau tuntutan dari Penggugat maupun Para Tergugat. Penggugat dan Para Tergugat tidak pernah memperselisihkan hal itu di dalam perundingan pembaharuan PKB. Oleh karena Mediator telah menerbitkan anjuran yang tidak bersumber pada tuntutan para pihak maka Anjuran itu beralasan dikualifikasi sebagai anjuran yang *ultra vetita*. Kalau membaca seluruh peraturan perundang-undangan, ketentuan apapun tidak ada yang memberikan kewenangan kepada mediator untuk menganjurkan suatu hal yang tidak pernah diperselisihkan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja.

**15.7.7.** Bahwa masih terkait dengan Pasal 70 ayat (2) Anjuran Mediator, Penggugat menilai keliru penulisan frasa “sebagaimana dimaksud huruf a”. Mencermati substansi ayat (2) dan ayat (1) maka frasa “sebagaimana dimaksud huruf a” lebih tepat ditulis dan diganti menjadi “sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”.

**15.7.8.** Bahwa berdasarkan uraian di atas, Majelis Hakim beralasan menyatakan norma pada Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3)

Halaman 72 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anjuran sejatinya mengikuti kaidah Pasal 48 PP 35/2021.

Relevan dengan hal itu, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Pasal 70 PKB 2023-2025 disusun dengan kaidah sebagai berikut:

## Pasal 70

### PHK Karena Adanya Permohonan Pekerja

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (3) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

16. Bahwa memperhatikan uraian di atas, mediator terbukti menganjurkan sesuatu hal pada hal Para Tergugat maupun Penggugat tidak pernah mempermasalahkan hal itu di dalam perundingan pembaharuan PKB maupun di dalam mediasi. Oleh karena itu Majelis Hakim beralasan

Halaman 73 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menyatakan Anjuran yang tidak bersumber pada tuntutan atau permintaan para pihak demi hukum haruslah ditolak dan dikualifikasi sebagai *ultra vetita*.

17. Bahwa setelah Majelis Hakim memutus perkara *a quo*, Kewajiban Penggugat dan Para Tergugat untuk selanjutnya adalah menyusun substansi putusan perkara *a quo* ke dalam PKB 2023-2025, menandatangani PKB, serta mendaftarkan PKB ke instansi pemerintah yang berwenang. Relevan dengan ketiga kewajiban tersebut, supaya Para Pihak dapat segera menandatangani PKB 2023-2025, maka Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menyatakan Penggugat dapat memanggil atau mengundang Para Tergugat hadir ke Perusahaan untuk menyusun dan menandatangani PKB 2023-2025;
18. Bahwa supaya panggilan Penggugat terhadap Para Tergugat dapat berjalan lancar dan efektif maka Majelis Hakim beralasan membatasi waktu Penggugat untuk memanggil yakni paling banyak 2 (dua) kali. Relevan dengan tujuan Penggugat mengundang Para Tergugat untuk menandatangani PKB 2023-2025, maka Majelis hakim beralasan menghukum Para Tergugat untuk menghadiri undangan atau panggilan yang dikirim oleh Penggugat;
19. Bahwa apabila sebagian dari Para Tergugat tidak hadir memenuhi panggilan atau undangan Penggugat untuk menandatangani PKB dan panggilan atau undangan mana telah disampaikan sebanyak 2 (dua) kali maka Tergugat yang menghadiri panggilan atau undangan bersama dengan Penggugat dapat menandatangani PKB 2023-2025 dengan tanpa keikutsertaan Tergugat lainnya. Oleh karena PKB akan diberlakukan pada Perusahaan Penggugat yang terdapat pada lebih dari satu propinsi, sesuai Pasal 31 Permenakertrans 28/2014, Majelis Hakim beralasan menyatakan Penggugat dapat mendaftarkan PKB 2023-2025 ke Kantor

Halaman 74 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia;

20. Bahwa apabila Para Tergugat atau seluruh Tergugat tidak menghadiri panggilan atau undangan Penggugat untuk menandatangani PKB 2023-2025 dan Penggugat telah memanggil atau mengundang Para Tergugat sebanyak 2 (dua) kali maka Majelis Hakim beralasan menyatakan Penggugat dapat menandatangani sendiri PKB 2023-2025. Relevan dengan hal itu, mohon kiranya Majelis Hakim menyatakan PKB 2023-2025 tersebut sah dan mengikat secara hukum meskipun hanya ditandatangani oleh Penggugat;
21. Bahwa supaya putusan Majelis Hakim dapat dilaksanakan, maka dengan memperhatikan Pasal 30, Pasal 31 ayat (1) huruf c Permenakertrans 28/2014, Majelis Hakim beralasan menyatakan Penggugat dapat mendaftarkan PKB ke Kantor Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia meskipun sebagian atau seluruh Tergugat tidak bersedia hadir di perusahaan untuk menandatangani PKB 2023-2025;
22. Bahwa posita sebagaimana dimaksud pada angka 17-21 bertujuan untuk mencegah iktikad tidak baik dari Para Tergugat. Apabila amar putusan perkara *a quo* tidak menegaskan seperti posita di atas, Para Tergugat berpeluang secara sengaja menolak hadir menandatangani PKB 2023-2025. Apabila Para Tergugat menempuh langkah seperti itu, Penggugat dipastikan terhambat atau terhalang mengimplementasikan PKB 2023-2025 sebagai hukum otonom dan akibatnya putusan perkara *a quo* tidak bermanfaat bagi Perusahaan dan pekerja;
23. Bahwa untuk menghormati dan menghargai putusan Majelis Hakim maka beralasan menyatakan substansi putusan perkara *a quo mutatis mutandis*

Halaman 75 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadi norma/kaidah PKB 2023-2025 yang dinyatakan berlaku sejak Majelis Hakim membacakan putusan perkara *a quo*;

24. Bahwa oleh karena putusan perkara *a quo* adalah menghukum Para Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan yaitu menyusun dan menandatangani PKB 2023-2025 maka Majelis Hakim beralasan menghukum Para Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) secara tanggung renteng kepada Penggugat sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta Rupiah) perhari sejak Para Tergugat lalai menjalankan putusan perkara *a quo* sampai Para Tergugat melaksanakan putusan *a quo*;
25. Bahwa oleh karena substansi putusan perkara *a quo* bersifat mendesak untuk dilaksanakan sebagai hukum otonom maka Majelis Hakim beralasan menyatakan putusan perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu atau serta merta meskipun Para Tergugat mengajukan perlawanan (*verzet*) serta upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorrad*);
26. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat tersebut untuk seluruhnya serta menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Bahwa berdasarkan posita gugatan di atas, Penggugat dengan ini mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putusan perkara *a quo* sebagai putusan tingkat pertama dan terakhir;
3. Menyatakan Penggugat dan Para Tergugat telah selesai merundingkan pembaharuan PKB 2019-2021;
4. Menyatakan PKB 2019-2021 telah diperbaharui dan karenanya hasil pembaharuan tersebut dinyatakan sebagai norma PKB 2023-2025;

Halaman 76 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

5. Menyatakan ketentuan dari PKB 2019-2021 sepanjang tidak dilakukan pembaharuan pada perundingan pembaharuan PKB maka tetap berlaku sebagai norma di dalam PKB 2023-2025;
6. Menyatakan materi perundingan yang telah disepakati di dalam perundingan pembaharuan PKB *mutatis mutandis* berlaku sebagai norma/kaidah PKB 2023-2025;
7. Menyatakan putusan perkara *a quo* sebagaimana diuraikan pada petitum angka 8 (delapan) sampai dengan angka 21 (dua puluh satu) berlaku serta menjadi norma di dalam PKB 2023-2025;
8. Menyatakan kaidah Pasal 58 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja.
- (3) Mekanisme pelaksanaan PHK:
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK efektif.
  - b. Dalam hal PHK dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK.

Halaman 77 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak PHK, Pengusaha harus melaporkan PHK kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
  - e. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan Bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan atau Serikat Pekerja.
  - f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.
9. Menyatakan kaidah Pasal 59 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Halaman 78 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

10. Menyatakan kaidah Pasal 60 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

Pasal 60

PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. Pekerja mengundurkan diri.
  - b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
  - c. Pekerja meninggal dunia.
  - d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
  - e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
  - g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
  - h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
  - i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.

Halaman 79 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

11. Menyatakan kaidah Pasal 61 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

a.	Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun	1 (satu) bulan upah
b.	Masa kerja dari 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	2 (dua) bulan upah
c.	Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	3 (tiga) bulan upah
d.	Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	4 (empat) bulan upah
e.	Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	5 (lima) bulan upah
f.	Masa kerja dari 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (dua) tahun	6 (enam) bulan upah
g.	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	7 (tujuh) bulan upah
h.	Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun	8 (delapan) bulan upah
i.	Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

a.	Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi	2 (dua) bulan upah
----	---	--------------------

Halaman 80 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	kurang dari 6 (enam) tahun	
b.	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	3 (tiga) bulan upah
c.	Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun	4 (empat) bulan upah
d.	Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun	5 (lima) bulan upah
e.	Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun	6 (enam) bulan upah
f.	Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun	7 (tujuh) bulan upah
g.	Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun	8 (delapan) bulan upah
h.	Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

## (3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

- Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada Pasal 70 ayat

(1) huruf a menerima uang pisah:

Masa Kerja	Uang Pisah
4 - 6 tahun	1 (satu) bulan gaji pokok
6 > - 11 tahun	2 (dua) bulan gaji pokok
11 > - 16 tahun	3 (tiga) bulan gaji pokok

Halaman 81 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16 > - 21 tahun	4 (empat) bulan gaji pokok
> 21 tahun	5 (lima) bulan gaji pokok

- b. Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena alasan sebagaimana dimaksud pada Pasal 70 ayat (1) huruf b – huruf f menerima uang pisah:

Masa Kerja	Uang Pisah
6 - 12 tahun	1 (satu) bulan gaji pokok
12 > - 16 tahun	2 (dua) bulan gaji pokok
16 > - 20 tahun	3 (tiga) bulan gaji pokok
> 20 tahun	4 (empat) bulan gaji pokok

- (5). Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

12. Menyatakan kaidah Pasal 62 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.

Halaman 82 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
  - (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
  - (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
13. Menyatakan kaidah Pasal kaidah Pasal 63 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee) usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu) tahun.
- (3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61

Halaman 83 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 61 ayat

(3).

14. Menyatakan kaidah Pasal 64 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 64

PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1) dan penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

15. Menyatakan kaidah Pasal 65 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 65

PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan Perusahaan secara otomatis berakhir.

Halaman 84 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Kepada ahli waris pekerja diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

16. Menyatakan kaidah Pasal 66 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
17. Menyatakan kaidah Pasal 67 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 67

### PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

Halaman 85 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap pekerja, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 86 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

18. Menyatakan kaidah Pasal 68 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (kali) ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia

Halaman 87 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat 1 (satu), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (kali) ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali

Halaman 88 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Pasal 61 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

19. Menyatakan kaidah Pasal 69 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeure*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
20. Menyatakan kaidah Pasal 70 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

Halaman 89 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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)



PHK Karena Adanya Permohonan Pekerja

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
  - (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - (3) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
21. Menyatakan kaidah Pasal 71 Anjuran mediator menjadi norma PKB 2023-2025 dengan redaksi sebagai berikut:

Pasal 71

Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenalan, perlengkapan atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
  - (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pelaksana.
22. Menyatakan Penggugat dapat memanggil atau mengundang Para Tergugat paling banyak 2 (dua) kali supaya hadir ke Perusahaan Penggugat untuk menandatangani PKB 2023-2025;
  23. Menghukum Para Tergugat untuk menghadiri panggilan atau undangan dari dan karenanya bersama dengan Penggugat menandatangani PKB 2023-2025;
  24. Menyatakan Penggugat dapat menandatangani PKB 2023-2025 dengan sebagian Tergugat yang menghadiri panggilan atau undangan Penggugat sepanjang Para Tergugat sudah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali;
  25. Menyatakan Penggugat dapat menandatangani sendiri PKB 2023-2025 setelah Para Tergugat tidak menghadiri panggilan atau undangan dari Penggugat sebanyak 2 (dua) kali;
  26. Menyatakan sah dan mengikat PKB 2023-2025 meskipun hanya ditandatangani oleh Penggugat;
  27. Menyatakan Penggugat dapat mendaftarkan PKB 2023-2025 ke Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia *incasu* Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja meskipun sebagian atau seluruh Tergugat tidak ikut serta

Halaman 91 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menandatanganinya;

28. Menyatakan PKB 2023-2025 berlaku sejak Majelis Hakim membacakan putusan perkara *a quo*;

29. Menghukum Para Tergugat secara tanggung renteng membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta Rupiah) perhari sejak Para Tergugat lalai menjalankan putusan perkara *a quo* sampai Para Tergugat melaksanakan putusan tersebut;

30. Menyatakan putusan perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan (*verzet*) dan/atau upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);

31. Menghukum Para Tergugat membayar biaya perkara untuk seluruhnya;  
Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat, Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan Tergugat VI masing-masing menghadap dipersidangan kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak namun tidak berhasil;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat I telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban serta Gugatan Rekonvensi pada tanggal 13 September 2023, sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

Bahwa Tergugat I menolak seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat I;

Dalam Eksepsi

Halaman 92 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Gugatan Salah Pihak (*Error In Persona*)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:

1.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.

1.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.

1.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.

1.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi

Halaman 93 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.

- 1.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/II/2016.
- 1.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 1.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT 001, RW 002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.
- 1.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.

Halaman 94 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1260 K/Pdt/1980 tertanggal 31-3-1982, menyebutkan: "Gugatan tidak dapat di terima karena ditujukan terhadap kuasa dari pada Ny. Sukarlin, sedang yang seharusnya digugat adalah Ny. Sukarlin Pribadi" Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/Sip/1975 tertanggal 20 April 1977 yang pada pokoknya menyatakan "Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima apabila orang yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap (*Gemis Aanhodaning Heid*)";
4. Bahwa didalam gugatan *a quo* telah terjadi kekeliruan yang nyata dimana Penggugat telah salah dalam menentukan pihak yang digugat baik mengenai nama maupun alamat pihak Tergugat, diantaranya:
  - 4.1. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Ciracas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat I, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat.
  - 4.2. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok

Halaman 95 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat II, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur.

4.3. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat III, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur.

4.4. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor – Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat IV, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL

Halaman 96 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat.

- 4.5. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah *in casu* Tergugat V, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah.

5. Bahwa dengan demikian Penggugat dalam mengajukan gugatannya, nyata-nyata telah keliru dalam memilih dan menentukan pihak sebagai Tergugat dan/atau salah alamat, hal yang demikian merupakan kesalahan yang fatal yang berakibat gugatan menjadi cacat formil, oleh karenanya patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Gugatan Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:
- 1.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi

Halaman 97 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab  
dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-  
SP.KEP/TMS/912000/I/2014.

- 1.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.
- 1.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- 1.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 1.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/II/2016.

Halaman 98 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 1.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 1.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.
- 1.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.
2. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa selain gugatan salah pihak (*error in persona*), ternyata gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 adalah gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*) hal mana Serikat Pekerja yang merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati

Halaman 99 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Periode 2022-2024 sebanyak 8 (delapan) Serikat Pekerja, akan tetapi Penggugat hanya menarik 6 (enam) Serikat Pekerja sebagai Tergugat;

4. Bahwa Penggugat tidak menarik 2 (dua) Serikat Pekerja yang turut serta merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah kekeliruan fatal dan menyebabkan gugatan menjadi kurang pihak;

5. Bahwa 2 (dua) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dan seharusnya ditarik pula menjadi pihak dalam perkara *a quo* adalah sebagai berikut:

5.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.

5.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.

6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, jelas dan terang gugatan Penggugat kurang pihak oleh karenanya gugatan mengandung cacat formil dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## GUGATAN PREMATUR

1. Bahwa dalam petitum gugatan Penggugat dari angka 1 s/d angka 31 dari halaman 47 s/d halaman 57 pada pokoknya mengenai pemberlakuan

Halaman 100 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2023-2025;

2. Bahwa pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan antara Penggugat dengan Tergugat I dan Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, sebagaimana telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya yang selanjutnya dibuat Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, dikuatkan oleh pengakuan Penggugat pada anjuran tertulis dari kementerian Ketenagakerjaan pada bagian Pendapat Pengusaha/Perusahaan yang pada pokoknya yang menjadi perselisihan adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa berdasarkan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat;
5. Bahwa faktanya mulai dari tahap bipartite dan mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan yang menjadi obyek sengketa adalah perselisihan kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati adalah untuk Periode 2022-2024, bukan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2023-2025;

Halaman 101 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

6. Bahwa faktanya pula sebagai syarat pengajuan gugatan dalam perkara a quo adalah perselisihan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, hal demikian termuat dalam anjuran nomor: MED XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022, sebagaimana dilampirkan Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023;
7. Bahwa jelas dan terang, Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 belum pernah dilakukan perundingan bipartite dan mediasi melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang kketenagakerjaan Cq. Kementerian Ketenagakerjaan, dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan prematur;
8. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan prematur, maka patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

### GUGATAN KABUR DAN TIDAK JELAS (*ABSCUUR LIBEL*)

#### Tentang Jenis Perselisihan yang Tidak Jelas

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023 perihalnya adalah tentang Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Halaman 102 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

3. Bahwa selaras dengan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tersebut diatas, berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
4. Bahwa Penggugat tidak menyebutkan hal perselisihan diantara 4 (empat) perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial apakah perselisihan hak?, apakah perselisihan kepentingan?, apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja? atau apakah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan?, akan tetapi Penggugat justru yang diajukan dalam gugatan adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai makna 4 (empat) jenis perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial menjadi obyek sengketa dalam perkara *a quo*;
5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka perihal gugatan Penggugat yang menyebutkan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*) dan mengandung cacat formil;
6. Bahwa karena gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 dinyatakan tidak jelas dan mengandung cacat formil, maka patut dan layak gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

Tentang Pihak dalam Perselisihan

Halaman 103 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

1. Bahwa selain salah menentukan pihak sebagai Tergugat sebagaimana diuraikan Tergugat I dalam eksepsi gugatan salah pihak (*error in persona*) dan gugatan kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*), apabila dicermati ternyata posita gugatan Penggugat berisi tentang sanggahan, bantahan dan/atau tanggapan terhadap isi Anjuran Mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2022;
2. Bahwa posita gugatan Penggugat berisi tentang perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Bahwa anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tidak mengikat para pihak yang bersengketa dan tidak mengikat pula terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, sehingga Penggugat tidak sepatutnya melakukan sanggahan dan bantahan terhadap isi anjuran tersebut dalam gugatan;
4. Bahwa karena posita gugatan Penggugat hanya berisi sanggahan dan bantahan terhadap anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga memberikan kesan sebagai pihak Tergugat dalam perkara *a quo* adalah Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Bahwa posita gugatan yang demikian haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abschuur libel*) dan mengandung cacat formil, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Halaman 104 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Tentang Hubungan Kausalitas antara Posita dan Petitum

1. Bahwa posita gugatan Penggugat telah menguraikan peristiwa hukum suatu proses pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024 termasuk bantahan terhadap isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2023 tentang Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024;
2. Bahwa dalam petitum Penggugat mengajukan tuntutan sebanyak 31 (tiga puluh satu) tuntutan pada pokoknya mengenai pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025;
3. Bahwa nyata-nyata yang telah dirundingkan secara bipartite dan mediasi pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024 bukan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2023-2025;
4. Bahwa dengan demikian jelas dan terang, dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita gugatan tidak bertautan dengan peristiwa hukum yang diuraikan dalam posita gugatan Penggugat, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscur libel*);
5. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan sebagai gugatan yang tidak jelas dan kabur, maka patut dan wajar apabila gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

Tentang Obyek Perselisihan Tidak Utuh

Halaman 105 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

1. Bahwa perselisihan kepentingan tentang pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") untuk periode 2022-2024 di perusahaan Penggugat pada pokoknya membuat dan/atau merubah syarat-syarat kerja yang terdiri dari Bab, Pasal dan ayat;
2. Bahwa sampai dengan perselisihan kepentingan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 dimohonkan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat 15 pasal dan ayat pada masing-masing pasal yang belum sepakat, yaitu:
  - 2.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;
  - 2.2. Pasal 58 ayat (1) , ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 2.3. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
  - 2.4. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
  - 2.5. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
  - 2.6. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
  - 2.7. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
  - 2.8. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
  - 2.9. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;

Halaman 106 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 2.10. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
- 2.11. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
- 2.12. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 2.13. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 2.14. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
- 2.15. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
3. Bahwa setelah mendapatkan anjuran tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdapat kesepakatan beberapa pasal antara Penggugat dengan Tergugat I dan Para Tergugat lainnya, yaitu:
  - 3.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 3.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
  - 3.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
  - 3.4. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
4. Bahwa dengan demikian yang seharusnya menjadi obyek perselisihan kepentingan adalah pasal dan ayat yang belum sepakat yaitu:
  - 4.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;

Halaman 107 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 4.2. Pasal 61 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- 4.3. Pasal 62 ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 4.4. Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 4.5. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 4.6. Pasal 65 ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 4.7. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
- 4.8. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
- 4.9. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 4.10. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 4.11. Pasal 70 ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
5. Bahwa ternyata obyek sengketa yang Penggugat ajukan dalam isi gugatan tidak utuh yaitu pasal yang belum ada kesepakatan tidak diajukan dalam isi gugatan dan pasal yang telah sepakat justru dijadikan obyek sengketa, antara lain sebagai berikut:
  - 5.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 5.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;

Halaman 108 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 5.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 5.4. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- 5.5. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 5.6. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 5.7. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 5.8. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 5.9. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
- 5.10. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
- 5.11. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 5.12. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 5.13. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
- 5.14. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
6. Bahwa karena Penggugat dalam isi gugatan telah menghilangkan obyek perselisihan tentang Tunjangan Hari Raya dan mencampur adukan pasal dan ayat yang telah disepakati, tidak lengkap dan/atau obyek sengketa

Halaman 109 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak utuh yang mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas atau kabur  
(*abscuur libel*);

7. Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023 patut dan untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa semua dalil-dalil Tergugat I yang telah diuraikan dalam eksepsi mohon dianggap termasuk dan terulang dalam jawaban pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat I menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat I;
3. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada angka 1 dan angka 2, halaman 3 s/d halaman 4, dengan alasan dan dalil-dalil sebagai berikut:
  - 3.1. Bahwa di Perusahaan Penggugat tidak dikenal adanya organisasi Serikat Pekerja dengan nama-nama organisasi Serikat Pekerja sebagaimana didalilkan Penggugat tersebut;
  - 3.2. Bahwa organisasi Serikat Pekerja yang ada di perusahaan Penggugat adalah sebagai berikut:
    - a. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
    - b. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab

Halaman 110 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

dibidang ketenagakerjaan, No. 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.

- c. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- d. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kel./Desa Cicadas Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- e. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo No. 53, Pati - Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 197/PCT/OP/II/2016.
- f. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 251/PERINAKER-PHIK/20.

Halaman 111 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- g. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 568.4/572-HI/2015.
- h. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang Bandar Lampung City Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 569/424/VI.03/V/2020.

3.3. Bahwa yang berhak mewakili dan melindungi kepentingan anggota termasuk tidak terbatas untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati adalah organisasi sebagaimana tersebut diatas.

4. Bahwa Tergugat I membenarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 3, angka 4 dan angka 5, halaman 4;
5. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:

5.1. Bahwa sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya tidak pernah membuat dan/atau menyepakati Perundingan Perjanjian Kerja Bersama dimaksud didasarkan dan/atau berpedoman dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja junctis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan

Halaman 112 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

5.2. Bahwa yang disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, sebagai dasar dan pedoman dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 115 sampai dengan Pasal 135;
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I. Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

5.3. Bahwa Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya berkomitmen dalam pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama harus lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya baik isi maupun kualitasnya, dengan demikian dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5 haruslah tidak dapat dipertimbangkan.

6. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 7 dan angka 8, halaman 5, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:

6.1. Bahwa Pasal 14 angka 1 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT Triteguh Manunggalsejati yang dibuat dan disepakati oleh para pihak pada tanggal 12 Oktober 2021 disepakati bahwa "Seluruh materi dan/atau

Halaman 113 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan naskah PKB final.”;

6.2. Bahwa yang dimaksud naskah PKB final, para pihak setuju dan sepakat semua pasal yang telah disepakati dalam perundingan secara mutatis mutandis berlaku seketika sejak terjadi kesepakatan;

6.3. Bahwa faktanya Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya telah melaksanakan pasal-pasal yang disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, kecuali terhadap hal-hal yang belum disepakati yaitu pasal 36 ayat (5) tentang Tunjangan Hari Raya dan Pasal 61 ayat (3) “cuti besar”, ayat (4) “uang pisah”, Pasal 62 ayat (4) “pemberian hak uang pisah”, Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) “nilai dan besaran kompensasi PHK karena usia pensiun”, Pasal 64 “PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat”, Pasal 65 “PHK Karena Meninggal Dunia”, Pasal 66 “PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan”, Pasal 67 “PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana”, Pasal 68 “PHK Karena Aksi Korporasi”, Pasal 69 “PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)”, dan Pasal 70 ayat (2) dan ayat (3) “PHK Karena Permohonan Pekerja”;

6.4. Bahwa dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, atas dasar kesepakatan bersama dan dengan itikad baik telah dilaksanakan dan berlaku diseluruh cabang Perusahaan Penggugat sejak adanya kesepakatan, kecuali terhadap pasal berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021.

7. Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat pada angka 9, angka 10 dan angka 11, halaman 5 s/d halaman 6, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:

Halaman 114 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 7.1. Bahwa benar Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mengeluarkan anjuran tertulis untuk Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya dengan nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022;
- 7.2. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 “usulan dfrat Penggugat”, Pasal 32 “usulan Serikat Pekerja” dan Pasi 37 “PKB 2019-2021” yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;
- 7.3. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 7.2. adalah sebagai berikut:

## Pasal 36

### Tunjangan Hari Raya

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:

Halaman 115 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
- b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

7.4. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.

Halaman 116 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
- c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
- d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Halaman 117 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

Pasal 60

PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
- Pekerja mengundurkan diri.
  - Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
  - Pekerja meninggal dunia.
  - Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
  - Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
  - Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
  - Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
  - Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
  - Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

Pasal 61

Halaman 118 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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)

Halaman 118



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	10

(3)

(4)

- (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- a. PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan

Halaman 119 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengambilalihan perusahaan;

- b. PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- c. PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
- (4) -----

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan

Halaman 120 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) -----

(4) -----

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenalan, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

7.5. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 61

Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

Halaman 121 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## (3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).

Halaman 122 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (4) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 ( satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat

Halaman 123 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



**Pasal 66**

**PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan**

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**Pasal 67**

**PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib**

**Atau Melakukan Tindak Pidana**

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Halaman 125 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

Halaman 126 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.
- (5) PHK Karena Perusahaan Tutup
- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Halaman 127 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 61 ayat (2) rlan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

PHK Karena Permohonan Pekerja

- (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (3) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 128 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7.6. Bahwa dengan demikian, substansi Pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek sengketa perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* adalah sebagaimana dimaksud angka 7.5. tersebut diatas.

8. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 12 halaman 6 s/d halaman 7, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:

8.1. Bahwa sebelum memasuki tahapan perundingan isi dan substansi pasal per pasal serta ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024, Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya telah menyepakati Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.2. Bahwa Pasal 14 Tata Tertib Perundingan dimaksud mengatur tentang Pemberlakuan Hasil Perundingan, sebagai berikut:

1. Seluruh materi dan/atau pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan Naskah PKB bersifat final.
2. Keseluruhan naskah PKB didaftarkan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia serta disosialisasikan kepada seluruh pekerja.
3. Apabila terjadi kesalahan dan/atau perubahan redaksional pada cetakan Buku PKB, maka akan dilakukan perbaikan dengan mengacu pada risalah dan/atau Notulensi hasil perundingan PKB.

Halaman 129 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

4. Seluruh pasal baik yang sudah disepakati ataupun yang belum disepakati akan dicantumkan dalam Berita Acara Perundingan, mengenai pasal yang belum sepakat, para pihak sepakat untuk mengacu pada ketentuan pasal 73 ayat (4) PKB Tahun 2019-2021.

8.3. Bahwa Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021 sebagaimana dimaksud, berbunyi sebagai berikut:

*"Jika masa berlakunya PKB ini berakhir, sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku."*

8.4. Bahwa relevan dengan pengakuan Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya baik dalam tahapan perundingan ataupun dalam tahapan mediasi, Penggugat dan seluruh Tergugat menyatakan bahwa pasal yang telah disepakati atau yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan adalah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka patut dan layak apabila pasal-pasal yang telah disepakati dalam perundingan dan isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial tenaga Kerja yang telah disepakati, serta substansi pasal yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan kepentingan dalam perkara a quo haruslah dinyatakan menjadi norma Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024.

9. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14), halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1 s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:

Halaman 130 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 9.1. Bahwa dalil-dalil Penggugat posita angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, berisi tentang bantahan terhadap Mediator yang telah mengeluarkan anjuran tertulis kepada Penggugat, Tergugat I dan Para Tergugat lainnya dalam perkara *a quo*;
- 9.2. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 13 ayat (2) huruf a, yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka;
- 9.3. Bahwa anjuran tertulis yang diusulkan oleh Mediator dalam Perselisihan Kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, bersifat tidak mengikat kepada para pihak dan termasuk terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini;
- 9.4. Bahwa relevan dengan dalil Penggugat angka 16 halaman 45 yang menyatakan:
- “Mediator terbukti menganjurkan sesuatu hal padahal Para Tergugat maupun Penggugat tidak pernah mempermasalahkan hal itu di dalam perundingan pembaharuan PKB maupun di dalam mediasi.”*
- Selanjutnya Penggugat meminta kepada Majelis Hakim sebagai berikut:*
- “Oleh karena itu Majelis Hakim beralasan menyatakan Anjuran yang tidak bersumber pada tuntutan atau permintaan para pihak demi hukum haruslah ditolak dan dikualifikasikan sebagai ultra vetita.”;*
- 9.5. Bahwa hal yang demikian menambah ketidakjelasan gugatan Penggugat, hal mana dalam posita Penggugat menguraikan isi anjuran Mediator yang diterima Sebagian dan ditolak Sebagian, sisi

Halaman 131 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lain Penggugat meminta agar anjuran Mediator dinyatakan batal demi hukum dan harus ditolak serta dikualifikasikan sebagai *ultra vetita*;

9.6. Bahwa Tergugat I pun mengakui bahwa isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022 tidak sesuai dengan hal-hal yang disengketakan oleh para pihak, pun demikian Tergugat I menyadari bahwa anjuran sebagaimana dimaksud tidak mengikat para pihak dan merupakan saran atau usulan Mediator dalam rangka upaya penyelesaian;

9.7. Bahwa dengan demikian dalil-dalil posita Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, patut dan layak untuk dikesampingkan.

10. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:

10.1. Bahwa Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya telah konsekuen melaksanakan pasal 14 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 tertanggal 12 Oktober 2021, yaitu melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut, dengan kata lain Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 telah dilaksanakan, kecuali terhadap pasal dan ayat terkait Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja yang belum terdapat kesepakatan;

10.2. Bahwa berdasarkan Pasal 14 angka 4 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengatur bahwa terhadap pasal dan ayat yang belum terdapat kesepakatan tersebut,

Halaman 132 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya bersepakat berpedoman pada Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;

10.3. Bahwa terhadap pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum terdapat kesepakatan karena Penggugat menginginkan adanya penurunan kualitas isi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021;

10.4. Bahwa Tergugat I dan Para Tergugat lainnya mengusulkan substansi Pasal yang belum terdapat kesepakatan tersebut agar isi substansi pasal tersebut isi dan kualitasnya lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;

10.5. Bahwa usulan Tergugat I dan Para Tergugat lainnya didasarkan pada kaedah Pasal 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian Bersama.

10.6. Bahwa berdasarkan kaidah Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat I berpendapat bahwa kalau Peraturan Perusahaan yang dibuat untuk menggantikan PKB karena serikat pekerja/serikat buruh tidak ada lagi di perusahaan, pun isi dan ketentuan Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari Perjanjian Kerja Bersama, apalagi dalam hal

Halaman 133 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama lebih patut dan layak tidak ada penurunan kualitas isi PKB sebelumnya;

10.7. Bahwa dengan demikian sangat tidak adil apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili mengabulkan keinginan Penggugat;

10.8. Bahwa Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang telah disepakati dalam perundingan telah dilaksanakan oleh para pihak sejak adanya kesepakatan, maka patut dan layak perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* haruslah ditetapkan sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

10.9. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* justru menjadi salah dan melanggar hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial apabila mengabulkan tuntutan Penggugat, karena terdapat fakta-fakta sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan oleh Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2022-2024 yang faktanya pasal dan ayat yang telah disepakati seketika berlaku dan dilaksanakan oleh para pihak;
- b. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 nyata-nyata belum pernah dirundingkan dan belum pernah dimediasikan, sebagaimana amanat Pasal 3 Ayat (1) dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

10.10. Bahwa dengan demikian dalil Penggugat angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47 haruslah dinyatakan ditolak.

11. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 24 halaman 47, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:

Halaman 134 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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

- 11.1. Bahwa sampai dengan jawaban gugatan ini diajukan, Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya secara konsekuen dilandasi dengan itikad baik telah melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
- 11.2. Bahwa dalil Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat secara tanggung renteng adalah dalil yang mengada-ada, maka sepatutnya haruslah ditolak;
12. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 25 halaman 47, Tergugat I menanggapi sebagai berikut:
  - 12.1. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*) Dan Provisional Jo Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 4 Tahun 2001 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*) Dan Provisional, Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* lebih berhati-hati dalam mempertimbangkan tuntutan Penggugat;
  - 12.2. Bahwa dalil "bersifat mendesak" adalah dalil yang mengada-ada, faktanya Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya secara sungguh-sungguh dengan itikad baik telah melaksanakan pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
  - 12.3. Bahwa pengecualian pasal dan ayat yang belum disepakati Penggugat dan Tergugat I serta Para Tergugat lainnya telah sepakat keberlakuannya sesuai Pasal 70 ayat (4) PKB Periode 2019-2021, selain itu hal-hal yang secara khusus belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka mutatis mutandis menggunakan hukum secara

Halaman 135 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

umum, sehingga tidak ada hal yang berifat mendesak, dengan demikian tidak ada kekosongan hukum di Perusahaan Penggugat sekalipun meliputi beberapa wilayah Provinsi;

12.4. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, patut dan layak tuntutan serta merta haruslah ditolak.

## Dalam Rekonvensi

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi mohon kiranya seluruh dalil-dalil dalam konvensi dianggap termasuk dan terulang dalam pokok bahasan Dalam Rekonvensi ini;
2. Bahwa di Perusahaan Tergugat Rekonvensi terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang tersebar di wilayah Indonesia yang berdomisili di Cabang Perusahaan Tergugat Rekonvensi, 8 (delapan) Serikat Pekerja dimaksud adalah sebagai berikut:
  - 2.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/I/2014.
  - 2.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 584/PUK SP RTMM-SPSI/PT.TRMS/X/2012.
  - 2.3. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi

Halaman 136 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No.  
787/PUK.SPAL.FSPMI/PT.TRMS/IV/2016.

- 2.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kel./Desa Cicadas Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 2.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo No. 53, Pati, Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 197/PCT/OP/II/2016.
- 2.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 2.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 568.4/572-HI/2015.
- 2.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East

Halaman 137 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 569/424/VI.03/V/2020.

3. Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat, sebagaimana Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (DPC SP KEP) Kab./Kota Bogor Nomor: Kep. 004/SK/DPC FSP KEP/XII/2022 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2027 tertanggal 18 Desember 2022 dan Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dengan Bukti Pencatatan Nomor: 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/91200/1/2014 tertanggal 10 Januari 2014;
4. Bahwa berawal dari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati selanjutnya disebut PKB Triteguh Manunggalsejati periode 2019-2021 akan berakhir selanjutnya Penggugat Rekonvensi dengan Serikat Pekerja lain di PT. Triteguh Manunggalsejati dan Tergugat Rekonvensi setuju dan sepakat untuk dilakukan perpanjangan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati selama 1 (satu) tahun untuk periode 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022;
5. Bahwa telah dilakukan perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, antara lain sebagai berikut:
  - 5.1. Pada tanggal 12 – 14 Oktober 2021 dilaksanakan di Villa Bukit Pinus, Ciawi Bogor.
    - a. Perundingan pada tanggal 12 Oktobor 2021 pokok bahasan Pembahasan dan Pembuatan serta penandatanganan

Halaman 138 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

kesepakatan Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT.

Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

- b. Perundingan pada tanggal 13 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;
- c. Perundingan pada tanggal 14 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;

5.2. Pada tanggal 26 – 27 Oktober 2021 dilaksanakan di JSI Resort, Mega Mendung, Bogor.

- a. Perundingan pada tanggal 26 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;

5.3. Perundingan tanggal 27 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending. Pada tanggal 14 – 15 Desember 2021 dilaksanakan di Hotel Swiss-Bell TB Simatupang, Jakarta Selatan.

- a. Perundingan tanggal 14 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;
- b. Perundingan tanggal 15 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending.

5.4. Pada tanggal 27 Desember 2021 dilaksanakan di South Quarter TB. Simatupang, Jakarta Selatan dengan pokok bahasan membahas usulan dari Serikat Pekerja mengenai pasal-pasal yang belum disepakati.

6. Bahwa setelah 8 (delapan) kali dilakukan terdapat beberapa pasal yang belum disepakati antara lain sebagai berikut:

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA	PASAL 36 TUNJANGAN HARI RAYA	PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA
1. Perusahaan memberikan Tunjangan	1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya	1. Perusahaan memberikan Tunjangan

Halaman 139 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024												
<p>Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari raya sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</p> <p>4. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</p> <p>b. Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</p> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.</p>	<p>(THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a) Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun maka dihitung secara proporsional.</p> <p>b) Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</p> <p>4. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK), termasuk mengundurkan diri s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja berhak mendapatkan THR sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.</p>	<p>Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari ray sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</p> <p>4. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</p> <p>b. Perhitungan THR sebagai berikut:</p> <table><tr><th>MASA KERJA (TAHUN)</th><th>BESARAN THR (GAJI POKOK)</th></tr><tr><td>&lt;1</td><td>PROPORSIO NAL</td></tr><tr><td>1-5</td><td>100%</td></tr><tr><td>5-10</td><td>150%</td></tr><tr><td>10-15</td><td>175%</td></tr><tr><td>≥15</td><td>200%</td></tr></table> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai</p>	MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)	<1	PROPORSIO NAL	1-5	100%	5-10	150%	10-15	175%	≥15	200%
MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)													
<1	PROPORSIO NAL													
1-5	100%													
5-10	150%													
10-15	175%													
≥15	200%													

Halaman 140 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		dengan ayat (4) Pasal ini.
<p><b>BAB X</b> <b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b></p> <p><b>Pasal 58</b> <b>UMUM</b></p> <p>Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:</p> <p>a) Pek erja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan.</p> <p>b) Bera akhirnya PKWT.</p> <p>c) Pek erja mengundurkan diri atas kemauan Pekerja sendiri.</p> <p>d) Pek erja tidak hadir bekerja ( absen ) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.</p> <p>e) Pek erja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1.</p> <p>f) Pek erja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun.</p> <p>g) Pek erja memasuki usia pensiun.</p> <p>h) Pek erja meninggal dunia.</p> <p>i) Mela jukan pelanggaran setelah Pekerja</p>	<p><b>BAB X</b> <b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b></p> <p><b>Pasal 62</b> <b>PENYEBAB PHK</b></p> <p>1. Pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja mengacu kepada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan, antara lain:</p> <p>a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja;</p> <p>b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;</p> <p>c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;</p> <p>d. Perusahaan tutup</p>	<p><b>BAB X</b> <b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b></p> <p><b>PASAL 58</b> <b>UMUM</b></p> <p>Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:</p> <p>a) P ekerja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan.</p> <p>b) B erakhirnya PKWT.</p> <p>c) P ekerja mengundurkan diri atas kemauan Pekerja sendiri.</p> <p>d) P ekerja tidak hadir bekerja (absen) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan .</p> <p>e) P ekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1.</p> <p>f) P ekerja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun.</p> <p>g) P ekerja memasuki usia pensiun.</p> <p>h) P</p>



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>mendapatkan surat peringatan III.</p> <p>j) Pekerja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkraht sebagaimana mengacu Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.</p> <p>k) Alas an lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>l) PHK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);</p> <p>e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang;</p> <p>f. Perusahaan pailit;</p> <p>g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja</li><li>2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan</li><li>3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu</li><li>4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja</li><li>5. Memerintahkan Pekerja untuk</li></ol>	<p>ekerja meninggal dunia.</p> <p>i) M elakukan pelanggaran setelah Pekerja mendapatkan surat peringatan III.</p> <p>j) P ekerja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkraht sebagaimana mengacu Pasal 70 PKB.</p> <p>k) Al asan lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB.</p> <p>l) P HK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB.</p>



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>melaksanakan pekerjaan diluar dari yang telah diperjanjikan</p> <p>6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja</p> <p>h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja</p> <p>i. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <p>1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai</p>	



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>pengunduran diri;</p> <p>2. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan</p> <p>3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;</p> <p>j. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;</p> <p>k. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan pertama, kedua, atau ketiga.</p> <p>l. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;</p> <p>m. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah</p>	

Halaman 144 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	melampaui batas 12 (dua belas) bulan; n. Pekerja memasuki usia pensiun; o. Pekerja meninggal dunia; p. Pekerja tidak lulus pada masa percobaan.	
PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.	PASAL 77 PHK DALAM MASA PERCOBAAN  1. Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.  3. Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.	PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.
PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN	PASAL 79 PENGAKHIRAN PKWT	PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN

Halaman 145 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<b>HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</b>  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.	1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.  2. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.	<b>HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</b>  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
<b>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</b>  4. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  5. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang	<b>PASAL 79 PENGAKHIRAN PKWT</b>  3. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.  4. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib	<b>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</b>  4. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  5. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan





PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																												
berlaku. 6. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.	membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.	perundang-undangan yang berlaku. 6. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.																												
PASAL 70 KOMPENSASI PHK  1. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja karena adanya PHK adalah berpedoman kepada ketentuan perundang-undangan. 2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat Pekerja mengundurkan diri.	PASAL 83 KOMPENSASI PHK  1. Perhitungan uang kompensasi PHK kepada Pekerja berpedoman kepada ketentuan perundang - undangan. 2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat pekerja menghndurkan diri dan berpedoman kepada ketentuan perundangan yang berlaku	PASAL 70 KOMPENSASI PHK  1. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja meliputi ; a. Perhitungan pesangon <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table>  b. Perhitungan Masa Kerja <table><tr><td>Masa kerja (per tahun)</td><td>Uang Penghargaan</td></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan	0-3	0	3-6	2	6-9	3
MASA KERJA	NILAI UPAH																													
≤ 1	1 bulan upah																													
1 - 2 tahun	2 bulan upah																													
2 - 3 tahun	3 bulan upah																													
3 - 4 tahun	4 bulan upah																													
4 - 5 tahun	5 bulan upah																													
5 - 6 tahun	6 bulan upah																													
6 - 7 tahun	7 bulan upah																													
7 - 8 tahun	8 bulan upah																													
≥ 8 tahun	9 bulan upah																													
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan																													
0-3	0																													
3-6	2																													
6-9	3																													



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024													
		<table><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table>	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10	
		9-12	4												
		12-15	5												
		15-18	6												
		18-21	7												
		21-24	8												
		≥ 24	10												
		c. Uang penggantian hak :													
		a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;													
		b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;													
c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;															
d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.															
2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri															



Masa kerja (per tahun)	Uang pisah mangkir 5 hari berturut-turut tidak hadir
0-6	0
6-12	1
12-16	2
16-20	3
≥ 20	4

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah undur diri baik-baik
4 ≤	0
4-6	1
11-16	3
16-21	4
≥ 21	5

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		sbb: 1. 2. 3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung.
<b>PASAL 60 PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI</b>  1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. 2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya. 3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah (Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003). 4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara	<b>PASAL 69 MENGUNDURKAN DIRI</b>  1. Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri dengan kewajiban mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada Human Capital melalui atasannya yang disampaikan paling lambat 30 hari sebelum efektifnya waktu pengunduran diri. 2. Setelah mempertimbangkan alasan dan hal lainnya yang relevan dengan permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Perusahaan dapat menolak atau menyetujui permohonan	<b>PASAL 60 PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI</b>  1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. 2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya. 3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah meliputi ; a. Uang penggantian hak ; b. Cuti tahunan yang belum diambil dan



Masa	Uang pisah mangkir
Masa kerja (per tahun)	Uang pisah undur diri baik-baik
4 ≤	0
4-6	1
11-16	3
16-21	4
≥ 21	5

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.	Pekerja.	belum gugur; c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; e. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.  Uang pisah: 1.  2.  3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung. 4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		mengundurkan diri.
<p>PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN</p> <p>1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.</p> <p>2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulangtahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulangtahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.</p> <p>3. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah sesuai dengan aturan Perusahaan dan mengikuti ketentuan/ tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 75 PHK KARENA PEKERJA MEMASUKI USIA PENSIUN</p> <p>1. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).</p> <p>2. Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (<i>Executive Committee</i>), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).</p>	<p>PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN</p> <p>1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.</p> <p>2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.</p> <p>2. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a.</p>



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																																								
		<div>Uang pesangon</div> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <div>b. Uang Penghargaan</div> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Pengharga an</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table> <div>c. Uang penggantian hak :</div> <div>a.Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</div> <div>b.Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana</div>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Pengharga an	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10
MASA KERJA	NILAI UPAH																																									
≤ 1	1 bulan upah																																									
1 - 2 tahun	2 bulan upah																																									
2 - 3 tahun	3 bulan upah																																									
3 - 4 tahun	4 bulan upah																																									
4 - 5 tahun	5 bulan upah																																									
5 - 6 tahun	6 bulan upah																																									
6 - 7 tahun	7 bulan upah																																									
7 - 8 tahun	8 bulan upah																																									
≥ 8 tahun	9 bulan upah																																									
Masa kerja (per tahun)	Uang Pengharga an																																									
0-3	0																																									
3-6	2																																									
6-9	3																																									
9-12	4																																									
12-15	5																																									
15-18	6																																									
18-21	7																																									
21-24	8																																									
≥ 24	10																																									

Halaman 152 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024				
		pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.				
<p>PASAL 63 PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</p> <p>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>PASAL 74 PHK KARENA PEKERJA SAKIT BERKEPANJANGAN ATAU CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA</p> <p>Apabila Pekerja tidak mampu bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</p>	<p>PASAL 63 PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</p> <p>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH					
≤ 1	1 bulan upah					

Halaman 153 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		1 - 2 tahun	2 bulan upah
		2 - 3 tahun	3 bulan upah
		3 - 4 tahun	4 bulan upah
		4 - 5 tahun	5 bulan upah
		5 - 6 tahun	6 bulan upah
		6 - 7 tahun	7 bulan upah
		7 - 8 tahun	8 bulan upah
		≥ 8 tahun	9 bulan upah
		b. Uang Penghargaan	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
15-18	6		
18-21	7		
21-24	8		
≥ 24	10		
c. Uang penggantian hak :			
a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;			
b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;			
c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15%			

Halaman 154 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024								
		(lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.								
<p>PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA</p> <p>1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 76 PHK KARENA PEKERJA MENINGGAL DUNIA</p> <p>Apabila Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan putus demi hukum dan Perusahaan membayar hak dari dan kepada ahli waris Pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.</p>	<p>PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA</p> <p>1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH									
≤ 1	1 bulan upah									
1 - 2 tahun	2 bulan upah									
2 - 3 tahun	3 bulan upah									



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		3 - 4 tahun	4 bulan upah
		4 - 5 tahun	5 bulan upah
		5 - 6 tahun	6 bulan upah
		6 - 7 tahun	7 bulan upah
		7 - 8 tahun	8 bulan upah
		≥ 8 tahun	9 bulan upah
		b. Uang Penghargaan	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak : a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon	



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024						
		dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.						
<p>PASAL 66 PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT</p> <p>1. Perusahan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 ( satu ) kali sesuai ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.</p>	<p>PASAL 72 PHK KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERTINGKAT SETELAH DIKELUARKAN SURAT PERINGATAN</p> <p>Perusahan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat dan telah mendapat Surat Peringatan terakhir.</p>	<p>PASAL 66 PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT</p> <p>1. Perusahan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas Perusahaan akan memberikan hak kepada pekerja/buruh uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan
MASA KERJA	NILAI UPAH							
≤ 1	1 bulan upah							
1 - 2 tahun	2 bulan							



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																					
		<table><tr><td></td><td>upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table>		upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah					
			upah																				
		2 - 3 tahun	3 bulan upah																				
		3 - 4 tahun	4 bulan upah																				
		4 - 5 tahun	5 bulan upah																				
		5 - 6 tahun	6 bulan upah																				
		6 - 7 tahun	7 bulan upah																				
		7 - 8 tahun	8 bulan upah																				
		≥ 8 tahun	9 bulan upah																				
		b. Uang Penghargaan																					
		<table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaan</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table>	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan																				
		0-3	0																				
		3-6	2																				
		6-9	3																				
9-12	4																						
12-15	5																						
15-18	6																						
18-21	7																						
21-24	8																						
≥ 24	10																						
c. Uang penggantian hak :																							
a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;																							
b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;																							
c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15%																							

Halaman 158 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		(lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
<b>PASAL 67 PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB</b>  Dalam hal Pekerja ditahan oleh Pihak yang Berwajib maka Perusahaan dapat melakukan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	<b>PASAL 73 PHK KARENA PEKERJA DITAHAN PIHAK BERWAJIB ATAU MELAKUKAN TINDAK PIDANA</b>  Apabila Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib atas pengaduan Pengusaha atau pihak lain atau divonis bersalah oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.	<b>PASAL 67 PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB</b>  1. Dalam hal Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka Pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. Untuk 1 (satu) orang tanggungannya: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah; b. Untuk 2 (dua) orang tanggungannya: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari

Halaman 159 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>upah;</p> <p>c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.</p> <p>2. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.</p> <p>3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p> <p>4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan Pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>5. Dalam hal</p>



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024										
		<p>pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>6. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>7. Pengusaha wajib membayar kepada Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan ketentuan sebagai berikut;</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan
MASA KERJA	NILAI UPAH											
≤ 1	1 bulan upah											
1 - 2 tahun	2 bulan upah											
2 - 3 tahun	3 bulan upah											
3 - 4 tahun	4 bulan											



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																																
		<table><tr><td></td><td>upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <p>b. Uang Penghargaan</p> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaa n</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table> <p>c. Uang penggantian hak :</p> <p>a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas</p>		upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10
	upah																																	
4 - 5 tahun	5 bulan upah																																	
5 - 6 tahun	6 bulan upah																																	
6 - 7 tahun	7 bulan upah																																	
7 - 8 tahun	8 bulan upah																																	
≥ 8 tahun	9 bulan upah																																	
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n																																	
0-3	0																																	
3-6	2																																	
6-9	3																																	
9-12	4																																	
12-15	5																																	
15-18	6																																	
18-21	7																																	
21-24	8																																	
≥ 24	10																																	

Halaman 162 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 64 PHK KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN PENGAGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN ATAU PEMISAHAN PERUSAHAAN</p> <p>Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR</p>	<p>PASAL 65 PHK KARENA</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS</p>

Halaman 163 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN ATAU TIDAK DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN YANG DISEBABKAN PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian Perusahaan.</p>	<p>DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan</p>	<p>PASAL 66 PHK KARENA PERUSAHAAN TUTUP-</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun.</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian.</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>

Halaman 164 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.		
PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN  1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.  2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	PASAL 67 PHK KARENA KARENA KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEUR)  1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (force majeure). 2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi tidak mengakibatkan Perusahaan tutup. 3. Salah satu peristiwa di bawah ini dikualifikasi sebagai keadaan memaksa (force majeure): a. Bencana alam, misalnya tsunami, gempa bumi, banjir, longsor dan yang lainnya. b. Bencana non alam, misalnya penyebaran penyakit menular yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai wabah penyakit yang berbahaya. c. Bencana sosial seperti	Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN  Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Halaman 165 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	peristiwa huru-hara dan kerusuhan sosial. d. Kebijakan pemerintah atau peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan Perusahaan menghentikan produksi dari jenis produk tertentu atau seluruh jenis produk atau tidak bisa menjalankan operasional baik untuk sebagian maupun seluruhnya.	
PASAL 69 PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA  Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK.	PASAL 68 PHK KARENA LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENOLAK PERMOHONAN PHK DARI PEKERJA  Perusahaan dapat melakukan keputusan hubungan kerja apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menolak permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja dengan tanpa kewajiban membayar uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja.	PASAL 69 PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA  Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB (Kompensasi PHK), maka Perusahaan dapat melakukan PHK.
TIDAK ADA PASAL	PASAL 82 KEWAJIBAN AKIBAT PHK  Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:	TIDAK ADA PASAL

Halaman 166 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>1. Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, cash advance yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.</p> <p>2. Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.</p> <p>3. Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.</p>	



7. Bahwa tidak tercapainya kesepakatan terhadap pasal-pasal tersebut diatas, berdasarkan Pasal 13 angka 2 huruf b Tata Tertib Perundingan, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
8. Bahwa pada tanggal 8 Desember 2022, Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengeluarkan anjuran tertulis yang isinya sebagai berikut:

**Pasal 58**

**Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja**

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.

- d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum

Halaman 169 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.

(3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- Pekerja mengundurkan diri.
- Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- Pekerja meninggal dunia.
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang  
Penggantian Hak dan Uang Pisah

(1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah

Halaman 170 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	11

- (3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

- (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

- (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

Halaman 171 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- b. PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- c. PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

#### PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

Halaman 172 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).
- (3) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (4) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 173 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan perusahaan secara otomatis berakhir.
- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja

Halaman 174 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak

## Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa

Halaman 175 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61

Halaman 176 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61

Halaman 177 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

- (5) PHK Karena Perusahaan Tutup
- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang

Halaman 178 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian

Halaman 179 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.

- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

9. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 “usulan draft Tergugat Rekonvensi”, Pasal 32 “usulan Serikat Pekerja” dan Pasl 37 “PKB 2019-2021” yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;
10. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 9 adalah sebagai berikut:

## Pasal 36

### Tunjangan Hari Raya

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

Halaman 180 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

11. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Tergugat Rekonvensi serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh lainnya, yaitu:

Pasal 58

## Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.

Halaman 181 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
- c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
- d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

Halaman 182 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 60

PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. Pekerja mengundurkan diri.
  - b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
  - c. Pekerja meninggal dunia.
  - d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
  - e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
  - g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
  - h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
  - i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
  - j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

~~Penggantian Hak dan Uang Pisah~~

Halaman 183 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	11

(3) -----

(4) -----

- (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

Halaman 184 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan

Diri

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

(3) -----

Pasal 63

PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) -----

(4) -----

Pasal 71

Halaman 185 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenalan, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

12. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya, yaitu:

## Pasal 61

### Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (3) Uang Penggantian Hak
  - a. Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;

Halaman 186 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (3) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (4) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

Halaman 187 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

PHK Karena Meninggal Dunia

- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1

Halaman 188 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib

Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-

Halaman 189 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Halaman 190 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.
- (5) PHK Karena Perusahaan Tutup

Halaman 191 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

Halaman 192 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
13. Bahwa perbedaan pendapat antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya yang menyebabkan tidak adanya kesepakatan terhadap pasal-pasal PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah karena Tergugat Rekonvensi menginginkan isi dan pasal PKB sama dengan isi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sedangkan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya menginginkan isi dan kualitas PKB "pembaharuan" harus lebih baik dari PKB sebelumnya atau setidaknya tidaknya sama dengan PKB sebelumnya;
14. Bahwa sebagai dasar pembuatan pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya bersepakat dan dimuat dalam Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati bahwa yang menjadi dasar dan tata tertib perundingan berpedoman pada:
- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Halaman 193 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama Pasal 116 sampai Pasal 135. dan
  - c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
15. Bahwa berdasarkan Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:
- “Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”
16. Bahwa dengan demikian, berdasarkan dasar dan pedoman dalam tata tertib perundingan dan kaedah Pasal 129 ayat (2), maka cukup beralasan bagi Penggugat Rekonvensi dalam pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 meminta agar lebih baik dari PKB periode sebelumnya atau setidaknya tidak sama;
17. Bahwa berdasarkan uraian diatas, cukup alasan apabila gugatan rekonvensi untuk dipertimbangkan dan dikabulkan untuk seluruhnya;
18. Bahwa apabila gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi dikabulkan, Penggugat Rekonvensi khawatir Tergugat Rekonvensi tidak melaksanakan isi putusan baik Sebagian atau seluruhnya, dengan demikian patut dan layak apabila Tergugat Rekonvensi dikenakan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) per-hari terhitung sejak Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Yang memeriksa dan mengadili perkara aquo memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

Halaman 194 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

## DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021, tetap mengikat dan berlaku pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

## DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan materi perundingan yang telah disepakati dalam perundingan mengikat dan berlaku sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
3. Menyatakan anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja materi Pasal 58, Pasal 59, Pasal 60 dan Pasal 71 yang telah disepakati, mengikat dan berlaku sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut:

### Pasal 58

#### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (4) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (5) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (6) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja

Halaman 195 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- g. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
- h. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
- i. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
- j. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- k. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- l. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (4) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.

Halaman 196 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (5) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (6) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (4) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (5) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
  - a. Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain: Pekerja mengundurkan diri.
  - b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
  - c. Pekerja meninggal dunia.
  - k. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
  - l. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - m. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
  - n. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
  - o. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
  - p. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.

Halaman 197 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- q. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
  - (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
  - (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.
4. Menyatakan Pasal 36 tentang Tunjangan Hari Raya Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 36

### TUNJANGAN HARI RAYA

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun

Halaman 198 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun =  
Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

5. Menyatakan Pasal 61 tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang  
Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Halaman 199 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
$\leq 1$	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
$\geq 8$ tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
$\geq 24$	10

(3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

(4) Uang Pisah

Halaman 200 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

- (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut :
- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
  - PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
  - PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
  - Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.
6. Menyatakan Pasal 62 tentang Pekerja Mengundurkan Diri Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapny berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 62

### PEKERJA MENGUNDURKAN DIRI

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud

Halaman 201 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
7. Menyatakan Pasal 63 tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
  - (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).
  - (3) Pekerja yang pensiun tidak diukur dengan sebelum dan sejak 1 Januari 2014. Pekerja memasuki usia pensiun akan memperoleh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
8. Menyatakan Pasal 64 tentang PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 64

Halaman 202 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
9. Menyatakan Pasal 65 tentang PHK Karena Meninggal Dunia, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan Perusahaan secara otomatis berakhir.
- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 203 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

10. Menyatakan Pasal 66 tentang PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

11. Menyatakan Pasal 67 tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 67

### PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang

Halaman 204 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

(3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

(4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

12. Menyatakan Pasal 68 tentang PHK Karena Aksi Korporasi, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

(1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan

Halaman 205 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon

Halaman 206 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

Halaman 207 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

**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

13. Menyatakan Pasal 69 tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*), Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 69 (1)

PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)  
Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

14. Menyatakan Pasal 70 tentang PHK Karena Permohonan Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.
- (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1),

Halaman 208 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

15. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp, 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap harinya apabila Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini;

## DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dari perkara ini.

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat II telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban serta Gugatan Rekonvensi pada tanggal 14 September 2023, sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas seluruh dalil/posita dan petitum gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*, kecuali terhadap hal-hal yang kebenarannya diakui secara tegas dalam tanggapan hukum (jawaban) ini;

## DALAM EKSEPSI

### I. Eksepsi Terhadap Surat Kuasa

Bahwa untuk mengajukan gugatan *a quo*, Penggugat memberikan kuasa kepada Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., dkk., Para Advokat dan Konsultan Hukum Pada Kantor Hukum Juanda Pangaribuan & Partners, sebagaimana Surat Kuasa Khusus No. REQ-LEGAL-588, tanggal 15 Februari 2023, ditandatangani oleh Direktornya yaitu Asep Susilo sebagai Pemberi Kuasa;

Halaman 209 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam surat Kuasa Khusus tersebut, pada bagian “khusus”, antara lain menyebutkan:

*“Bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa, mewakili, mendampingi serta membela kepentingan hukum Pemberi Kuasa dalam kedudukannya sebagai Penggugat untuk selanjutnya mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial .....”*

Bahwa kekhususan Surat Kuasa Khusus tersebut tidak menyebutkan secara jelas dan konkrit perselisihan hubungan industrial yang seperti apa atau yang bagaimana yang hendak diajukan dalam persidangan pengadilan ini, sehingga mengakibatkan tidak memenuhi syarat formil pengajuan gugatan *a quo*. Dengan demikian maka Surat Kuasa Khusus tersebut adalah cacat hukum dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Bahwa pemberian kuasa yang dilakukan secara khusus, hanya mengenai satu kepentingan tertentu dan memiliki unsur-unsur penting yang harus ada dalamnya, yaitu:

1. Identitas Pemberi Kuasa;
2. Identitas Penerima Kuasa;
3. Kepentingan/urusan tertentu yang diuraikan secara singkat dan Jelas.

Bahwa karena surat kuasa khusus yang menjadi dasar pengajuan gugatan *a quo*, tidak menguraikan secara jelas dan konkrit tentang jenis perselisihan hubungan industrial yang diajukan, cacat hukum dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka Tergugat II memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pemeriksa perkara ini agar menyatakan secara hukum bahwa Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Februari 2023 yang digunakan Para Advokat dari Kantor Hukum Juanda

Halaman 210 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pangaribuan & Partners, sebagai dasar mengajukan gugatan mewakili Penggugat dalam perkara ini adalah tidak sah dan cacat hukum.

Bahwa oleh karena Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Februari 2023 tersebut adalah tidak sah dan cacat hukum, dengan demikian gugatan Penggugat yang ditandatangani oleh Para Advokat dari Kantor Hukum Juanda Pangaribuan & Partners adalah cacat dan batal demi hukum, dan karenanya gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

## II. Eksepsi tentang Gugatan Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*)

Bahwa yang dimaksud dengan *obscuur libel*, surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*).

### a. Tidak Jelas Dasar Gugatan

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, mengatur bahwa jenis perselisihan hubungan industrial ada 4 (empat), yaitu:

- Perselisihan Hak
- Perselisihan Kepentingan;
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bahwa setelah dicermati ternyata dalam surat kuasa Penggugat tertanggal 27 Juni 2023, tidak disebutkan kekhususannya untuk menggugat perselisihan jenis apa begitu juga dengan gugatan Penggugat, baik dalam titel judul, posita maupun petitumnya, tidak disebutkan jenis perselisihan apa yang diajukan Penggugat, hal ini menyebabkan gugatan kabur dan menjadi tidak jelas;

Halaman 211 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan hal tersebut maka gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijk verklaard*).

b. Tidak Jelas Isi Posita Maupun Petitum Gugatan

Bahwa dalil Penggugat dalam posita maupun petitum gugatannya, tidak sinkron, saling bertentangan dan tidak saling bertautan (kabur dan tidak jelas). Kekaburan tersebut terlihat jelas antara lain:

- 1) Gugatan Penggugat berpedoman pada surat Anjuran Mediator Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 08 Desember 2022, Mediator pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, padahal materi objek permasalahan *a quo* bukan Anjuran Mediator, tetapi pasal - pasal yang dinyatakan *deadlock* pada Berita Acara perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya cukup disebut PKB) antara Penggugat dengan PARA Tergugat sebagai Tim Perunding pada kurun waktu bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Desember 2021, sedangkan dimulainya perundingan pada tanggal 12 Oktober 2021 antara Penggugat dan PARA Tergugat sebagai Tim Perunding sudah bertukar draft PKB untuk dikomparasi dan bersepakat dalam perundingan untuk berpedoman sekaligus menyepakati dan memending pasal-pasal yang telah dibahas;

Bahwa mengenai pasal pending/pasal *deadlock* terdapat pada Berita Acara perundingan Pembaharuan PKB BAB tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimulai dari pasal 62, sedangkan Pasal 58 tentang Penyelesaian Keluh Kesah sudah disepakati Penggugat dengan PARA Tergugat sebagai Tim

Halaman 212 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perunding berdasarkan Berita Acara tertanggal 14 Oktober 2021;

Bahwa hal tersebut menyebabkan gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas.

- 2) Bahwa setelah dicermati, seluruh gugatan Penggugat tidak sinkron dengan materi Perundingan Pembaharuan PKB, yang sebenarnya menjadi objek dalam perkara *a quo*, dapat dilihat gugatan Penggugat dimulai dengan mempermasalahkan BAB tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimulai Pasal 58 sampai dengan Pasal 71, padahal berdasarkan draft PKB PARA PIHAK dan berdasarkan Berita Acara perundingan Pembaharuan PKB, BAB tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimulai dari pasal 62;

Dari uraian tersebut di atas dapat dilihat bahwa gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil, gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (*een duidelijke en bepaalde conclusive*);

Bahwa dengan demikian secara formal gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga formulasi gugatan yang tidak jelas, sehingga harus ditolak dan/atau setidaknya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.

### III. Eksepsi Tentang Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*).

- a. Bahwa serikat pekerja yang ada pada PT. Triteguh Manunggalsejati di seluruh wilayah Indonesia, ada 8 (delapan) yaitu:
  - 1) Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Sidoarjo, Bukti Pencatatan Nomor: 584/PUK SP RTMM-SPSI/PT.TRMS/X/2012;

Halaman 213 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Pengurus Unit Kerja Aneka Industri Federasi Serikat pekerja Metal Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Sidoarjo, Bukti Pencatatan Nomor: 787/PUK.SPAl.FSPMI/PT.TRMS/IV/2016;
- 3) Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Pati, Bukti Pencatatan Nomor: 197/PCT/OP/II/2016;
- 4) Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Bogor, Bukti Pencatatan Nomor: 881/SP-SB/PUK-SPL-F.SPMI/TMS/91200/XII/2015;
- 5) Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan PT. Triteguh Manunggalsejati Bogor, Bukti Pencatatan Nomor: 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/91200/I/2014;
- 6) Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Kota Tangerang, Bukti Pencatatan Nomor: 568.4/572-HI/2015;
- 7) Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata, Restoran, Hotel dan Tembakau PT. Triteguh Manunggalsejati, Kampar; Bukti Pencatatan Nomor: 251/PERINAKER-PHIK/20;
- 8) Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Bandar Lampung, Bukti Pencatatan Nomor: 569/424/IV.03/V/2020;

Halaman 214 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dari 8 (delapan) serikat pekerja yang ada, kesemuanya masuk dalam perwakilan tim perunding dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara Penggugat dengan Para Tergugat. Bahwa ternyata Penggugat tidak mengikutkan/menarik Serikat Pekerja Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Kota Tangerang dan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Bandar Lampung, sebagai pihak dalam perkara gugatan *a quo*, mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi tidak sempurna dan kurang pihak, sehingga harus ditolak dan/atau setidaknya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima;

- b. Bahwa Penggugat dalam posita gugatannya angka 11 Sampai dengan angka 16 mempersoalkan isi/substansi anjuran Mediator pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 08 Desember 2022, maka konsekwensi hukumnya, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Cq. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia harus ikut ditarik sebagai pihak dalam perkara *a quo*.

Bahwa dengan tidak mengikutkan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Cq. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, sebagai pihak dalam perkara gugatan *a quo*, mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kurang

Halaman 215 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

pihak, sehingga harus ditolak dan/atau setidaknya gugatan

Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

## IV. Eksepsi tentang *Error In Objecto*

Bahwa Penggugat dalam gugatannya membahas tentang substansi Anjuran Mediator Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 08 Desember 2022. Penggugat menyatakan keberatan dan menolak Sebagian isi anjuran Mediator dan menerima Sebagian;

Bahwa Anjuran Mediator terbit atas dasar permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan Penggugat sebagaimana suratnya Nomor: 002/P&C-BP/OSC/IV/2022, tanggal 26 April 2022, perihal permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial, ditujukan kepada Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan dan Jamsostek Republik Indonesia;

Bahwa mediasi pada dinas ketenagakerjaan atau pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan dan Jamsostek Republik Indonesia dan Anjuran Mediator merupakan suatu tahapan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus dilalui sebelum perselisihan tersebut diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa Anjuran Mediator bukan merupakan suatu putusan yang mengikat para pihak, melainkan hanya bersifat menganjurkan dan memberi kebebasan kepada para pihak untuk memilih menyetujui atau menolak anjuran mediator. Peraturan perundang-undangan tidak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menerima dan menolak anjuran mediator secara parsial. Anjuran mediator juga bukan merupakan objek perkara dalam sengketa perselisihan hubungan industrial, sehingga Penggugat yang membahas substansi Anjuran Mediator Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 08 Desember 2022, dalam

Halaman 216 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatannya adalah merupakan gugatan yang *Error In Objecto* (keliru objek yang digugat);

Dengan demikian gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

Berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai terurai di atas, perkenankan Tergugat II memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan menjatuhkan putusan:

1. Menerima dan mengabulkan seluruh eksepsi Tergugat II;
2. Menyatakan secara hukum, gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa segala hal yang telah terurai pada bagian eksepsi di atas, mohon dianggap terulang kembali dan menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa terhadap dalil angka 1 (satu) sampai dengan angka 10 (sepuluh) Posita Gugatan Penggugat, Tergugat II tidak menanggapi secara khusus, karena hanya menguraikan kronologis dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah dilalui sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku, kecuali terhadap dalil angka 6 (enam) huruf "a" gugatan Penggugat;
3. Bahwa Tergugat II menolak dalil angka 6 (enam) huruf "a" gugatan Penggugat, yang menyebutkan:  
angka 6 (enam) huruf a:  
*"Bahwa Penggugat dan Para Tergugat melakukan perundingan pembaruan PKB berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:*  
*a. UUK sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("selanjutnya disebut UU CK") yang*

Halaman 217 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya diganti dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ("selanjutnya disebut Perppu CK") yang kemudian diberlakukan sebagai UU melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-Undang ("selanjutnya disebut UU Penetapan Perppu CK")

## Tanggapan Hukum Tergugat II

Bahwa dalil tersebut tidak benar, karena berdasarkan Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tertanggal 12 Oktober 2021 yang telah disepakati dan Berita Acara perundingan Pembaharuan PKB, antara Penggugat dengan PARA Tergugat, tidak pernah menyepakati akan berpedoman pada Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, maupun Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, namun dasar tata tertib perundingan berpedoman pada 3 poin, yaitu:

- UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bagian ketujuh Perjanjian Kerja Bersama pasal 116 sampai Pasal 135;
- Peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor. 28 tahun 2014 tentang tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Bahwa oleh karenanya dalil poin 6 (enam) huruf "a" gugatan Penggugat tersebut menjadi tidak realistis dan tidak relevan, karena selama terjadinya perundingan Pembaharuan PKB antara Penggugat dengan PARA

Halaman 218 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Tergugat, terjadinya pada bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Desember 2021, sedangkan pada rentang waktu tersebut di tahun 2021, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 maupun Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, belum ada dan ditetapkan sebagai norma hukum di negara Indonesia;

Dengan demikian gugatan Penggugat angka 6 (enam) huruf "a" harus ditolak dan dikesampingkan atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

4. Bahwa terhadap dalil angka 11 (sebelas) sampai dengan angka 16 (enambelas) Posita Gugatan Penggugat, Tergugat II menolaknya karena Penggugat menguraikan dan membedah kembali substansi/isi Anjuran Mediator Nomor: ME.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 8 Desember 2021, sedangkan anjuran mediator hanyalah bagian dari tahapan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan suatu produk hukum yang mengikat Para Pihak, melainkan hanya sebuah syarat formil untuk menuju pada proses perselisihan hubungan industrial pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan objek dalam perkara *a quo* adalah tentang perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB) antara Penggugat dengan PARA Tergugat termasuk Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Kota Tangerang dan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Triteguh Manunggalsejati Bandar Lampung sebagaimana tertuang dalam Tata Tertib Pembaharuan Perjanjian

Halaman 219 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Bersama (PKB) antara PT. Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT. Triteguh Manunggalsejati, tanggal 12 Oktober 2021, dan khusus terhadap dalil angka 13 (tiga belas) posita gugatan Penggugat;

5. Bahwa terhadap dalil angka 13 (tiga belas) Posita Gugatan Penggugat, Tergugat II menguraikannya sebagai berikut:

Bahwa Penggugat dalam gugatannya tidak konsisten terhadap anjuran Mediator. Disatu sisi Penggugat menerima anjuran sebagaimana bunyi gugatan Penggugat angka 31.1, angka 31.2, angka 31.3, angka 31.4, angka 31.7, angka 31.8, dan angka 13.14, sebagaimana ter kutip ulang berikut ini:

*Angka 13.1:*

*Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh norma dalam Pasal 58 Anjuran Mediator (tentang Mekanise PHK) karena sudah sesuai dengan ketentuan pasal 37, pasal 39 PP 35/2021 dan memohonkan sebagai norma dalam PKB tahun 2023 – 2025;*

*Angka 13.2:*

*Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 59 Anjuran Mediator (tentang PHK Dalam Masa Percobaan) karena sudah sesuai dengan ketentuan pasal 37 ayat (4) PP 35/2021 dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;*

*Angka 13.3:*

*Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 60 Anjuran Mediator (tentang PHK PKWT) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 81 angka 16 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) dan diatur kembali di dalam Pasal 81 angka 16 Perppu No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang terakhir kali diundangkan dengan UU*

Halaman 220 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

No. 6 tahun 2023, dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;

Angka 13.4:

Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 61 kecuali ayat (3) huruf "a" ayat (4) Anjuran Mediator (tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Uang Pisah) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021, dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;

Angka 13.7:

Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 64 Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 55 ayat (1) ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;

Angka 13.8:

Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 65 Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 57 PP No. 35 Tahun 2021, dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;

Angka 13.14:

Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 71 Anjuran Mediator (tentang Kewajiban Akibat PHK) dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;

namun disisi lain Penggugat keberatan/menolak sebagian anjuran mediator, seperti dalil angka 31.5, angka 31.6, angka 31.9, angka 31.10, angka 31.11, angka 31.12, dan angka 31.13, gugatan Penggugat, sebagaimana ter kutip ulang berikut ini:

Angka 13.5:

Halaman 221 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 62 kecuali ayat (4) Anjuran Mediator (tentang Pekerja Mengundurkan diri) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 81 angka 42 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) dan diatur kembali di dalam Pasal 81 angka 45 Perppu No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang terakhir kali diundangkan dengan UU No. 6 tahun 2023, juncto Pasal 36 huruf "i", huruf "j" PP No. 35 Tahun 2021, dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;*

*Angka 13.6:*

*Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima kaidah dalam Pasal 63 kecuali ayat (3) dan ayat (4) Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Pekerja Memasuki Usia Pensiun) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021, dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;*

*Angka 13.9:*

*Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima seluruh kaidah dalam Pasal 66 Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan) kecuali ayat (2), karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021, dan memohonkan agar anjuran Pasal 66 (2) disesuaikan kaidahnya dengan Pasal 70 ayat (2) PKB eksisting atau Pasal 70 ayat (4) PKB versi Penggugat sebagai norma dalam PKB 2023-2025;*

*Angka 13.10:*

*Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima kaidah dalam Pasal 67 Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak yang Berwajib atau melakukan Tindakan Pidana) kecuali ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan mengusulkan agar anjuran Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (4), disesuaikan kaidahnya dengan Pasal 70 PKB eksisting atau Pasal 70 ayat (4) PKB versi Penggugat sebagai norma dalam PKB 2023-2025;*

Halaman 222 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Angka 13.11:

Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima kaidah dalam Pasal 68 Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Akibat Korporasi) kecuali ayat (3) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 42, 43 ayat (2), 43, 44, PP No. 35 Tahun 2021; dan memohonkan sebagai norma dalam PKB 2023-2025;

Angka 13.12:

Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima kaidah dalam Pasal 69 Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Keadaan memaksa/Force Majeure) kecuali ayat (2) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 45, PP No. 35 Tahun 2021;

Angka 13.13:

Bahwa Penggugat pada pokoknya menerima kaidah dalam Pasal 70 Anjuran Mediator (tentang PHK Karena Adanya Permohonan Pekerja) kecuali ayat (2) karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 36 huruf g, 48, 49 PP No. 35 Tahun 2021;

Tanggapan Hukum Tergugat II

Bahwa terhadap dalil angka 13 gugatan Penggugat tersebut, Tergugat II menolaknya, karena tidak benar dan tidak beralasan secara hukum, diuraikan sebagai berikut:

- Bahwa setelah Tergugat II melakukan inventarisir, Penggugat menerima anjuran Mediator mengenai substansi Pasal 58 (dalil angka 13.1), Pasal 59 (dalil angka 13.2), Pasal 60 (dalil angka 13.3), Pasal 61 (dalil angka 13.4) Pasal 64 (dalil angka 13.7), Pasal 65 (dalil angka 13.8), Pasal 71 (dalil angka 13.14), selanjutnya Penggugat menerima Sebagian dan menolak Sebagian Anjuran Mediator mengenai substansi Pasal 62 (dalil angka 13.5), Pasal 63 (dalil angka 13.6), Pasal 66 (dalil angka 13.9), Pasal 67 (dalil angka 13.10), Pasal

Halaman 223 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

68 (dalil angka 13.11), Pasal 69 (dalil angka 13.12), dan Pasal 70 (dalil angka 13.13);

- Bahwa adanya mediasi pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjadi dasar terbitnya Anjuran Mediator merupakan bagian dari tahapan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai syarat mutlak pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan bukan objek perselisihan hubungan industrial.
- Bahwa Anjuran Mediator tidak mengikat para pihak berselisih dan bukan juga suatu putusan yang harus dikritisi, sehingga menjadi tidak relevan Penggugat mengajukan keberatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang terhadap Anjuran Mediator Nomor: ME.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 8 Desember 2022, sebagaimana dalil angka 13 gugatan Penggugat a quo;
- Bahwa berdasarkan Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tertanggal 12 Oktober 2021 dan Berita Acara perundingan Pembaharuan PKB, antara Penggugat dengan PARA Tergugat, tidak pernah menyepakati berpedoman pada Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja maupun turunannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021;
- Bahwa berdasarkan huruf A angka 1 Tata Tertib perundingan pembaharuan PKB antara Penggugat dengan PARA Tergugat, sepakat berpedoman pada 3 poin, yaitu:
  - a. UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;

Halaman 224 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- b. UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bagian ketujuh Perjanjian Kerja Bersama pasal 116 sampai Pasal 135;
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor. 28 tahun 2014 tentang tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

- Bahwa selain itu berdasarkan Pasal 14 angka 4 Tata Tertib perundingan pembaharuan PKB antara Penggugat dengan Para Tergugat, juga menyebutkan :

Pasal 14 angka 4

*"Seluruh pasal baik yang sudah disepakati ataupun yang belum disepakati akan dicantumkan dalam Berita Acara Perundingan. Mengenai pasal yang belum disepakati, Para Pihak sepakat untuk mengacu pada ketentuan Pasal 73 ayat 4 PKB Tahun 2019-2021."*

Pasal 73 ayat (4) PKB tahun 2019 – 2021:

*"Jika masa berlakunya PKB ini berakhir sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku."*

Bahwa oleh karenanya pedoman rumusan materi perundingan Pembaharuan PKB antara Penggugat dengan Tergugat, adalah berdasar dan berpedoman pada ketentuan tersebut diatas;

Bahwa dengan demikian dalil angka 13 (tiga belas) gugatan Penggugat, harus ditolak dan dikesampingkan atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

6. Bahwa dalil angka 14 dan 15 gugatan Penggugat, masih berkaitan dengan dalil angka 13 gugatan *a quo* yang sudah ditolak, dikesampingkan dan/atau dinyatakan tidak dapat diterima, karena masih membahas substansi Anjuran Mediator yang bukan merupakan objek dalam perselisihan hubungan industrial, maka Tergugat II menolaknya;

Halaman 225 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian dalil angka 11 sampai dengan angka 16 Posita Gugatan Penggugat harus ditolak dan dikesampingkan atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

7. Bahwa oleh karena Tergugat II menolak dalil angka 11 (sebelas) sampai dengan angka 16 (enam belas) gugatan Penggugat, dengan alasan Anjuran Mediator bukan merupakan objek perkara dalam perkara perselisihan hubungan industrial dan tidak relevan dalam perkara *a quo*, maka terhadap dalil angka 17 (tujuh belas) sampai dengan dalil angka 26 (dua puluh enam) gugatan Penggugat tidak beralasan hukum, sehingga harus ditolak dan dikesampingkan atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan sebagaimana telah terurai diatas, Tergugat II memohon kepada yang mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan menjatuhkan putusan:

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

### DALAM REKONVENSI

1. Bahwa segala apa yang telah diuraikan pada bagian konvensi (baik dalam eksepsi maupun dalam pokok perkara), mohon dianggap terulang kembali menjadi satu kesatuan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan rekonvensi ini;
2. Bahwa pada bagian rekonvensi ini posisi dan kedudukan Para Pihak berubah menjadi sebagai berikut: Tergugat II dalam konvensi berubah menjadi Penggugat Rekonvensi dan Penggugat dalam Konvensi berubah menjadi Tergugat Rekonvensi;
3. Bahwa dalam gugatan rekonvensi ini Penggugat Rekonvensi mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Perselisihan Kepentingan

Halaman 226 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

(selanjutnya cukup disebut “perselisihan”) terhadap Tergugat Rekonvensi atas pasal-pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati yang hingga saat ini tidak/belum disepakati;

4. Bahwa perselisihan ini berawal dari berakhirnya masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati periode 2019 – 2021, pada bulan Februari 2021 yang diperpanjang selama satu tahun sampai dengan bulan Februari 2022;
5. Bahwa pada hari Selasa tanggal 12 Oktober 2021, Penggugat Rekonvensi selaku salah satu Pimpinan Unit Kerja dengan Tergugat Rekonvensi menyepakati dan menandatangani Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT. Triteguh Manunggalsejati;
6. Bahwa mengacu pada tata tertib tersebut diatas, perundingan tahap pertama dilaksanakan pada tanggal 12 sampai dengan 14 Oktober 2021 dan perundingan tahap kedua dilaksanakan pada 26 sampai dengan 27 Oktober 2021. Selanjutnya di luar ketentuan yang ada dalam tata tertib Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi melakukan perundingan pada tanggal 14 – 15 Desember 2021 dan tanggal 27 Desember 2021;
7. Bahwa dari beberapa kali pelaksanaan perundingan tersebut, ada hal-hal yang telah disepakati dan ada hal-hal yang belum disepakati antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi;
8. Bahwa terhadap hal-hal yang belum disepakati, Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi memilih menyelesaikannya melalui proses mediasi pada Kantor Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan dan Jamsostek Republik Indonesia sesuai dengan surat yang diajukan oleh Tergugat Rekonvensi Nomor: 002/P&C-BP/OSC/IV/2022, tanggal 26 April 2022, perihal permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial,

Halaman 227 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

ditujukan kepada Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan dan Jamsostek Republik Indonesia;

9. Bahwa selanjutnya Mediator pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerbitkan Anjuran Mediator Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 08 Desember 2022;

10. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf "d", Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi:

*"pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis",*

maka Penggugat Rekonvensi menolak Anjuran Mediator Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 08 Desember 2022;

11. Bahwa adapun hal-hal yang sudah disepakati dalam Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi adalah:

- Pasal 1 tentang Pengertian Istilah;
- Pasal 2 tentang Pihak-Pihak Yang Mengadakan Perjanjian;
- Pasal 3 tentang tentang Ruang Lingkup PKB;
- Pasal 4 tentang Kewajiban Para Pihak;
- Pasal 5 tentang Pengakuan Hak Dan Kewajiban Para Pihak;
- Pasal 6 tentang Hubungan Pengusaha Dan Serikat Pekerja;
- Pasal 7 tentang Pemotongan Iuran Serikat Pekerja;
- Pasal 8 tentang Fasilitas Dan Bantuan Untuk Serikat Pekerja;
- Pasal 9 tentang Jaminan Bagi Serikat Pekerja;
- Pasal 10 tentang Dispensasi Untuk Keperluan Serikat Pekerja;
- Pasal 11 tentang Penerimaan Dan Persyaratan Pekerja Baru;

Halaman 228 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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

- Pasal 12 tentang Perjanjian Kerja;
- Pasal 13 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- Pasal 14 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- Pasal 15 tentang Rotasi, Mutasi, Promosi, Demosi;
- Pasal 16 tentang Penilaian Prestasi Kerja;
- Pasal 18 tentang Tenaga Kerja Asing;
- Pasal 19 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Kerja;
- Pasal 21 tentang Hari Kerja, Jam Kerja Dan Kalender Kerja;
- Pasal 22 tentang Kerja Lembur Dan Kerja Hari Libur;
- Pasal 23 tentang Cuti Tahunan, Istirahat & Izin;
- Pasal 24 tentang Istirahat Haid;
- Pasal 25 tentang Istirahat Melahirkan;
- Pasal 26 tentang Sakit;
- Pasal 27 tentang Izin Meninggalkan Pekerjaan;
- Pasal 29 tentang Sistem Pengupahan;
- Pasal 30 tentang Benefit;
- Pasal 31 tentang Pajak Penghasilan;
- Pasal 32 tentang Tunjangan Beasiswa Pendidikan;
- Pasal 33 tentang Insentif Produktivitas;
- Pasal 34 tentang Upah Lembur Dan Cara Perhitungan Upah Lembur;
- Pasal 35 tentang Waktu Pembayaran Upah;
- Pasal 36 tentang Tunjangan Hari Raya;
- Pasal 37 tentang Bantuan;
- Pasal 38 tentang Bonus Kinerja;
- Pasal 39 tentang Upah Selama Sakit;
- Pasal 40 tentang Pemeriksaan Kesehatan;
- Pasal 41 tentang Pemeliharaan Kesehatan & Persalinan;
- Pasal 42 tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan;

Halaman 229 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- Pasal 43 tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;
- Pasal 44 tentang Alat-Alat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;
- Pasal 45 tentang Kecelakaan Kerja;
- Pasal 46 tentang BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan;
- Pasal 47 tentang Fasilitas Kantin Dan Makan;
- Pasal 48 tentang Seragam Kerja
- Pasal 49 tentang Kerohanian
- Pasal 50 tentang Ibu Menyusui;
- Pasal 51 tentang Olah Raga;
- Pasal 52 tentang Acara Kebersamaan;
- Pasal 53 tentang Sumbangan Suka Cita Dan Sumbangan Dukacita;
- Pasal 54 tentang Koperasi Pekerja;
- Pasal 55 tentang Penghargaan;
- Pasal 56 tentang Kewajiban Pekerja & Larangan;
- Pasal 57 tentang Sanksi;
- Pasal 58 tentang Akibat Atas Sanksi;
- Pasal 59 tentang Ganti Kerugian;
- Pasal 60 tentang Pembebasan Tugas Sementara;
- Pasal 61 tentang Penyampaian Keluh Kesah.

12. Bahwa hal-hal yang belum disepakati dan belum dibahas dalam Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi adalah BAB tentang Pemutusan Hubungan Kerja, sebanyak 14 (empat belas) pasal, ketentuan peralihan dan ketentuan penutup, yang apabila penyusunan pasalnya melanjutkan pasal di atas, maka menjadi sebagai berikut:

- Pasal 62 tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Pasal 63 tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Uang Pisah;

Halaman 230 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- Pasal 64 PHK Karena Masa Percobaan dan Habisnya Masa Perjanjian Kerja;
- Pasal 65 tentang PHK Karena Pengunduran Diri;
- Pasal 66 tentang PHK karena Mangkir;
- Pasal 67 tentang PHK karena Keadaan Mendesak;
- Pasal 68 tentang PHK Karena Sakit Berkepanjangan;
- Pasal 69 tentang PHK Karena Pensiun;
- Pasal 70 tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- Pasal 71 tentang PHK Karena Pelanggaran Bertingkat;
- Pasal 72 tentang PHK Karena Penahanan Pihak Berwajib;
- Pasal 73 tentang PHK Karena Atas Dasar Pertimbangan Perusahaan;
- Pasal 74 tentang PHK Karena Atas Permohonan Pekerja;
- Pasal 75 tentang Ketentuan Peralihan;
- Pasal 76 tentang Peraturan Pelaksana;
- Pasal 77 tentang berlakunya PKB;
- Pasal 78 tentang Pembagian buku PKB.

13. Bahwa ketentuan Pasal 14 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Triteguh Manunggalsejati, Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT. Triteguh Manunggalsejati, tertanggal 12 Oktober 2021, menyebutkan:

*".... Mengenai pasal yang belum disepakati, Para Pihak sepakat untuk mengacu pada Ketentuan Pasal 73 ayat 4 PKB Tahun 2019 – 2021."*

Bahwa ketentuan Pasal 73 ayat (4) PKB tahun 2019 – 2021 berbunyi:

*"Jika masa berlakunya PKB ini berakhir sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku."*

Bahwa berdasarkan ketentuan tata tertib tersebut diatas, relevan dengan ketentuan Pasal 73 ayat (4) PKB tahun 2019 – 2021, seharusnya Tergugat

Halaman 231 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Rekonvensi beritikad baik dan berkomitmen untuk tunduk, taat dan mematuhi dengan tetap memberlakukan PKB tahun 2019 – 2021, khusus terhadap Pasal-Pasal yang belum disepakati.

14. Bahwa terhadap hal-hal yang belum disepakati, Penggugat Rekonvensi menguraikan sebagai berikut:

Bahwa mengenai pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja, diuraikan dalam beberapa pasal berikut:

## PASAL 62

### MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan, antara lain:

- a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja;
- b) Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- c) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- d) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang;
- e) Perusahaan pailit;
- f) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja;
  2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

Halaman 232 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja;
  5. Memerintahkan Pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar dari yang telah diperjanjikan;
  6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- g) Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan pada huruf f terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
- h) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- i) Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

Halaman 233 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- j) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- k) Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
- l) Pekerja memasuki usia pensiun.
- m) Pekerja meninggal dunia.
- n) Pekerja tidak lulus pada masa percobaan.

## Pasal 63

### UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, UANG PENGgantian HAK, DAN UANG PISAH

Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja karena adanya PHK adalah berpedoman kepada ketentuan PKB meliputi:

1. Uang Pesangon:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

Halaman 234 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

## 2. Uang Penghargaan Masa Kerja:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

## 3. Uang Penggantian Hak

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

Halaman 235 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

## 4. Uang Pisah

Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Karyawan ditentukan sebagai berikut:

- a. Untuk karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sehingga karyawan yang bersangkutan dikualifikasikan mengundurkan diri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili perusahaan secara langsung ditetapkan sebagai berikut:
  - Masa kerja dibawah 6 (enam) tahun tidak diberikan Uang Pisah;
  - Masa kerja 6 (enam) tahun sampai 12 (duabelas) tahun diberikan 1 (satu) bulan gaji pokok;
  - Masa kerja lebih 12 (duabelas) tahun sampai 16 (enambelas) tahun diberikan 2 (dua) bulan gaji pokok;
  - Masa kerja lebih 16 (enambelas) tahun sampai 20 (duapuluh) tahun diberikan 3 (tiga) bulan gaji pokok;
  - Masa kerja lebih 20 (duapuluh) tahun sampai sampai dengan seterusnya diberikan 4 (empat) bulan gaji pokok;
- b. Untuk karyawan yang mengundurkan diri baik-baik, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili perusahaan secara langsung ditetapkan sebagai berikut:

Halaman 236 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Masa kerja dibawah 4 (empat) tahun tidak diberikan Uang Pisah;
- Masa kerja 4 (empat) tahun sampai 6 (enam) tahun diberikan 1 (satu) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 6 (enam) tahun sampai 11 (sebelas) tahun diberikan 2 (dua) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 11 (sebelas) tahun sampai 16 (enambelas) tahun diberikan 3 (tiga) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 16 (enambelas) tahun sampai 21 (duapuluh satu) tahun diberikan 4 (empat) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 21 (duapuluh satu) tahun sampai dengan seterusnya diberikan 5 (lima) bulan gaji pokok;

## PASAL 64

### PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN

### HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA

1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## PASAL 65

### PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI

Halaman 237 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada *Human Capital (HC)* melalui atasannya.
3. Perusahaan akan memberikan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB, uang penggantian hak, sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (4) PKB.
4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.

## PASAL 66

### PHK KARENA MANGKIR

1. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja yang mangkir selama 5 hari berturut – turut tanpa keterangan.
2. Pemutusan hubungan kerja dilakukan setelah melalui surat pemanggilan secara patut dan tertulis yang dilakukan 2 kali dengan waktu yang cukup.
3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) dan (4) PKB;

## PASAL 67

### PHK KARENA KEADAAN MENDESAK

1. Pengusaha dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana dalam pasal tentang pelanggaran serius.
2. Pekerja yang diputuskan hubungannya karena pelanggaran serius tidak berhak atas uang pesangon, tetapi berhak atas:
  - a. Uang penggantian hak sesuai Ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB.

Halaman 238 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

b. Uang pisah sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (4) PKB.

3. Mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang –Undang No.2 Tahun 2004 setelah melakukan koordinasi dengan Serikat Pekerja.

## PASAL 68

### PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN

Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## PASAL 69

### PHK KARENA PENSIUN

1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.
2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
3. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah sesuai dengan aturan Perusahaan dan mengikuti ketentuan/ tetap berpedoman pada Perjanjian Kerja Bersama, meliputi:
  - Uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;

Halaman 239 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
- Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

## PASAL 70

### PHK KARENA MENINGGAL DUNIA

1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.
2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, meliputi:
  - Uang Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

## PASAL 71

### PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT

3. Perusahaan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.
4. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan uang pesangon, sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, meliputi:
  - Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

Halaman 240 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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)



## PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB

Dalam hal Pekerja ditahan oleh Pihak yang Berwajib maka Perusahaan dapat melakukan PHK sesuai Perjanjian Kerja Bersama, meliputi;

- Perhitungan Masa Kerja

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0 - < 3	0
≥ 3 - < 6	2 x upah
≥ 6 - < 9	3 x upah
≥ 9 - < 12	4 x upah
≥ 12 - < 15	5 x upah
≥ 15 - < 18	6 x upah
≥ 18 - < 21	7 x upah
≥ 21 - < 24	8 x upah
≥ 24	10 x upah

- Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

## PASAL 73

### PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:
  - Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;
2. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:

- Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:
- Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;
4. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik.
5. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:
- Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

Halaman 242 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

6. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

## PASAL 74

### PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA

Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK perhitungannya mengacu pada Pasal 63 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama.

Bahwa terhadap Pasal 62 sampai dengan Pasal 74 tersebut di atas yang menjadi tuntutan Penggugat Rekonvensi, secara kualitas muatannya sama dengan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2019 – 2021 yang sampai saat masih eksis berlaku sebagai hukum otonom pada Perusahaan Tergugat Rekonvensi.

Hal ini sejalan dengan pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor: 67/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg., pada pokoknya menyatakan:

*“..., karena PKB adalah salah satu hukum otonom dalam bidang ketenagakerjaan, dengan syarat PKB tersebut (PKB lama) secara kualitas dan kuantitas tidak boleh lebih rendah dari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (vide penjelasan pasal 124 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).”*

Bahwa Undang-Undang adalah standart minimal dalam membuat kesepakatan, namun tidak melarang apabila kualitas suatu perjanjian lebih baik dari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku asalkan perjanjian tersebut baik isi maupun substansi PKB yang berlaku tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut, Penggugat Rekonvensi memohon kepada yang mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, berkenan menerima dan mengabulkan Pasal 62 sampai dengan

Halaman 243 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 74 tuntutan rekonsensi tersebut dan menetapkan sebagai kaidah/norma pada Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati periode 2023-2025, selain Pasal-Pasal yang telah disepakati sebelumnya;

15. Bahwa mengenai pasal-pasal yang mengatur tentang Ketentuan Peralihan, Peraturan Pelaksana, Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama dan Pembagian Buku PKB, karena selama perundingan PKB, belum pernah dibahas, maka perkenankan Penggugat Rekonsensi mengutip kembali substansi ketentuan-ketentuan tersebut sebagai berikut:

## PASAL 75

### KETENTUAN PERALIHAN

1. Sejak berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka dengan sendirinya Peraturan Perusahaan menjadi tidak berlaku lagi.
2. Apabila terjadi perubahan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pada saat masih berlakunya PKB, maka yang berlaku adalah yang lebih baik dan tidak bertentangan dengan perundang-undangan.
3. Apabila dianggap perlu dan ada kesepakatan antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dapat membuat petunjuk teknis pelaksanaan PKB.
4. Kebijakan Perusahaan yang bertujuan baik namun di luar ketentuan PKB dapat dilaksanakan sepanjang tidak bertentangan dengan PKB.

## PASAL 76

### PERATURAN PELAKSANA

Peraturan Pelaksana Perjanjian Kerja Bersama adalah Surat Keputusan Direksi, Peraturan, komunikasi dan prosedur serta pengumuman yang mengatur hubungan kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan serta diberitahukan ke Serikat Pekerja.

## PASAL 77

### BERLAKUNYA PKB

Halaman 244 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. PKB ini berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sejak didaftarkan pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Perjanjian Kerja Bersama ini akan dibuat dengan rangkap yang akan didistribusikan kepada Pekerja.
3. PKB ini dapat diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan Para Pihak, kecuali salah satu Pihak mengajukan keinginan untuk perundingan mengadakan perubahan.
4. Jika masa berlakunya PKB ini berakhir, sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku.
5. Jika terjadi situasi dan kondisi yang sifatnya *emergency*, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan dalam PKB ini, maka Perusahaan atau Serikat Pekerja dapat mengajukan permintaan untuk melaksanakan perundingan untuk penyelesaian terbaik.

## PASAL 78

### PEMBAGIAN BUKU PKB

1. Perusahaan akan mencetak dan memperbanyak PKB dalam bentuk buku saku dan membagikan buku PKB ini kepada seluruh Pekerja.
2. Perusahaan dan Serikat Pekerja berkewajiban mensosialisasikan PKB ini kepada seluruh Pekerja

Bahwa memperhatikan fakta yang terjadi sebagaimana diuraikan diatas, adalah patut dan layak tuntutan Penggugat Rekonvensi tersebut dapat diterima dan dikabulkan seluruhnya.

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana telah terurai di atas, Tergugat II memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan menjatuhkan putusan:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat II seluruhnya;

Halaman 245 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan secara hukum, gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*)

## DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

## DALAM REKONVENSI

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan Penggugat Rekonvensi;
2. Menyatakan dan menetapkan secara hukum, tuntutan Pasal 62 sampai dengan Pasal 78 PKB PT. Triteguh Manunggalsejati periode 2023 - 2025, yang berbunyi:

### PASAL 62

#### MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan, antara lain:

- a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja;
- b) Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- c) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa ( *force majeure*);
- d) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang;
- e) Perusahaan pailit;
- f) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja;

Halaman 246 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturanperundang-undangan;
  3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulanberturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja;
  5. Memerintahkan Pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar dari yang telah diperjanjikan;
  6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- g) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan pada huruf f terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
- h) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- i) Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang

Halaman 247 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

- j) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- k) Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
- l) Pekerja memasuki usia pensiun.
- m) Pekerja meninggal dunia.
- n) Pekerja tidak lulus pada masa percobaan.

## PASAL 63

UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA,

UANG PENGgantian HAK, DAN UANG PISAH

Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja karena adanya PHK adalah berpedoman kepada ketentuan PKB meliputi:

1. Uang Pesangon:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

Halaman 248 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Uang Penggantian Hak
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

Halaman 249 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

## 4. Uang Pisah

Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Karyawan ditentukan sebagai berikut:

- a. Untuk karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sehingga karyawan yang bersangkutan dikualifikasikan mengundurkan diri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili perusahaan secara langsung ditetapkan sebagai berikut:
  - Masa kerja dibawah 6 (enam) tahun tidak diberikan Uang Pisah;
  - Masa kerja 6 (enam) tahun sampai 12 (duabelas) tahun diberikan 1 (satu) bulan gaji pokok;
  - Masa kerja lebih 12 (duabelas) tahun sampai 16 (enambelas) tahun diberikan 2 (dua) bulan gaji pokok;
  - Masa kerja lebih 16 (enambelas) tahun sampai 20 (duapuluh) tahun diberikan 3 (tiga) bulan gaji pokok;
  - Masa kerja lebih 20 (duapuluh) tahun sampai sampai dengan seterusnya diberikan 4 (empat) bulan gaji pokok;

Halaman 250 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Untuk karyawan yang mengundurkan diri baik-baik, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili perusahaan secara langsung ditetapkan sebagai berikut:

- Masa kerja dibawah 4 (empat) tahun tidak diberikan Uang Pisah;
- Masa kerja 4 (empat) tahun sampai 6 (enam) tahun diberikan 1 (satu) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 6 (enam) tahun sampai 11 (sebelas) tahun diberikan 2 (dua) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 11 (sebelas) tahun sampai 16 (enambelas) tahun diberikan 3 (tiga) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 16 (enambelas) tahun sampai 21 (duapuluh satu) tahun diberikan 4 (empat) bulan gaji pokok;
- Masa kerja lebih 21 (duapuluh satu) tahun sampai dengan seterusnya diberikan 5 (lima) bulan gaji pokok;

## PASAL 64

### PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA

1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Halaman 251 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI

1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada *Human Capital (HC)* melalui atasannya.
3. Perusahaan akan memberikan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB, uang penggantian hak, sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (4) PKB;
4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.

PASAL 66

PHK KARENA MANGKIR

1. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja yang mangkir selama 5 hari berturut – turut tanpa keterangan.
2. Pemutusan hubungan kerja dilakukan setelah melalui surat pemanggilan secara patut dan tertulis yang dilakukan 2 kali dengan waktu yang cukup.
3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) dan (4) PKB;

PASAL 67

PHK KARENA KEADAAN MENDESAK

1. Pengusaha dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana dalam pasal tentang pelanggaran serius.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena pelanggaran serius tidak berhak atas uang pesangon, tetapi berhak atas:
  - a. Uang penggantian hak sesuai Ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB.
  - b. Uang pisah sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (4) PKB.
3. Mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang –Undang No.2 Tahun 2004 setelah melakukan koordinasi dengan Serikat Pekerja.

## PASAL 68

### PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN

Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## PASAL 69

### PHK KARENA PENSIUN

1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.
2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Halaman 253 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

3. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah sesuai dengan aturan Perusahaan dan mengikuti ketentuan/ tetap berpedoman pada Perjanjian Kerja Bersama, meliputi:
- Uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB ini;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

## PASAL 70

### PHK KARENA MENINGGAL DUNIA

1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.
  2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, meliputi:..
- Uang Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

## PASAL 71

### PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT

1. Perusahaan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.
  2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan uang pesangon, sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, meliputi:
- Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;

Halaman 254 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
- Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

## PASAL 72

### PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB

Dalam hal Pekerja ditahan oleh Pihak yang Berwajib maka Perusahaan dapat melakukan PHK sesuai Perjanjian Kerja Bersama, meliputi;

- Perhitungan Masa Kerja

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0 - < 3	0
≥ 3 - < 6	2 x upah
≥ 6 - < 9	3 x upah
≥ 9 - < 12	4 x upah
≥ 12 - < 15	5 x upah
≥ 15 - < 18	6 x upah
≥ 18 - < 21	7 x upah
≥ 21 - < 24	8 x upah
≥ 24	10 x upah

- Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

## PASAL 73

### PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:
  - Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;

Halaman 255 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;
- 2. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:
  - Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;
- 3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:
  - Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
  - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;
- 4. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik.
- 5. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar:

Halaman 256 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

- Uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 63 ayat (1) PKB;
- Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (2) PKB;
- Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 63 ayat (3) PKB;

6. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

## PASAL 74

### PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA

Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK perhitungannya mengacu pada Pasal 63 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama.

## PASAL 75

### KETENTUAN PERALIHAN

1. Sejak berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini, maka dengan sendirinya Peraturan Perusahaan menjadi tidak berlaku lagi.
2. Apabila terjadi perubahan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pada saat masih berlakunya PKB ini, maka yang berlaku adalah yang lebih baik dan tidak bertentangan dengan perundang-undangan.
3. Apabila dianggap perlu dan ada kesepakatan antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dapat membuat petunjuk teknis pelaksanaan PKB ini.
4. Kebijakan Perusahaan yang bertujuan baik namun di luar ketentuan PKB ini dapat dilaksanakan sepanjang tidak bertentangan dengan PKB ini.

## PASAL 76

### PERATURAN PELAKSANA

Halaman 257 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Peraturan Pelaksana Perjanjian Kerja Bersama adalah Surat Keputusan Direksi, Peraturan, komunikasi dan prosedur serta pengumuman yang mengatur hubungan kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan serta diberitahukan ke Serikat Pekerja.

## PASAL 77

### BERLAKUNYA PKB

1. PKB ini berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sejak didaftarkan pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Perjanjian Kerja Bersama ini akan dibuat dengan rangkap yang akan didistribusikan kepada Pekerja.
3. PKB ini dapat diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan Para Pihak, kecuali salah satu Pihak mengajukan keinginan untuk perundingan mengadakan perubahan.
4. Jika masa berlakunya PKB ini berakhir, sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku.
5. Jika terjadi situasi dan kondisi yang sifatnya *emergency*, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan dalam PKB ini, maka Perusahaan atau Serikat Pekerja dapat mengajukan permintaan untuk melaksanakan perundingan untuk penyelesaian terbaik.

## PASAL 78

### PEMBAGIAN BUKU PKB

1. Perusahaan akan mencetak dan memperbanyak PKB dalam bentuk buku saku dan membagikan buku PKB ini kepada seluruh Pekerja.
2. Perusahaan dan Serikat Pekerja berkewajiban mensosialisasikan PKB ini kepada seluruh Pekerja.

yang dituntut Penggugat Rekonvensi, berlaku sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati masa berlaku selama dua tahun terhitung sejak PKB ditandatangani para pihak;

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Halaman 258 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- Membebaskan biaya perkara menurut hukum.

ATAU

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang adil dan bijaksana menurut hukum dan keadilan (*Ex Aequo et bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat III juga telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban pada tanggal 13 September 2023, sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

### I. Mengenai Kompetensi Relatif

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak berwenang mengadili perkara *a quo* dan yang berwenang adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Tergugat berdomisili di wilayah beberapa Kab/Kota dan Propinsi antara lain Bogor, Sidoarjo, Pati, Kampar, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Timur, dan Riau dimana obyek sengketa dalam perkara *a quo* adalah Perselisihan Kepentingan mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku secara menyeluruh pada tiap perusahaan cabang dari PT Triteguh Manunggul Sejati.
2. Bahwa benar Kantor Pusat PT. Triteguh Manunggalsejati berdomisili di Jalan Baru Zona Industri, keroncong RT 001 RW 002 Kelurahan Gebang Raya Kecamatan Periuk Tangerang Banten tetapi, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Tergugat III dengan PT Triteguh Manunggalsejati bersifat Nasional oleh karenanya dicatatkan atau didaftarkan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (PKB TRMS periode 2019 - 2021 dengan nomor KEP : 058/PHIJSK-PK/PP&PKB/III/2019) tertanggal 27 Februari 2019 dan

Halaman 259 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 02 Januari 2021 s/d 01 Januari 2022 tertanggal 10 Februari 2021.

3. Bahwa penyelesaian perkara *a quo* pada tingkat Mediasi antara Tergugat III dengan Penggugat, pernah diajukan ke Kantor Disnaker Kota Tangerang sebagaimana domisili Penggugat tetapi Disnaker Kota Tangerang menolaknya dengan alasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Tergugat III dengan PT Triteguh Manunggal Sejati bersifat Nasional sehingga Mediasi antara Tergugat III dengan Penggugat diadakan di Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Bahwa berdasarkan dalil yang diuraikan diatas maka seharusnya yang berwenang mengadili perkara *a quo* adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

## II. Gugatan Tidak Jelas (Obscuur Libel)

Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas sehingga menyulitkan Tergugat III dalam memberikan Jawaban guna membela hak-hak dan kepentingannya oleh sebab itu gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya tidak menjelaskan mengenai pokok perselisihan dalam gugatannya apakah mengenai hak ataupun kepentingan.
2. Bahwa Penggugat dalam positanya tidak menjelaskan dimana letak persoalan antara Penggugat dengan Tergugat III dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi pokok perselisihan.
3. Bahwa antara Posita dengan Petitum tidak sejalan dimana dalam Positanya menyatakan tidak sepakat dengan beberapa Pasal dalam Anjuan Mediator tetapi, dalam Petitumnya meminta agar Pasal dalam Anjuran Mediator menjadi Norma Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sedang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat III.

Halaman 260 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Penggugat dalam gugatannya mempersoalkan mengenai beberapa Pasal dalam Anjuran Mediator yang tidak disepakatinya dan hal tersebut tidak ada kaitannya dengan Tergugat III karena yang membuat Anjuran adalah Mediator dan bukan Tergugat III.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat III pada pokoknya menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya, dan mohon semua dalil-dalil yang ada dalam eksepsi dimasukkan dan dipertimbangkan dalam jawaban pokok perkara ini.
2. Bahwa terhadap Gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara nomor: 60/pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg adalah Perselisihan Kepentingan dalam pembaharuan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terkait adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
3. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama antara Tergugat III dengan Penggugat yang berlaku pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dengan perpanjangan dari tanggal 02 januari 2021 sampai dengan tanggal 01 januari 2022, adalah merupakan Konsensus para pihak dalam rangka untuk menjaga keharmonisan Hubungan Industrial antara para pihak. Bahwa consensus atau kesepakatan dari pihak – pihak yang membuat Perjanjian tidak dapat dirubah/diganti/dicabut sepihak tanpa persetujuan atau Kesepakatan Para Pihak yang mengadakan kesepakatan/consensus tersebut.

Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi:

*“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”*

Pasal 1338 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan;

*“Suatu perjanjian tidak bisa ditarik kembali selain dengan sepakat kedua*

Halaman 261 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu"*

4. Bahwa terhadap Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilakukan berdasarkan Tata Tertib Perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang di buat dan ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat III pada hari Selasa tanggal 12 Oktober 2021 bertempat di Villa Bukit Pinus, Ciawi – Bogor adalah sebagai Pedoman dalam proses perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
5. Bahwa terhadap Dalil Penggugat pada angka 10 halaman 6, secara tegas Tergugat III menyatakan menolak Anjuran MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 Tertanggal 8 Desember 2022 dari Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia secara tertulis melalui Surat no 02/FRK/SP-DSB/TRMS/XII/2022 tertanggal 21 Desember 2022.
6. Bahwa terhadap Anjuran MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 Tertanggal 8 Desember 2022 dari Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tergugat III berpendapat bahwa mediator hubungan industrial telah melampaui kewenangannya dengan membuat norma hukum lain tanpa mempertimbangkan azas hukum dan sifat perjanjian dan hal tersebut bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi

## Pasal 9

Mediator mempunyai kewenangan:

- a) menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
- b) meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;

*Halaman 262 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*

### 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

- c) mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
- d) membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait; e. menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa

## BAB VII TATA KERJA MEDIASI

### Pasal 14

- (7) Anjuran tertulis mediator memuat:
  - a) keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
  - b) keterangan pengusaha;
  - c) keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
  - d) pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
  - e) isi anjuran.
- 7. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas terhadap dalil penggugat angka 13 beserta uraian pada sub nomor (13.1 samapai dengan 13.14) karena merupakan materi lain yang tidak sesuai dengan materi yang diajukan pada saat perundingan pembaharuan PKB yang dinyatakan "deadlock" serta bertentangan dengan tata tertib perundingan PKB pasal 5 tentang pelaksanaan Perundingan.
- 8. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas terhadap dalil penggugat angka 14 dan 15 beserta uraian pada sub nomor (15.1 sampai dengan 15.7) karena Perjanjian Kerja Bersama tahun 2019 sampai dengan 2021 dengan perpanjangan dari tanggal 02 Januari 2021 sampai dengan tanggal 01 Januari 2022 adalah merupakan Konsensus para pihak untuk menjalankan hubungan industrial, yang tidak dapat dirubah/diganti/dicabut sepihak tanpa persetujuan atau kesepakatan para pihak yang mengadakan consensus.

Halaman 263 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa tergugat menolak dengan tegas dalil dalam Gugatan Penggugat angka 17,18,19, 20, 21, 22, 23, dan 24 karena dalil Penggugat merupakan asumsi dan terkesan mengada-ada serta tanpa dasar hukum yang jelas. Tergugat III berpendapat bahwa dalil gugatan haruslah sesuai dengan fakta hukum yang jelas dan bukan merupakan asumsi atau sebuah perkiraan yang belum terjadi.
10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Gugatan Penggugat angka 25 dimana Penggugat mendalilkan bahwa pelaksanaan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu adalah tidak tepat karena permasalahan sengketa kepentingan tentang pasal -pasal PKB bukanlah bersifat mendesak. Bahwa dalam Tata Tertib pembaharuan PKB dan PKB PT Triteguh Manunggal Sejati *pasal 73 ayat 4 menyatakan: "jika masa berlakunya PKB ini berakhir sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini masih tetap berlaku"*.

Berdasarkan uraian dalam Eksepsi dan Pokok Perkara maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim berkenan untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

### DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan dalil eksepsi Tergugat III;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak berwenang mengadili perkara *a quo* dan yang berwenang adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

### DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*nietontvakeijik verklaard*);
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2019 – 2021 dengan perpanjangan 02 Januari 2021 sd 01 Januari 2022 sah tetap berlaku

Halaman 264 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadi norma dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Triteguh Manunggal Sejati sebelum PKB yang baru disepakati para pihak.

3. Menghukum penggugat untuk membayar biaya perkara  
Atau Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat IV juga telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban serta Gugatan Rekonvensi pada tanggal 13 September 2023, sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

Bahwa Tergugat IV menolak seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat IV;

## DALAM EKSEPSI

Gugatan Salah Pihak (*Error In Persona*)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:

- 1.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.

- 1.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi

Halaman 265 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab  
dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-  
SPSI/PTTRMS/X/2012.

- 1.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi  
Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh  
Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24,  
Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur  
dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang  
ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- 1.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja  
Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati  
beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan  
Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi  
Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung  
jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-  
FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 1.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan  
Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI)  
PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53,  
Pati, Propinsi Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang  
bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor  
197/PCT/OP/II/2016.
- 1.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman  
Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh  
Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa  
Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan  
tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang  
ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.

Halaman 266 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT 001, RW 002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.
- 1.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.
2. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1260 K/Pdt/1980 tertanggal 31-3-1982, menyebutkan: "Gugatan tidak dapat di terima karena ditujukan terhadap kuasa dari pada Ny. Sukarlin, sedang yang seharusnya digugat adalah Ny. Sukarlin Pribadi" Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/Sip/1975 tertanggal 20 April 1977 yang pada pokoknya menyatakan "Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima apabila orang yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap (*Gemis Aanhodaning Heid*)";

Halaman 267 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa didalam gugatan *a quo* telah terjadi kekeliruan yang nyata dimana Penggugat telah salah dalam menentukan pihak yang digugat baik mengenai nama maupun alamat pihak Tergugat, diantaranya:

4.1. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Ciracas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat IV, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat.

4.2. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat IVI, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur.

4.3. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesiaia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan

Halaman 268 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat IVII, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur.

4.4. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor – Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat IVV, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat.

4.5. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah *in casu* Tergugat V, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah.

Halaman 269 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

5. Bahwa dengan demikian Penggugat dalam mengajukan gugatannya, nyata-nyata telah keliru dalam memilih dan menentukan pihak sebagai Tergugat dan/atau salah alamat, hal yang demikian merupakan kesalahan yang fatal yang berakibat gugatan menjadi cacat formil, oleh karenanya patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Gugatan Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:
- 1.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- 1.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.
- 1.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan

Halaman 270 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAL.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.

- 1.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 1.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/II/2016.
- 1.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 1.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.

Halaman 271 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 1.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.
2. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa selain gugatan salah pihak (*error in persona*), ternyata gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 adalah gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*) hal mana Serikat Pekerja yang merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 sebanyak 8 (delapan) Serikat Pekerja, akan tetapi Penggugat hanya menarik 6 (enam) Serikat Pekerja sebagai Tergugat;
4. Bahwa Penggugat tidak menarik 2 (dua) Serikat Pekerja yang turut serta merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah kekeliruan fatal dan menyebabkan gugatan menjadi kurang pihak;
5. Bahwa 2 (dua) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dan seharusnya ditarik pula menjadi pihak dalam perkara *a quo* adalah sebagai berikut:
  - 5.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang

Halaman 272 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.

5.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.

6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, jelas dan terang gugatan Penggugat kurang pihak oleh karenanya gugatan mengandung cacat formil dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Gugatan Prematur

1. Bahwa dalam petitum gugatan Penggugat dari angka 1 s/d angka 31 dari halaman 47 s/d halaman 57 pada pokoknya mengenai pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2023-2025;
2. Bahwa pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan antara Penggugat dengan Tergugat IV dan Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, sebagaimana telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya yang selanjutnya dibuat Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, dikuatkan oleh pengakuan Penggugat pada anjuran tertulis dari kementerian Ketenagakerjaan pada bagian Pendapat Pengusaha/Perusahaan yang pada pokoknya yang menjadi perselisihan adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;

Halaman 273 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

3. Bahwa berdasarkan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat;
5. Bahwa faktanya mulai dari tahap bipartite dan mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan yang menjadi obyek sengketa adalah perselisihan kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati adalah untuk Periode 2022-2024, bukan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2023-2025;
6. Bahwa faktanya pula sebagai syarat pengajuan gugatan dalam perkara *a quo* adalah perselisihan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, hal demikian termuat dalam anjuran nomor: MED XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022, sebagaimana dilampirkan Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023;
7. Bahwa jelas dan terang, Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 belum pernah dilakukan perundingan bipartite dan mediasi melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang kketenagakerjaan Cq. Kementerian Ketenagakerjaan, dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan prematur;
8. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan prematur, maka patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah ditolak untuk

Halaman 274 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

Gugatan Kabur dan Tidak Jelas (*Abscuur Libel*)

Tentang Jenis Perselisihan yang Tidak Jelas

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023 perihalnya adalah tentang Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
3. Bahwa selaras dengan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tersebut diatas, berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
4. Bahwa Penggugat tidak menyebutkan hal perselisihan diantara 4 (empat) perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial apakah perselisihan hak?, apakah perselisihan kepentingan?, apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja? atau apakah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan?, akan tetapi Penggugat

Halaman 275 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

justru yang diajukan dalam gugatan adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai makna 4 (empat) jenis perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial menjadi obyek sengketa dalam perkara *a quo*;

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka perihal gugatan Penggugat yang menyebutkan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*) dan mengandung cacat formil;
6. Bahwa karena gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 dinyatakan tidak jelas dan mengandung cacat formil, maka patut dan layak gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Tentang Pihak dalam Perselisihan

1. Bahwa selain salah menentukan pihak sebagai Tergugat sebagaimana diuraikan Tergugat IV dalam eksepsi gugatan salah pihak (*error in persona*) dan gugatan kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*), apabila dicermati ternyata posita gugatan Penggugat berisi tentang sanggahan, bantahan dan/atau tanggapan terhadap isi Anjuran Mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2022;
2. Bahwa posita gugatan Penggugat berisi tentang perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Bahwa anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tidak mengikat para pihak yang bersengketa dan tidak mengikat pula terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan

Halaman 276 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengadili perkara *a quo*, sehingga Penggugat tidak sepatutnya melakukan sanggahan dan bantahan terhadap isi anjuran tersebut dalam gugatan;

4. Bahwa karena posita gugatan Penggugat hanya berisi sanggahan dan bantahan terhadap anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga memberikan kesan sebagai pihak Tergugat dalam perkara *a quo* adalah Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Bahwa posita gugatan yang demikian haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*) dan mengandung cacat formil, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

### Tentang Hubungan Kausalitas antara Posita dan Petitum

1. Bahwa posita gugatan Penggugat telah menguraikan peristiwa hukum suatu proses pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024 termasuk bantahan terhadap isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2023 tentang Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024;
2. Bahwa dalam petitum Penggugat mengajukan tuntutan sebanyak 31 (tiga puluh satu) tuntutan pada pokoknya mengenai pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025;
3. Bahwa nyata-nyata yang telah dirundingkan secara bipartite dan mediasi pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh

Halaman 277 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Manunggalsejati periode 2022-2024 bukan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2023-2025;

4. Bahwa dengan demikian jelas dan terang, dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita gugatan tidak bertautan dengan peristiwa hukum yang diuraikan dalam posita gugatan Penggugat, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*);
5. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan sebagai gugatan yang tidak jelas dan kabur, maka patut dan wajar apabila gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Tentang Obyek Perselisihan Tidak Utuh

1. Bahwa perselisihan kepentingan tentang pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") untuk periode 2022-2024 di perusahaan Penggugat pada pokoknya membuat dan/atau merubah syarat-syarat kerja yang terdiri dari Bab, Pasal dan ayat;
2. Bahwa sampai dengan perselisihan kepentingan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 dimohonkan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat 15 pasal dan ayat pada masing-masing pasal yang belum sepakat, yaitu:
  - 2.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;
  - 2.2. Pasal 58 ayat (1) , ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 2.3. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;

Halaman 278 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 2.4. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 2.5. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- 2.6. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 2.7. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 2.8. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 2.9. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 2.10. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
- 2.11. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
- 2.12. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 2.13. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 2.14. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
- 2.15. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
3. Bahwa setelah mendapatkan anjuran tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdapat

Halaman 279 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

kesepakatan beberapa pasal antara Penggugat dengan Tergugat IV dan Para Tergugat lainnya, yaitu:

- 3.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
- 3.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
- 3.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 3.4. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
4. Bahwa dengan demikian yang seharusnya menjadi obyek perselisihan kepentingan adalah pasal dan ayat yang belum sepakat yaitu:
  - 4.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;
  - 4.2. Pasal 61 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
  - 4.3. Pasal 62 ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
  - 4.4. Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
  - 4.5. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
  - 4.6. Pasal 65 ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
  - 4.7. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
  - 4.8. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
  - 4.9. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;

Halaman 280 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 4.10. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 4.11. Pasal 70 ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
5. Bahwa ternyata obyek sengketa yang Penggugat ajukan dalam isi gugatan tidak utuh yaitu pasal yang belum ada kesepakatan tidak diajukan dalam isi gugatan dan pasal yang telah sepakat justru dijadikan obyek sengketa, antara lain sebagai berikut:
- 5.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
- 5.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 5.4. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- 5.5. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 5.6. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 5.7. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 5.8. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 5.9. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;

Halaman 281 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 5.10. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang  
PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak  
Pidana;
- 5.11. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur  
tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 5.12. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena  
Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 5.13. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK  
Karena Permohonan Pekerja;
- 5.14. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban  
Akibat PHK;
6. Bahwa karena Penggugat dalam isi gugatan telah menghilangkan obyek  
perselisihan tentang Tunjangan Hari Raya dan mencampur adukan pasal  
dan ayat yang telah disepakati, tidak lengkap dan/atau obyek sengketa  
tidak utuh yang mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas atau kabur  
(*abscuur libel*);
7. Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat dalam gugatannya tertanggal  
27 Juni 2023 patut dan untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima  
(*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa semua dalil-dalil Tergugat IV yang telah diuraikan dalam eksepsi  
mohon dianggap termasuk dan terulang dalam jawaban pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat IV menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali  
terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat IV;
3. Bahwa Tergugat IV menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada  
angka 1 dan angka 2, halaman 3 s/d halaman 4, dengan alasan dan dalil-  
dalil sebagai berikut:

Halaman 282 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

3.1. Bahwa di Perusahaan Penggugat tidak dikenal adanya organisasi Serikat Pekerja dengan nama-nama organisasi Serikat Pekerja sebagaimana didalilkan Penggugat tersebut;

3.2. Bahwa organisasi Serikat Pekerja yang ada di perusahaan Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- b. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.
- c. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- d. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kel./Desa Cicadas Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa

Halaman 283 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab  
dibidang ketenagakerjaan, No. 881/SP-SB/PUK-SPL-  
FSPMI/TMS/91200/XII/2015.

- e. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo No. 53, Pati - Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 197/PCT/OP/II/2016.
- f. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 251/PERINAKER-PHIK/20.
- g. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, , No. 568.4/572-HI/2015.
- h. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang Bandar Lampung City Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 569/424/VI.03/V/2020.

Halaman 284 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3.3. Bahwa yang berhak mewakili dan melindungi kepentingan anggota termasuk tidak terbatas untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati adalah organisasi sebagaimana tersebut diatas.
4. Bahwa Tergugat IV membenarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 3, angka 4 dan angka 5, halaman 4;
5. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:
- 5.1. Bahwa sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya tidak pernah membuat dan/atau menyepakati Perundingan Perjanjian Kerja Bersama dimaksud didasarkan dan/atau berpedoman dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja junctis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 5.2. Bahwa yang disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, sebagai dasar dan pedoman dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah sebagai berikut:
- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 115 sampai dengan Pasal 135;

Halaman 285 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I. Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

- 5.3. Bahwa Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya berkomitmen dalam pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama harus lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya baik isi maupun kualitasnya, dengan demikian dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5 haruslah tidak dapat dipertimbangkan.
6. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 7 dan angka 8, halaman 5, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:
- 6.1. Bahwa Pasal 14 angka 1 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT Triteguh Manunggalsejati yang dibuat dan disepakati oleh para pihak pada tanggal 12 Oktober 2021 disepakati bahwa "Seluruh materi dan/atau pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan naskah PKB final.";
- 6.2. Bahwa yang dimaksud naskah PKB final, para pihak setuju dan sepakat semua pasal yang telah disepakati dalam perundingan secara mutatis mutandis berlaku seketika sejak terjadi kesepakatan;
- 6.3. Bahwa faktanya Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya telah melaksanakan pasal-pasal yang disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, kecuali terhadap hal-hal yang belum disepakati yaitu pasal 36 ayat (5) tentang Tunjangan Hari Raya dan Pasal 61 ayat (3) "cuti besar", ayat (4) "uang pisah", Pasal 62 ayat (4) "pemberian hak uang pisah", Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) "nilai dan besaran kompensasi PHK

Halaman 286 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

karena usia pensiun”, Pasal 64 “PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat”, Pasal 65 “PHK Karena Meninggal Dunia”, Pasal 66 “PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan”, Pasal 67 “PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana”, Pasal 68 “PHK Karena Aksi Korporasi”, Pasal 69 “PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)”, dan Pasal 70 ayat (2) dan ayat (3) “PHK Karena Permohonan Pekerja”;

6.4. Bahwa dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, atas dasar kesepakatan bersama dan dengan itikad baik telah dilaksanakan dan berlaku diseluruh cabang Perusahaan Penggugat sejak adanya kesepakatan, kecuali terhadap pasal berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021.

7. Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat pada angka 9, angka 10 dan angka 11, halaman 5 s/d halaman 6, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:

7.1. Bahwa benar Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mengeluarkan anjuran tertulis untuk Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya dengan nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022;

7.2. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 “usulan dfrat Penggugat”, Pasal 32 “usulan Serikat Pekerja” dan Pasl 37 “PKB 2019-2021” yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 287 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

7.3. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 7.2. adalah sebagai berikut:

## Pasal 36

### Tunjangan Hari Raya

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

7.4. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga

Halaman 288 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Halaman 289 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan

Halaman 290 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- Pekerja mengundurkan diri.
- Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- Pekerja meninggal dunia.
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja

Halaman 291 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	12

(3) -----

(4) -----

(6) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada

Halaman 292 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari yang ditetapkan.

- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

(4) -----

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) -----

(4) -----

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang

Halaman 293 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merupakan hak atau milik Perusahaan.

- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

7.5. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 61

### Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (5) Uang Penggantian Hak
  - e. Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
  - f. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
  - g. Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
  - h. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- (6) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

Halaman 294 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (5) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Pasal 63

PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (5) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (6) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 ( satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Pasal 64

PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (3) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (4) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (3) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (3) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan

Halaman 296 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib

Atau Melakukan Tindak Pidana

- (5) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (6) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (7) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap

Halaman 297 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (8) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (5) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (6) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1),

Halaman 298 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (7) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (8) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- c. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- d. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Halaman 299 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

- (6) PHK Karena Perusahaan Tutup
- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak

Halaman 300 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

7.6. Bahwa dengan demikian, substansi Pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek sengketa perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* adalah sebagaimana dimaksud angka 7.5. tersebut diatas.

8. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 12 halaman 6 s/d halaman 7, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:

8.1. Bahwa sebelum memasuki tahapan perundingan isi dan substansi pasal per pasal serta ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024, Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya telah menyepakati Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian

Halaman 301 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.2. Bahwa Pasal 14 Tata Tertib Perundingan dimaksud mengatur tentang Pemberlakuan Hasil Perundingan, sebagai berikut:

1. Seluruh materi dan/atau pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan Naskah PKB bersifat final.
2. Keseluruhan naskah PKB didaftarkan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia serta disosialisasikan kepada seluruh pekerja.
3. Apabila terjadi kesalahan dan/atau perubahan redaksional pada cetakan Buku PKB, maka akan dilakukan perbaikan dengan mengacu pada risalah dan/atau Notulensi hasil perundingan PKB.
4. Seluruh pasal baik yang sudah disepakati ataupun yang belum disepakati akan dicantumkan dalam Berita Acara Perundingan, mengenai pasal yang belum sepakat, para pihak sepakat untuk mengacu pada ketentuan pasal 73 ayat (4) PKB Tahun 2019-2021.

8.3. Bahwa Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021 sebagaimana dimaksud, berbunyi sebagai berikut:

*"Jika masa berlakunya PKB ini berakhir, sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku."*

8.4. Bahwa relevan dengan pengakuan Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya baik dalam tahapan perundingan ataupun dalam tahapan mediasi, Penggugat dan seluruh Tergugat menyatakan bahwa pasal yang telah disepakati atau yang belum

Halaman 302 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan adalah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka patut dan layak apabila pasal-pasal yang telah disepakati dalam perundingan dan isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial tenaga Kerja yang telah disepakati, serta substansi pasal yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan kepentingan dalam perkara a quo haruslah dinyatakan menjadi norma Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024.

9. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14), halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:

9.1. Bahwa dalil-dalil Penggugat posita angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, berisi tentang bantahan terhadap Mediator yang telah mengeluarkan anjuran tertulis kepada Penggugat, Tergugat IV dan Para Tergugat lainnya dalam perkara a quo;

9.2. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 13 ayat (2) huruf a, yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka;

9.3. Bahwa anjuran tertulis yang diusulkan oleh Mediator dalam Perselisihan Kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, bersifat

Halaman 303 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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

tidak mengikat kepada para pihak dan termasuk terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini;

- 9.4. Bahwa relevan dengan dalil Penggugat angka 16 halaman 45 yang menyatakan:

*"Mediator terbukti menganjurkan sesuatu hal padahal Para Tergugat maupun Penggugat tidak pernah memperlmasalahkan hal itu di dalam perundingan pembaharuan PKB maupun di dalam mediasi."*

Selanjutnya Penggugat meminta kepada Majelis Hakim sebagai berikut:

*"Oleh karena itu Majelis Hakim beralasan menyatakan Anjuran yang tidak bersumber pada tuntutan atau permintaan para pihak demi hukum haruslah ditolak dan dikualifikasikan sebagai ultra vetita.";*

- 9.5. Bahwa hal yang demikian menambah ketidakjelasan gugatan Penggugat, hal mana dalam posita Penggugat menguraikan isi anjuran Mediator yang diterima Sebagian dan ditolak Sebagian, sisi lain Penggugat meminta agar anjuran Mediator dinyatakan batal demi hukum dan harus ditolak serta dikualifikasikan sebagai *ultra vetita*;

- 9.6. Bahwa Tergugat IV pun mengakui bahwa isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPII/2022 tertanggal 8 Desember 2022 tidak sesuai dengan hal-hal yang disengketakan oleh para pihak, pun demikian Tergugat IV menyadari bahwa anjuran sebagaimana dimaksud tidak mengikat para pihak dan merupakan saran atau usulan Mediator dalam rangka upaya penyelesaian;

- 9.7. Bahwa dengan demikian dalil-dalil posita Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, patut dan layak untuk dikesampingkan.

Halaman 304 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

10. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:

- 10.1. Bahwa Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya telah konsekuen melaksanakan pasal 14 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 tertanggal 12 Oktober 2021, yaitu melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut, dengan kata lain Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 telah dilaksanakan, kecuali terhadap pasal dan ayat terkait Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja yang belum terdapat kesepakatan;
- 10.2. Bahwa berdasarkan Pasal 14 angka 4 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengatur bahwa terhadap pasal dan ayat yang belum terdapat kesepakatan tersebut, Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya bersepakat berpedoman pada Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;
- 10.3. Bahwa terhadap pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum terdapat kesepakatan karena Penggugat menginginkan adanya penurunan kualitas isi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021;
- 10.4. Bahwa Tergugat IV dan Para Tergugat lainnya mengusulkan substansi Pasal yang belum terdapat kesepakatan tersebut agar isi substansi pasal tersebut isi dan kualitasnya lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;

Halaman 305 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

10.5. Bahwa usulan Tergugat IV dan Para Tergugat lainnya didasarkan pada kaedah Pasal 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

- (3) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian Bersama.

10.6. Bahwa berdasarkan kaidah Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat IV berpendapat bahwa kalau Peraturan Perusahaan yang dibuat untuk menggantikan PKB karena serikat pekerja/serikat buruh tidak ada lagi di perusahaan, pun isi dan ketentuan Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari Perjanjian Kerja Bersama, apalagi dalam hal Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama lebih patut dan layak tidak ada penurunan kualitas isi PKB sebelumnya;

10.7. Bahwa dengan demikian sangat tidak adil apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili mengabulkan keinginan Penggugat;

10.8. Bahwa Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang telah disepakati dalam perundingan telah dilaksanakan oleh para pihak sejak adanya kesepakatan, maka patut dan layak perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* haruslah ditetapkan sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

10.9. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* justru menjadi salah dan melanggar hukum acara Pengadilan

Halaman 306 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Hubungan Industrial apabila mengabulkan tuntutan Penggugat, karena terdapat fakta-fakta sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan oleh Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2022-2024 yang faktanya pasal dan ayat yang telah disepakati seketika berlaku dan dilaksanakan oleh para pihak;
- b. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 nyata-nyata belum pernah dirundingkan dan belum pernah dimediasikan, sebagaimana amanat Pasal 3 Ayat (1) dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

10.10. Bahwa dengan demikian dalil Penggugat angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47 haruslah dinyatakan ditolak.

11. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 24 halaman 47, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:

11.1. Bahwa sampai dengan jawaban gugatan ini diajukan, Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya secara konsekuen dilandasi dengan itikad baik telah melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

11.2. Bahwa dalil Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat secara tanggung renteng adalah dalil yang mengada-ada, maka sepatutnya haruslah ditolak;

12. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 25 halaman 47, Tergugat IV menanggapi sebagai berikut:

12.1. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*)

Halaman 307 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Dan Provisional Jo Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 4 Tahun 2001 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*) Dan Provisional, Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* lebih berhati-hati dalam mempertimbangkan tuntutan Penggugat;

12.2. Bahwa dalil “bersifat mendesak” adalah dalil yang mengada-ada, faktanya Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya secara sungguh-sungguh dengan itikad baik telah melaksanakan pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

12.3. Bahwa pengecualian pasal dan ayat yang belum disepakati Penggugat dan Tergugat IV serta Para Tergugat lainnya telah sepakat keberlakuannya sesuai Pasal 70 ayat (4) PKB Periode 2019-2021, selain itu hal-hal yang secara khusus belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka mutatis mutandis menggunakan hukum secara umum, sehingga tidak ada hal yang berifat mendesak, dengan demikian tidak ada kekosongan hukum di Perusahaan Penggugat sekalipun meliputi beberapa wilayah Provinsi;

12.4. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, patut dan layak tuntutan serta merta haruslah ditolak.

## DALAM REKONVENSI

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi mohon kiranya seluruh dalil-dalil dalam konvensi dianggap termasuk dan terulang dalam pokok bahasan Dalam Rekonvensi ini;
2. Bahwa di Perusahaan Tergugat Rekonvensi terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang tersebar di wilayah Indonesia yang berdomisili di Cabang Perusahaan Tergugat Rekonvensi, 8 (delapan) Serikat Pekerja dimaksud adalah sebagai berikut:

Halaman 308 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

- 2.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- 2.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 584/PUK SP RTMM-SPSI/PT.TRMS/X/2012.
- 2.3. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 787/PUK.SPAI.FSPMI/PT.TRMS/IV/2016.
- 2.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kel./Desa Cicadas Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 2.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo No. 53, Pati, Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 197/PCT/OP/II/2016.

Halaman 309 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 2.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 568.4/572-HI/2015.
- 2.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 569/424/VI.03/V/2020.
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat, sebagaimana Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (DPC SP KEP) Kab./Kota Bogor Nomor: Kep. 004/SK/DPC FSP KEP/XII/2022 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2027 tertanggal 18 Desember 2022 dan Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dengan

Halaman 310 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Bukti Pencatatan Nomor: 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/91200/1/2014

tertanggal 10 Januari 2014;

4. Bahwa berawal dari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati selanjutnya disebut PKB Triteguh Manunggalsejati periode 2019-2021 akan berakhir selanjutnya Penggugat Rekonvensi dengan Serikat Pekerja lain di PT. Triteguh Manunggalsejati dan Tergugat Rekonvensi setuju dan sepakat untuk dilakukan perpanjangan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati selama 1 (satu) tahun untuk periode 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022;
5. Bahwa telah dilakukan perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, antara lain sebagai berikut:
  - 5.1. Pada tanggal 12 – 14 Oktober 2021 dilaksanakan di Villa Bukit Pinus, Ciawi Bogor.
    - a. Perundingan pada tanggal 12 Oktober 2021 pokok bahasan Pembahasan dan Pembuatan serta penandatanganan kesepakatan Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
    - b. Perundingan pada tanggal 13 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;
    - c. Perundingan pada tanggal 14 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;
  - 5.2. Pada tanggal 26 – 27 Oktober 2021 dilaksanakan di JSI Resort, Mega Mendung, Bogor.
    - a. Perundingan pada tanggal 26 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;
  - 5.3. Perundingan tanggal 27 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending. Pada tanggal 14 – 15 Desember 2021 dilaksanakan di Hotel Swiss-Bell TB Simatupang, Jakarta Selatan.

Halaman 311 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- a. Perundingan tanggal 14 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;
  - b. Perundingan tanggal 15 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending.
- 5.4. Pada tanggal 27 Desember 2021 dilaksanakan di South Quarter TB. Simatupang, Jakarta Selatan dengan pokok bahasan membahas usulan dari Serikat Pekerja mengenai pasal-pasal yang belum disepakati.
6. Bahwa setelah 8 (delapan) kali dilakukan terdapat beberapa pasal yang belum disepakati antara lain sebagai berikut:

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA	PASAL 36 TUNJANGAN HARI RAYA	PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA
<ol style="list-style-type: none"><li>Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari raya sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</li><li>THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</li><li>THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</li><li>Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:<ol style="list-style-type: none"><li>Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</li><li>Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan</li></ol></li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun.</li><li>THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</li><li>Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:<ol style="list-style-type: none"><li>Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun maka dihitung secara proporsional.</li><li>Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</li></ol></li><li>Jika terjadi pemutusan</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari raya sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</li><li>THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</li><li>THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</li><li>Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:<ol style="list-style-type: none"><li>Masa kerja lebih dari 1</li></ol></li></ol>

Halaman 312 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024												
<p>sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</p> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.</p>	<p>Hubungan kerja (PHK), termasuk mengundurkan diri s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja berhak mendapatkan THR sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.</p>	<p>(satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</p> <p>b.Perhitungan THR sebagai berikut:</p> <table><tr><th>MASA KERJA (TAHUN)</th><th>BESARAN THR (GAJI POKOK)</th></tr><tr><td>&lt;1</td><td>PROPORSIO NAL</td></tr><tr><td>1-5</td><td>100%</td></tr><tr><td>5-10</td><td>150%</td></tr><tr><td>10-15</td><td>175%</td></tr><tr><td>≥15</td><td>200%</td></tr></table> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.</p>	MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)	<1	PROPORSIO NAL	1-5	100%	5-10	150%	10-15	175%	≥15	200%
MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)													
<1	PROPORSIO NAL													
1-5	100%													
5-10	150%													
10-15	175%													
≥15	200%													
<p>BAB X</p> <p>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</p> <p>Pasal 58</p> <p>UMUM</p> <p>Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:</p> <p>a) Pekerja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan.</p> <p>b) Bera khirnya PKWT.</p> <p>c) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan Pekerja sendiri.</p>	<p>BAB X</p> <p>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</p> <p>Pasal 62</p> <p>PENYEBAB PHK</p> <p>1. Pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja mengacu kepada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan, antara lain:</p> <p>a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan,</p>	<p>BAB X</p> <p>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</p> <p>PASAL 58</p> <p>UMUM</p> <p>Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:</p> <p>a) Pekerja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan.</p> <p>b) Bera khirnya PKWT.</p> <p>c) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan</p>												

Halaman 313 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
d) Pek erja tidak hadir bekerja ( absen ) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.	pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja;	Pekerja sendiri. d) P ekerja tidak hadir bekerja (absen) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan .
e) Pek erja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1.	b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;	e) P ekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1.
f) Pek erja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun.	c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;	f) P ekerja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun.
g) Pek erja memasuki usia pensiun.	d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);	g) P ekerja memasuki usia pensiun.
h) Pek erja meninggal dunia.	e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang;	h) P ekerja meninggal dunia.
i) Mela kukan pelanggaran setelah Pekerja mendapatkan surat peringatan III.	f. Perusahaan pailit; g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: 1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja 2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja	i) M elakukan pelanggaran setelah Pekerja mendapatkan surat peringatan III.
j) Pek erja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkracht sebagaimana mengacu Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.		j) P ekerja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkracht sebagaimana mengacu Pasal 70 PKB.
k) Alas an lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.		k) Al asan lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB.
l) PHK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.		l) P HK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada

Halaman 314 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan</p> <p>3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu</p> <p>4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja</p> <p>5. Memerintahkan Pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar dari yang telah diperjanjikan</p> <p>6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja</p> <p>h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak</p>	<p>ketentuan Pasal 70 PKB.</p>

Halaman 315 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>melakukan perbuatan pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja</p> <p>i. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;</li><li>2. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan</li><li>3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;</li></ol> <p>j. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;</p>	



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>k. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan pertama, kedua, atau ketiga.</p> <p>l. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;</p> <p>m. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;</p> <p>n. Pekerja memasuki usia pensiun;</p> <p>o. Pekerja meninggal dunia;</p> <p>p. Pekerja tidak lulus pada masa percobaan.</p>	
<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p>	<p>PASAL 77 PHK DALAM MASA PERCOBAAN</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p>	<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau</p>

Halaman 317 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>2. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.</p> <p>3. Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.</p>	<p>Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>
<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan</p>	<p>PASAL 79 PENGAKHIRAN PKWT</p> <p>1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.</p> <p>2. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.</p>	<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja,</p>

Halaman 318 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.		maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.
<b>PASAL 59</b> <b>PHK KARENA MASA</b> <b>PERCOBAAN DAN</b> <b>HABISNYA MASA</b> <b>PERJANJIAN KERJA</b>  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.	<b>PASAL 79</b> <b>PENGAKHIRAN PKWT</b>  1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.  2. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.	<b>PASAL 59</b> <b>PHK KARENA MASA</b> <b>PERCOBAAN DAN</b> <b>HABISNYA MASA</b> <b>PERJANJIAN KERJA</b>  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.
<b>PASAL 70</b> <b>KOMPENSASI PHK</b>  1. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian	<b>PASAL 83</b> <b>KOMPENSASI PHK</b>  1. Perhitungan uang kompensasi PHK kepada Pekerja berpedoman kepada	<b>PASAL 70</b> <b>KOMPENSASI PHK</b>  1. Perhitung an uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang

Halaman 319 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																																								
<p>hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja karena adanya PHK adalah berpedoman kepada ketentuan perundang-undangan.</p> <p>2.Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat Pekerja mengundurkan diri.</p>	<p>ketentuan perundang - undangan.</p> <p>2.Kriteria pemberian Uang Pisah kepadaPekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat pekerjamenhndurkan diri dan berpedoman kepada ketentuan perundangan yang berlaku</p>	<p>penggantian hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja meliputi ;</p> <p>a. Perhitungan pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <p>b. Perhitungan Masa Kerja</p> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaan</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table> <p>c. Uang penggantian hak :</p> <p>a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh</p>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10
MASA KERJA	NILAI UPAH																																									
≤ 1	1 bulan upah																																									
1 - 2 tahun	2 bulan upah																																									
2 - 3 tahun	3 bulan upah																																									
3 - 4 tahun	4 bulan upah																																									
4 - 5 tahun	5 bulan upah																																									
5 - 6 tahun	6 bulan upah																																									
6 - 7 tahun	7 bulan upah																																									
7 - 8 tahun	8 bulan upah																																									
≥ 8 tahun	9 bulan upah																																									
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan																																									
0-3	0																																									
3-6	2																																									
6-9	3																																									
9-12	4																																									
12-15	5																																									
15-18	6																																									
18-21	7																																									
21-24	8																																									
≥ 24	10																																									

Halaman 320 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>diterima bekerja;</p> <p>c. Pengganti an perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri sbb:</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung.</p>
PASAL 60 PHK KARENA	PASAL 69 MENGUNDURKAN DIRI	PASAL 60 PHK KARENA

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah mangkir 5 hari berturut-turut tidak hadir
0-6	0
6-12	1
12-16	2
16-20	3
≥ 20	4

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah undur diri baik-baik
4 ≤	0
4-6	1
11-16	3
16-21	4
≥ 21	5

Halaman 321 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>PENGUNDURAN DIRI</p> <p>1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.</p> <p>2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya.</p> <p>3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah (Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003).</p> <p>4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.</p>	<p>1. Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri dengan kewajiban mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada Human Capital melalui atasannya yang disampaikan paling lambat 30 hari sebelum efektifnya waktu pengunduran diri.</p> <p>2. Setelah mempertimbangkan alasan dan hal lainnya yang relevan dengan permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Perusahaan dapat menolak atau menyetujui permohonan Pekerja.</p>	<p>PENGUNDURAN DIRI</p> <p>1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.</p> <p>2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya.</p> <p>3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah meliputi ;</p> <p>a. Uang penggantian hak ;</p> <p>b. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>e. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam</p>



	Uang pisah
Masa kerja (per tahun)	Uang pisah undur diri baik-baik
4 ≤	0
4-6	1
11-16	3
16-21	4
≥ 21	5
≥ 20	4

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.  Uang pisah: 1.  2.  3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung. 4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.
PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN  1.Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun. 2.Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulangtahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60	PASAL 75 PHK KARENA PEKERJA MEMASUKI USIA PENSIUN  1. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam). 2.Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia	PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN  1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun. 2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																				
<p>(enam puluh) tahun (tepat sebelum berulangtahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.</p> <p>4. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah sesuai dengan aturan Perusahaan dan mengikuti ketentuan/ tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).</p>	<p>diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.</p> <p>3. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH																					
≤ 1	1 bulan upah																					
1 - 2 tahun	2 bulan upah																					
2 - 3 tahun	3 bulan upah																					
3 - 4 tahun	4 bulan upah																					
4 - 5 tahun	5 bulan upah																					
5 - 6 tahun	6 bulan upah																					
6 - 7 tahun	7 bulan upah																					
7 - 8 tahun	8 bulan upah																					
≥ 8 tahun	9 bulan upah																					



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																				
		<div>b. Uang Penghargaan</div> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaan</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table> <div>c. Uang penggantian hak :</div> <div>a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</div> <div>b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</div> <div>c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</div> <div>d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</div>	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan																					
0-3	0																					
3-6	2																					
6-9	3																					
9-12	4																					
12-15	5																					
15-18	6																					
18-21	7																					
21-24	8																					
≥ 24	10																					

Halaman 325 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																										
<div>PASAL 63 PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</div> <div>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</div>	<div>PASAL 74 PHK KARENA PEKERJA SAKIT BERKEPANJANGAN ATAU CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA</div> <div>Apabila Pekerja tidak mampu bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</div>	<div>PASAL 63 PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</div> <div>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak.</div> <div>a. Uang pesangon</div> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <div>b. Uang Penghargaan</div> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaa n</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n	0-3	0	3-6	2
MASA KERJA	NILAI UPAH																											
≤ 1	1 bulan upah																											
1 - 2 tahun	2 bulan upah																											
2 - 3 tahun	3 bulan upah																											
3 - 4 tahun	4 bulan upah																											
4 - 5 tahun	5 bulan upah																											
5 - 6 tahun	6 bulan upah																											
6 - 7 tahun	7 bulan upah																											
7 - 8 tahun	8 bulan upah																											
≥ 8 tahun	9 bulan upah																											
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n																											
0-3	0																											
3-6	2																											





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak : a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.	
PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA	PASAL 76 PHK KARENA PEKERJA MENINGGAL DUNIA	PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA	
1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka	Apabila Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan	1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka	

Halaman 327 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																				
<p>hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>putus demi hukum dan Perusahaan membayar hak dari dan kepada ahli waris Pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.</p>	<p>hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak</p> <p>a. Uang pesangon</p>																				
		<table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah
		MASA KERJA	NILAI UPAH																			
		≤ 1	1 bulan upah																			
		1 - 2 tahun	2 bulan upah																			
		2 - 3 tahun	3 bulan upah																			
		3 - 4 tahun	4 bulan upah																			
		4 - 5 tahun	5 bulan upah																			
		5 - 6 tahun	6 bulan upah																			
		6 - 7 tahun	7 bulan upah																			
		7 - 8 tahun	8 bulan upah																			
		≥ 8 tahun	9 bulan upah																			
<p>b. Uang Penghargaan</p>																						
<table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaan</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr></table>	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7						
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan																					
0-3	0																					
3-6	2																					
6-9	3																					
9-12	4																					
12-15	5																					
15-18	6																					
18-21	7																					



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		21-24	8
		≥ 24	10
		<p>c. Uang penggantian hak :</p> <p>a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>	
PASAL 66 PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT	PASAL 72 PHK KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERTINGKAT SETELAH DIKELUARKAN SURAT PERINGATAN	PASAL 66 PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT	
1. Perusahan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena	Perusahan dapat melakukan PHK terhadap	1. Perusahan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena	

Halaman 329 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																																
<p>pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 ( satu ) kali sesuai ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.</p>	<p>Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat dan telah mendapat Surat Peringatan terakhir.</p>	<p>pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas Perusahaan akan memberikan hak kepada pekerja/buruh uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <p>b. Uang Penghargaan</p> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaa an</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa an	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5
MASA KERJA	NILAI UPAH																																	
≤ 1	1 bulan upah																																	
1 - 2 tahun	2 bulan upah																																	
2 - 3 tahun	3 bulan upah																																	
3 - 4 tahun	4 bulan upah																																	
4 - 5 tahun	5 bulan upah																																	
5 - 6 tahun	6 bulan upah																																	
6 - 7 tahun	7 bulan upah																																	
7 - 8 tahun	8 bulan upah																																	
≥ 8 tahun	9 bulan upah																																	
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa an																																	
0-3	0																																	
3-6	2																																	
6-9	3																																	
9-12	4																																	
12-15	5																																	

Halaman 330 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak : a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.	
PASAL 67 PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB  Dalam hal Pekerja ditahan oleh Pihak yang Berwajib maka Perusahaan dapat	PASAL 73 PHK KARENA PEKERJA DITAHAN PIHAK BERWAJIB ATAU MELAKUKAN TINDAK PIDANA  Apabila Pekerja ditahan	PASAL 67 PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB  1. Dalam hal Pekerja ditahan pihak yang	

Halaman 331 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
melakukan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	oleh pihak yang berwajib atas pengaduan Pengusaha atau pihak lain atau divonis bersalah oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.	berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka Pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah; b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah; c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah; d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah. 2. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib. 3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan

Halaman 332 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>hubungan kerja terhadap Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p> <p>4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan Pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>6. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>7. Pengusaha wajib membayar kepada Pekerja yang mengalami pemutusan</p>

Halaman 333 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																																								
		<div>hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan ketentuan sebagai berikut;</div> <div>a. Uang pesangon</div> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <div>b. Uang Penghargaan</div> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaa n</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10
MASA KERJA	NILAI UPAH																																									
≤ 1	1 bulan upah																																									
1 - 2 tahun	2 bulan upah																																									
2 - 3 tahun	3 bulan upah																																									
3 - 4 tahun	4 bulan upah																																									
4 - 5 tahun	5 bulan upah																																									
5 - 6 tahun	6 bulan upah																																									
6 - 7 tahun	7 bulan upah																																									
7 - 8 tahun	8 bulan upah																																									
≥ 8 tahun	9 bulan upah																																									
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n																																									
0-3	0																																									
3-6	2																																									
6-9	3																																									
9-12	4																																									
12-15	5																																									
15-18	6																																									
18-21	7																																									
21-24	8																																									
≥ 24	10																																									



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>c. Uang penggantian hak :</p> <p>a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti</p>	<p>PASAL 64 PHK KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN ATAU PEMISAHAN</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja</p>

Halaman 335 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PERUSAHAAN</p> <p>Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada</p>	<p>PASAL 65 PHK KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN ATAU TIDAK DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN YANG DISEBABKAN PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN</p> <p>3. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.</p> <p>4. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>

Halaman 336 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	terjadinya kerugian Perusahaan.	
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 66 PHK KARENA PERUSAHAAN TUTUP-</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun.</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian.</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi</p>	<p>PASAL 67 PHK KARENA KARENA KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEUR)</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (force majeur).</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan</p>

Halaman 337 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> ) tetapi tidak mengakibatkan Perusahaan tutup. 3. Salah satu peristiwa di bawah ini dikualifikasi sebagai keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> ): a. Bencana alam, misalnya tsunami, gempa bumi, banjir, longsor dan yang lainnya. b. Bencana non alam, misalnya penyebaran penyakit menular yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai wabah penyakit yang berbahaya. c. Bencana sosial seperti peristiwa huru-hara dan kerusuhan sosial. d. Kebijakan pemerintah atau peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan Perusahaan menghentikan produksi dari jenis produk tertentu atau seluruh jenis produk atau tidak bisa menjalankan operasional baik untuk sebagian maupun seluruhnya.	dalam Perjanjian Kerja Bersama.
PASAL 69 PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA	PASAL 68 PHK KARENA LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENOLAK PERMOHONAN PHK	PASAL 69 PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA
Dalam hal Pekerja		

Halaman 338 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK.	DARI PEKERJA  Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menolak permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja dengan tanpa kewajiban membayar uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja.	Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB (Kompensasi PHK), maka Perusahaan dapat melakukan PHK.
TIDAK ADA PASAL	PASAL 82 KEWAJIBAN AKIBAT PHK  Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib: 1. Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, cash advance yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan. 2. Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam	TIDAK ADA PASAL

Halaman 339 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial. 3. Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.	

7. Bahwa tidak tercapainya kesepakatan terhadap pasal-pasal tersebut diatas, berdasarkan Pasal 13 angka 2 huruf b Tata Tertib Perundingan, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
8. Bahwa pada tanggal 8 Desember 2022, Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengeluarkan anjuran tertulis yang isinya sebagai berikut:

**Pasal 58**

**Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja**

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Halaman 340 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
  - e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja.
  - f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

Halaman 341 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. Pekerja mengundurkan diri.
  - b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
  - c. Pekerja meninggal dunia.
  - d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
  - e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Halaman 342 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	11

(3)

Halaman 343 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

### (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

### (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

#### PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan

#### Diri

- Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada

Halaman 344 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

hari yang ditetapkan.

- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).
- (3) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).

Halaman 345 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (4) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan perusahaan secara otomatis berakhir.
- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1),

Halaman 346 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

### PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Halaman 347 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).

- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan

Halaman 348 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat

Halaman 349 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

(5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon

Halaman 350 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan

Halaman 351 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

9. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 "usulan draft Tergugat Rekonvensi", Pasal 32 "usulan Serikat Pekerja" dan Pasal 37 "PKB 2019-2021" yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 352 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

10. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 9 adalah sebagai berikut:

## Pasal 36

### Tunjangan Hari Raya

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

11. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat

Halaman 353 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi dan Tergugat Tergugat Rekonvensi serta Serikat

Pekerja/Serikat Buruh lainnya, yaitu:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Halaman 354 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

Halaman 355 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- a. Pekerja mengundurkan diri.
- b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

~~Penggantian Hak dan Uang Pisah~~

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
$\leq 1$	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
$\geq 8$ tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Halaman 356 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	13

(3) -----

(4) -----

(5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

#### PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan

#### Diri

- Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus

Halaman 357 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

(3) -----

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) -----

(4) -----

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenalan, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra

Halaman 358 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.

- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

12. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya, yaitu:

## Pasal 61

### Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

- (2) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

Halaman 359 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (2) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan

Halaman 360 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

### PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib

### Atau Melakukan Tindak Pidana

Halaman 361 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 362 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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)



PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61

Halaman 363 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (5).

- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.
- (5) PHK Karena Perusahaan Tutup
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja

Halaman 364 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) rlan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sehesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 365 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

13. Bahwa perbedaan pendapat antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya yang menyebabkan tidak adanya kesepakatan terhadap pasal-pasal PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah karena Tergugat Rekonvensi menginginkan isi dan pasal PKB sama dengan isi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sedangkan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya menginginkan isi dan kualitas PKB “pembaharuan” harus lebih baik dari PKB sebelumnya atau setidaknya tidaknya sama dengan PKB sebelumnya;
14. Bahwa sebagai dasar pembuatan pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya bersepakat dan dimuat dalam Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati bahwa yang menjadi dasar dan tata tertib perundingan berpedoman pada:
  - a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama Pasal 116 sampai Pasal 135. dan
  - c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
15. Bahwa berdasarkan Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

Halaman 366 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

16. Bahwa dengan demikian, berdasarkan dasar dan pedoman dalam tata tertib perundingan dan kaedah Pasal 129 ayat (2), maka cukup beralasan bagi Penggugat Rekonvensi dalam pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 meminta agar lebih baik dari PKB periode sebelumnya atau setidaknya tidak sama;
17. Bahwa berdasarkan uraian diatas, cukup alasan apabila gugatan rekonvensi untuk dipertimbangkan dan dikabulkan untuk seluruhnya;
18. Bahwa apabila gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi dikabulkan, Penggugat Rekonvensi khawatir Tergugat Rekonvensi tidak melaksanakan isi putusan baik Sebagian atau seluruhnya, dengan demikian patut dan layak apabila Tergugat Rekonvensi dikenakan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) per-hari terhitung sejak Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Yang memeriksa dan mengadili perkara aquo memberikan putusan sebagai berikut:

### DALAM KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk* Verklaard).

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021, tetap mengikat dan berlaku pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

### DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Halaman 367 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan materi perundingan yang telah disepakati dalam perundingan mengikat dan berlaku sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
3. Menyatakan anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja materi Pasal 58, Pasal 59, Pasal 60 dan Pasal 71 yang telah disepakati, mengikat dan berlaku sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan

Halaman 368 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.

- d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu

Halaman 369 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.

- a. Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain: Pekerja mengundurkan diri.
- b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.

Halaman 370 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
  - (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.
4. Menyatakan Pasal 36 tentang Tunjangan Hari Raya Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 36

### TUNJANGAN HARI RAYA

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun =  
Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL

Halaman 371 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

(6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

5. Menyatakan Pasal 61 tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

(1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

(2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0

Halaman 372 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	10

## (3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

## (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan

sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut :

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;

Halaman 373 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
  - d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.
6. Menyatakan Pasal 62 tentang Pekerja Mengundurkan Diri Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 62

### PEKERJA MENGUNDURKAN DIRI

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
  - (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
  - (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
  - (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
7. Menyatakan Pasal 63 tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

Halaman 374 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
  - (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).
  - (3) Pekerja yang pensiun tidak diukur dengan sebelum dan sejak 1 Januari 2014. Pekerja memasuki usia pensiun akan memperoleh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
8. Menyatakan Pasal 64 tentang PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12

Halaman 375 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

9. Menyatakan Pasal 65 tentang PHK Karena Meninggal Dunia, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan Perusahaan secara otomatis berakhir.
  - (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
10. Menyatakan Pasal 66 tentang PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat

Halaman 376 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

(1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

11. Menyatakan Pasal 67 tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 67

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan

Halaman 377 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

12. Menyatakan Pasal 68 tentang PHK Karena Aksi Korporasi, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap

Halaman 378 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya

Halaman 379 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

kerugian, pekerja berhak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

13. Menyatakan Pasal 69 tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*), Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 69 (1)

PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)  
Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu)

Halaman 380 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

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

kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

14. Menyatakan Pasal 70 tentang PHK Karena Permohonan Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.
- (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

15. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp, 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap harinya apabila Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini;

DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

Halaman 381 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dari perkara ini.

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat V juga telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban serta Gugatan Rekonvensi pada tanggal 13 September 2023, sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

Bahwa Tergugat V menolak seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat V;

## DALAM EKSEPSI

Gugatan Salah Pihak (*Error In Persona*)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:

- 1.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.

- 1.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi

Halaman 382 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab  
dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-  
SPSI/PTTRMS/X/2012.

- 1.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi  
Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh  
Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24,  
Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur  
dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang  
ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- 1.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja  
Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati  
beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan  
Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi  
Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung  
jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-  
FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 1.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan  
Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI)  
PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53,  
Pati, Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang  
bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor  
197/PCT/OP/II/2016.
- 1.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman  
Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh  
Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa  
Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan  
tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang  
ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.

Halaman 383 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT 001, RW 002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.
- 1.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.
2. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1260 K/Pdt/1980 tertanggal 31-3-1982, menyebutkan: "Gugatan tidak dapat di terima karena ditujukan terhadap kuasa dari pada Ny. Sukarlin, sedang yang seharusnya digugat adalah Ny. Sukarlin Pribadi" Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/Sip/1975 tertanggal 20 April 1977 yang pada pokoknya menyatakan "Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima apabila orang yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap (*Gemis Aanhodaning Heid*)";

Halaman 384 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa didalam gugatan *a quo* telah terjadi kekeliruan yang nyata dimana Penggugat telah salah dalam menentukan pihak yang digugat baik mengenai nama maupun alamat pihak Tergugat, diantaranya:

4.1. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Ciracas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat V, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat.

4.2. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat VI, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur.

4.3. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesiaia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan

Halaman 385 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat VII, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur.

4.4. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor – Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat VV, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat.

4.5. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah *in casu* Tergugat V, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah.

Halaman 386 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dengan demikian Penggugat dalam mengajukan gugatannya, nyata-nyata telah keliru dalam memilih dan menentukan pihak sebagai Tergugat dan/atau salah alamat, hal yang demikian merupakan kesalahan yang fatal yang berakibat gugatan menjadi cacat formil, oleh karenanya patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah ditolak seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

### Gugatan Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:
- 1.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- 1.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.
- 1.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan

Halaman 387 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAL.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.

- 1.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 1.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/II/2016.
- 1.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 1.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.

Halaman 388 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.
2. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa selain gugatan salah pihak (*error in persona*), ternyata gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 adalah gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*) hal mana Serikat Pekerja yang merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 sebanyak 8 (delapan) Serikat Pekerja, akan tetapi Penggugat hanya menarik 6 (enam) Serikat Pekerja sebagai Tergugat;
4. Bahwa Penggugat tidak menarik 2 (dua) Serikat Pekerja yang turut serta merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah kekeliruan fatal dan menyebabkan gugatan menjadi kurang pihak;
5. Bahwa 2 (dua) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dan seharusnya ditarik pula menjadi pihak dalam perkara *a quo* adalah sebagai berikut:
  - 5.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang

Halaman 389 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.

5.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.

6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, jelas dan terang gugatan Penggugat kurang pihak oleh karenanya gugatan mengandung cacat formil dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Gugatan Prematur

1. Bahwa dalam petitum gugatan Penggugat dari angka 1 s/d angka 31 dari halaman 47 s/d halaman 57 pada pokoknya mengenai pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2023-2025;
2. Bahwa pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan antara Penggugat dengan Tergugat V dan Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, sebagaimana telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya yang selanjutnya dibuat Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, dikuatkan oleh pengakuan Penggugat pada anjuran tertulis dari kementerian Ketenagakerjaan pada bagian Pendapat Pengusaha/Perusahaan yang pada pokoknya yang menjadi perselisihan adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;

Halaman 390 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

3. Bahwa berdasarkan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat;
5. Bahwa faktanya mulai dari tahap bipartite dan mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan yang menjadi obyek sengketa adalah perselisihan kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati adalah untuk Periode 2022-2024, bukan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2023-2025;
6. Bahwa faktanya pula sebagai syarat pengajuan gugatan dalam perkara *a quo* adalah perselisihan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, hal demikian termuat dalam anjuran nomor: MED XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022, sebagaimana dilampirkan Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023;
7. Bahwa jelas dan terang, Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 belum pernah dilakukan perundingan bipartite dan mediasi melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang kketenagakerjaan Cq. Kementerian Ketenagakerjaan, dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan prematur;
8. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan prematur, maka patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah ditolak untuk

*Halaman 391 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

Gugatan Kabur Dan Tidak Jelas (*Abscuur Libel*)

Tentang Jenis Perselisihan yang tidak jelas

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023 perihal nya adalah tentang Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
3. Bahwa selaras dengan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tersebut diatas, berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
4. Bahwa Penggugat tidak menyebutkan hal perselisihan diantara 4 (empat) perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial apakah perselisihan hak?, apakah perselisihan kepentingan?, apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja? atau apakah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan?, akan tetapi Penggugat

Halaman 392 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

justru yang diajukan dalam gugatan adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai makna 4 (empat) jenis perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial menjadi obyek sengketa dalam perkara *a quo*;

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka perihal gugatan Penggugat yang menyebutkan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscur libel*) dan mengandung cacat formil;
6. Bahwa karena gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 dinyatakan tidak jelas dan mengandung cacat formil, maka patut dan layak gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Tentang Pihak Dalam Perselisihan

1. Bahwa selain salah menentukan pihak sebagai Tergugat sebagaimana diuraikan Tergugat V dalam eksepsi gugatan salah pihak (*error in persona*) dan gugatan kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*), apabila dicermati ternyata posita gugatan Penggugat berisi tentang sanggahan, bantahan dan/atau tanggapan terhadap isi Anjuran Mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2022;
2. Bahwa posita gugatan Penggugat berisi tentang perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Bahwa anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tidak mengikat para pihak yang bersengketa dan tidak mengikat pula terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan

Halaman 393 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengadili perkara *a quo*, sehingga Penggugat tidak sepatutnya melakukan sanggahan dan bantahan terhadap isi anjuran tersebut dalam gugatan;

4. Bahwa karena posita gugatan Penggugat hanya berisi sanggahan dan bantahan terhadap anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga memberikan kesan sebagai pihak Tergugat dalam perkara *a quo* adalah Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Bahwa posita gugatan yang demikian haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*) dan mengandung cacat formil, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

### Tentang Hubungan Kausalitas antara Posita dan Petitum

1. Bahwa posita gugatan Penggugat telah menguraikan peristiwa hukum suatu proses pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024 termasuk bantahan terhadap isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2023 tentang Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024;
2. Bahwa dalam petitum Penggugat mengajukan tuntutan sebanyak 31 (tiga puluh satu) tuntutan pada pokoknya mengenai pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025;
3. Bahwa nyata-nyata yang telah dirundingkan secara bipartite dan mediasi pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh

Halaman 394 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Manunggalsejati periode 2022-2024 bukan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2023-2025;

4. Bahwa dengan demikian jelas dan terang, dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita gugatan tidak bertautan dengan peristiwa hukum yang diuraikan dalam posita gugatan Penggugat, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*);
5. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan sebagai gugatan yang tidak jelas dan kabur, maka patut dan wajar apabila gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Tentang Obyek Perselisihan Tidak Utuh

1. Bahwa perselisihan kepentingan tentang pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") untuk periode 2022-2024 di perusahaan Penggugat pada pokoknya membuat dan/atau merubah syarat-syarat kerja yang terdiri dari Bab, Pasal dan ayat;
2. Bahwa sampai dengan perselisihan kepentingan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 dimohonkan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat 15 pasal dan ayat pada masing-masing pasal yang belum sepakat, yaitu:
  - 2.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;
  - 2.2. Pasal 58 ayat (1) , ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 2.3. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;

Halaman 395 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 2.4. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 2.5. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- 2.6. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 2.7. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 2.8. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 2.9. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 2.10. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
- 2.11. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
- 2.12. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 2.13. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 2.14. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
- 2.15. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
3. Bahwa setelah mendapatkan anjuran tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdapat

Halaman 396 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

kesepakatan beberapa pasal antara Penggugat dengan Tergugat V dan Para Tergugat lainnya, yaitu:

- 3.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
- 3.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
- 3.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 3.4. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
4. Bahwa dengan demikian yang seharusnya menjadi obyek perselisihan kepentingan adalah pasal dan ayat yang belum sepakat yaitu:
  - 4.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;
  - 4.2. Pasal 61 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
  - 4.3. Pasal 62 ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
  - 4.4. Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
  - 4.5. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
  - 4.6. Pasal 65 ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
  - 4.7. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
  - 4.8. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
  - 4.9. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;

Halaman 397 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 4.10. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 4.11. Pasal 70 ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
5. Bahwa ternyata obyek sengketa yang Penggugat ajukan dalam isi gugatan tidak utuh yaitu pasal yang belum ada kesepakatan tidak diajukan dalam isi gugatan dan pasal yang telah sepakat justru dijadikan obyek sengketa, antara lain sebagai berikut:
- 5.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
- 5.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 5.4. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- 5.5. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 5.6. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 5.7. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 5.8. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 5.9. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;

Halaman 398 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- 5.10. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang  
PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak  
Pidana;
- 5.11. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur  
tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 5.12. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena  
Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 5.13. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK  
Karena Permohonan Pekerja;
- 5.14. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban  
Akibat PHK;
6. Bahwa karena Penggugat dalam isi gugatan telah menghilangkan obyek  
perselisihan tentang Tunjangan Hari Raya dan mencampur adukan pasal  
dan ayat yang telah disepakati, tidak lengkap dan/atau obyek sengketa  
tidak utuh yang mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas atau kabur  
(*abscuur libel*);
7. Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat dalam gugatannya tertanggal  
27 Juni 2023 patut dan untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima  
(*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa semua dalil-dalil Tergugat V yang telah diuraikan dalam eksepsi  
mohon dianggap termasuk dan terulang dalam jawaban pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat V menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali  
terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat V;
3. Bahwa Tergugat V menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada  
angka 1 dan angka 2, halaman 3 s/d halaman 4, dengan alasan dan dalil-  
dalil sebagai berikut:

Halaman 399 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

3.1. Bahwa di Perusahaan Penggugat tidak dikenal adanya organisasi Serikat Pekerja dengan nama-nama organisasi Serikat Pekerja sebagaimana didalilkan Penggugat tersebut;

3.2. Bahwa organisasi Serikat Pekerja yang ada di perusahaan Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- b. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.
- c. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PT.TRMS/IV/2016.
- d. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kelurahan Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten

Halaman 400 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.

- e. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati - Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/I/2016.
- f. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKEK-PHIK/20.
- g. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.
- h. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang Bandar Lampung City Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.

Halaman 401 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3.3. Bahwa yang berhak mewakili dan melindungi kepentingan anggota termasuk tidak terbatas untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati adalah organisasi sebagaimana tersebut diatas.
4. Bahwa Tergugat V membenarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 3, angka 4 dan angka 5, halaman 4;
5. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:
- 5.1. Bahwa sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya tidak pernah membuat dan/atau menyepakati Perundingan Perjanjian Kerja Bersama dimaksud didasarkan dan/atau berpedoman dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja junctis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 5.2. Bahwa yang disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, sebagai dasar dan pedoman dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah sebagai berikut:
- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 115 sampai dengan Pasal 135;

Halaman 402 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I. Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

5.3. Bahwa Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya berkomitmen dalam pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama harus lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya baik isi maupun kualitasnya, dengan demikian dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5 haruslah tidak dapat dipertimbangkan.

6. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 7 dan angka 8, halaman 5, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:

6.1. Bahwa Pasal 14 angka 1 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT Triteguh Manunggalsejati yang dibuat dan disepakati oleh para pihak pada tanggal 12 Oktober 2021 disepakati bahwa "Seluruh materi dan/atau pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan naskah PKB final.";

6.2. Bahwa yang dimaksud naskah PKB final, para pihak setuju dan sepakat semua pasal yang telah disepakati dalam perundingan secara mutatis mutandis berlaku seketika sejak terjadi kesepakatan;

6.3. Bahwa faktanya Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya telah melaksanakan pasal-pasal yang disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, kecuali terhadap hal-hal yang belum disepakati yaitu pasal 36 ayat (5) tentang Tunjangan Hari Raya dan Pasal 61 ayat (3) "cuti besar", ayat (4) "uang pisah", Pasal 62 ayat (4) "pemberian hak uang pisah", Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) "nilai dan besaran kompensasi PHK

Halaman 403 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

karena usia pensiun”, Pasal 64 “PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat”, Pasal 65 “PHK Karena Meninggal Dunia”, Pasal 66 “PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan”, Pasal 67 “PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana”, Pasal 68 “PHK Karena Aksi Korporasi”, Pasal 69 “PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)”, dan Pasal 70 ayat (2) dan ayat (3) “PHK Karena Permohonan Pekerja”;

6.4. Bahwa dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, atas dasar kesepakatan bersama dan dengan itikad baik telah dilaksanakan dan berlaku diseluruh cabang Perusahaan Penggugat sejak adanya kesepakatan, kecuali terhadap pasal berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021.

7. Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat pada angka 9, angka 10 dan angka 11, halaman 5 s/d halaman 6, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:

7.1. Bahwa benar Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mengeluarkan anjuran tertulis untuk Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya dengan nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022;

7.2. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 “usulan dfrat Penggugat”, Pasal 32 “usulan Serikat Pekerja” dan Pasl 37 “PKB 2019-2021” yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 404 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7.3. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 7.2. adalah sebagai berikut:

## Pasal 36

### Tunjangan Hari Raya

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

7.4. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga

Halaman 405 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Halaman 406 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan

Halaman 407 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- Pekerja mengundurkan diri.
- Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- Pekerja meninggal dunia.
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja

Halaman 408 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	14

(3) -----

(4) -----

(5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada

Halaman 409 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari yang ditetapkan.

- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

(4) —————

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) —————

(4) —————

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang

Halaman 410 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

merupakan hak atau milik Perusahaan.

- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

7.5. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 61

### Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Uang Penggantian Hak
  - a. Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
  - c. Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

- (2) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

Halaman 411 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



**Pasal 62**

**Pekerja Mengundurkan Diri**

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (1) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**Pasal 63**

**PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun**

- (1) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (2) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**Pasal 64**

**PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat**

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja

Halaman 412 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat

Halaman 413 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib

Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggant'an hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap

Halaman 414 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang

Halaman 415 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- e. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- f. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang

Halaman 416 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja

Halaman 417 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

7.6. Bahwa dengan demikian, substansi Pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek sengketa perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* adalah sebagaimana dimaksud angka 7.5. tersebut diatas.

8. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 12 halaman 6 s/d halaman 7, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:

8.1. Bahwa sebelum memasuki tahapan perundingan isi dan substansi pasal per pasal serta ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024, Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya telah

Halaman 418 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menyepakati Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.2. Bahwa Pasal 14 Tata Tertib Perundingan dimaksud mengatur tentang Pemberlakuan Hasil Perundingan, sebagai berikut:

1. Seluruh materi dan/atau pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan Naskah PKB bersifat final.
2. Keseluruhan naskah PKB didaftarkan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia serta disosialisasikan kepada seluruh pekerja.
3. Apabila terjadi kesalahan dan/atau perubahan redaksional pada cetakan Buku PKB, maka akan dilakukan perbaikan dengan mengacu pada risalah dan/atau Notulensi hasil perundingan PKB.
4. Seluruh pasal baik yang sudah disepakati ataupun yang belum disepakati akan dicantumkan dalam Berita Acara Perundingan, mengenai pasal yang belum sepakat, para pihak sepakat untuk mengacu pada ketentuan pasal 73 ayat (4) PKB Tahun 2019-2021.

8.3. Bahwa Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021 sebagaimana dimaksud, berbunyi sebagai berikut:

*“Jika masa berlakunya PKB ini berakhir, sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku.”*

8.4. Bahwa relevan dengan pengakuan Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya baik dalam tahapan perundingan ataupun dalam tahapan mediasi, Penggugat dan seluruh Tergugat

Halaman 419 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan bahwa pasal yang telah disepakati atau yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan adalah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka patut dan layak apabila pasal-pasal yang telah disepakati dalam perundingan dan isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial tenaga Kerja yang telah disepakati, serta subtansi pasal yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan kepentingan dalam perkara a quo haruslah dinyatakan menjadi norma Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024.

9. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14), halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:

9.1. Bahwa dalil-dalil Penggugat posita angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, berisi tentang bantahan terhadap Mediator yang telah mengeluarkan anjuran tertulis kepada Penggugat, Tergugat V dan Para Tergugat lainnya dalam perkara a quo;

9.2. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 13 ayat (2) huruf a, yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka;

9.3. Bahwa anjuran tertulis yang diusulkan oleh Mediator dalam Perselisihan Kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, bersifat

Halaman 420 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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

tidak mengikat kepada para pihak dan termasuk terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini;

- 9.4. Bahwa relevan dengan dalil Penggugat angka 16 halaman 45 yang menyatakan:

*"Mediator terbukti menganjurkan sesuatu hal padahal Para Tergugat maupun Penggugat tidak pernah mempermasalahkan hal itu di dalam perundingan pembaharuan PKB maupun di dalam mediasi."*

Selanjutnya Penggugat meminta kepada Majelis Hakim sebagai berikut:

*"Oleh karena itu Majelis Hakim beralasan menyatakan Anjuran yang tidak bersumber pada tuntutan atau permintaan para pihak demi hukum haruslah ditolak dan dikualifikasikan sebagai ultra vetita.";*

- 9.5. Bahwa hal yang demikian menambah ketidakjelasan gugatan Penggugat, hal mana dalam posita Penggugat menguraikan isi anjuran Mediator yang diterima Sebagian dan ditolak Sebagian, sisi lain Penggugat meminta agar anjuran Mediator dinyatakan batal demi hukum dan harus ditolak serta dikualifikasikan sebagai *ultra vetita*;

- 9.6. Bahwa Tergugat V pun mengakui bahwa isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022 tidak sesuai dengan hal-hal yang disengketakan oleh para pihak, pun demikian Tergugat V menyadari bahwa anjuran sebagaimana dimaksud tidak mengikat para pihak dan merupakan saran atau usulan Mediator dalam rangka upaya penyelesaian;

- 9.7. Bahwa dengan demikian dalil-dalil posita Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, patut dan layak untuk dikesampingkan.

Halaman 421 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

10. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:

10.1. Bahwa Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya telah konsekuen melaksanakan pasal 14 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 tertanggal 12 Oktober 2021, yaitu melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut, dengan kata lain Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 telah dilaksanakan, kecuali terhadap pasal dan ayat terkait Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja yang belum terdapat kesepakatan;

10.2. Bahwa berdasarkan Pasal 14 angka 4 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengatur bahwa terhadap pasal dan ayat yang belum terdapat kesepakatan tersebut, Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya bersepakat berpedoman pada Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;

10.3. Bahwa terhadap pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum terdapat kesepakatan karena Penggugat menginginkan adanya penurunan kualitas isi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021;

10.4. Bahwa Tergugat V dan Para Tergugat lainnya mengusulkan substansi Pasal yang belum terdapat kesepakatan tersebut agar isi substansi pasal tersebut isi dan kualitasnya lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;

Halaman 422 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

10.5. Bahwa usulan Tergugat V dan Para Tergugat lainnya didasarkan pada kaedah Pasal 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

- (5) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian Bersama.

10.6. Bahwa berdasarkan kaidah Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat V berpendapat bahwa kalau Peraturan Perusahaan yang dibuat untuk menggantikan PKB karena serikat pekerja/serikat buruh tidak ada lagi di perusahaan, pun isi dan ketentuan Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari Perjanjian Kerja Bersama, apalagi dalam hal Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama lebih patut dan layak tidak ada penurunan kualitas isi PKB sebelumnya;

10.7. Bahwa dengan demikian sangat tidak adil apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili mengabulkan keinginan Penggugat;

10.8. Bahwa Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang telah disepakati dalam perundingan telah dilaksanakan oleh para pihak sejak adanya kesepakatan, maka patut dan layak perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* haruslah ditetapkan sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

10.9. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* justru menjadi salah dan melanggar hukum acara Pengadilan

Halaman 423 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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

Hubungan Industrial apabila mengabulkan tuntutan Penggugat, karena terdapat fakta-fakta sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan oleh Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2022-2024 yang faktanya pasal dan ayat yang telah disepakati seketika berlaku dan dilaksanakan oleh para pihak;
- b. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 nyata-nyata belum pernah dirundingkan dan belum pernah dimediasikan, sebagaimana amanat Pasal 3 Ayat (1) dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

10.10. Bahwa dengan demikian dalil Penggugat angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47 haruslah dinyatakan ditolak.

11. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 24 halaman 47, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:

11.1. Bahwa sampai dengan jawaban gugatan ini diajukan, Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya secara konsekuen dilandasi dengan itikad baik telah melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

11.2. Bahwa dalil Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat secara tanggung renteng adalah dalil yang mengada-ada, maka sepatutnya haruslah ditolak;

12. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 25 halaman 47, Tergugat V menanggapi sebagai berikut:

12.1. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*)

Halaman 424 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Dan Provisional Jo Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 4 Tahun 2001 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*) Dan Provisional, Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* lebih berhati-hati dalam mempertimbangkan tuntutan Penggugat;

12.2. Bahwa dalil “bersifat mendesak” adalah dalil yang mengada-ada, faktanya Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya secara sungguh-sungguh dengan itikad baik telah melaksanakan pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

12.3. Bahwa pengecualian pasal dan ayat yang belum disepakati Penggugat dan Tergugat V serta Para Tergugat lainnya telah sepakat keberlakuannya sesuai Pasal 70 ayat (4) PKB Periode 2019-2021, selain itu hal-hal yang secara khusus belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka mutatis mutandis menggunakan hukum secara umum, sehingga tidak ada hal yang berifat mendesak, dengan demikian tidak ada kekosongan hukum di Perusahaan Penggugat sekalipun meliputi beberapa wilayah Provinsi;

12.4. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, patut dan layak tuntutan serta merta haruslah ditolak.

## Dalam Rekonvensi

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi mohon kiranya seluruh dalil-dalil dalam konvensi dianggap termasuk dan terulang dalam pokok bahasan Dalam Rekonvensi ini;
2. Bahwa di Perusahaan Tergugat Rekonvensi terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang tersebar di wilayah Indonesia yang berdomisili di Cabang Perusahaan Tergugat Rekonvensi, 8 (delapan) Serikat Pekerja dimaksud adalah sebagai berikut:

Halaman 425 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

- 2.3.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- 2.4.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PT.TRMS/X/2012.
- 2.5.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PT.TRMS/IV/2016.
- 2.6.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kelurahan Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 2.7.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53,

Halaman 426 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pati, Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/II/2016.

**2.8.** Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.

**2.9.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.

**2.10.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/VI/2020.

**3.** Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, sebagaimana Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (DPC SP KEP) Kabupaten/Kota Bogor Nomor: Kep. 004/SK/DPC FSP KEP/XII/2022 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati

Halaman 427 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Periode 2023-2027 tertanggal 18 Desember 2022 dan Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dengan Bukti Pencatatan Nomor: 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/91200/1/2014 tertanggal 10 Januari 2014;

4. Bahwa berawal dari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati selanjutnya disebut PKB Triteguh Manunggalsejati periode 2019-2021 akan berakhir selanjutnya Penggugat Rekonvensi dengan Serikat Pekerja lain di PT. Triteguh Manunggalsejati dan Tergugat Rekonvensi setuju dan sepakat untuk dilakukan perpanjangan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati selama 1 (satu) tahun untuk periode 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022;
5. Bahwa telah dilakukan perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, antara lain sebagai berikut:
  - 5.1. Pada tanggal 12 – 14 Oktober 2021 dilaksanakan di Villa Bukit Pinus, Ciawi Bogor.
    - a. Perundingan pada tanggal 12 Oktober 2021 pokok bahasan Pembahasan dan Pembuatan serta penandatanganan kesepakatan Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
    - b. Perundingan pada tanggal 13 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;
    - c. Perundingan pada tanggal 14 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;
  - 5.2. Pada tanggal 26 – 27 Oktober 2021 dilaksanakan di JSI Resort, Mega Mendung, Bogor.
    - a. Perundingan pada tanggal 26 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;

Halaman 428 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

5.3. Perundingan tanggal 27 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending. Pada tanggal 14 – 15 Desember 2021 dilaksanakan di Hotel Swiss-Bell TB Simatupang, Jakarta Selatan.

- a. Perundingan tanggal 14 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;
- b. Perundingan tanggal 15 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending.

5.4. Pada tanggal 27 Desember 2021 dilaksanakan di South Quarter TB. Simatupang, Jakarta Selatan dengan pokok bahasan membahas usulan dari Serikat Pekerja mengenai pasal-pasal yang belum disepakati.

6. Bahwa setelah 8 (delapan) kali dilakukan terdapat beberapa pasal yang belum disepakati antara lain sebagai berikut:

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA</p> <p>1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari raya sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</p> <p>4. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja lebih</p>	<p>PASAL 36 TUNJANGAN HARI RAYA</p> <p>1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a) Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun maka dihitung</p>	<p>PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA</p> <p>1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari raya sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</p>

Halaman 429 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024												
<p>dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</p> <p>b. Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</p> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.</p>	<p>secara proporsional.</p> <p>b) Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</p> <p>4. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK), termasuk mengundurkan diri s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja berhak mendapatkan THR sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.</p>	<p>4. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</p> <p>b. Perhitungan THR sebagai berikut:</p> <table><tr><th>MASA KERJA (TAHUN)</th><th>BESARAN THR (GAJI POKOK)</th></tr><tr><td>&lt;1</td><td>PROPORSIO NAL</td></tr><tr><td>1-5</td><td>100%</td></tr><tr><td>5-10</td><td>150%</td></tr><tr><td>10-15</td><td>175%</td></tr><tr><td>≥15</td><td>200%</td></tr></table> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.</p>	MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)	<1	PROPORSIO NAL	1-5	100%	5-10	150%	10-15	175%	≥15	200%
MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)													
<1	PROPORSIO NAL													
1-5	100%													
5-10	150%													
10-15	175%													
≥15	200%													
<p>BAB X PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</p> <p>Pasal 58 UMUM</p> <p>Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:</p> <p>a) Pekerja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan.</p> <p>b) Bera khirnya PKWT.</p>	<p>BAB X PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</p> <p>Pasal 62 PENYEBAB PHK</p> <p>1. Pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja mengacu kepada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena</p>	<p>BAB X PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</p> <p>PASAL 58 UMUM</p> <p>Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:</p> <p>a) Pekerja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan.</p> <p>b)</p>												

Halaman 430 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
c) Pek erja mengundurkan diri atas kemauan Pekerja sendiri.	alasan, antara lain: a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja;	erakhirnya PKWT. c) P ekerja mengundurkan diri atas kemauan Pekerja sendiri.
d) Pek erja tidak hadir bekerja ( absen ) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.	b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;	d) P ekerja tidak hadir bekerja (absen) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan .
e) Pek erja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1.	c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;	e) P ekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1.
f) Pek erja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun.	d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);	f) P ekerja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun.
g) Pek erja memasuki usia pensiun.	e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang;	g) P ekerja memasuki usia pensiun.
h) Pek erja meninggal dunia.	f. Perusahaan pailit;	h) P ekerja meninggal dunia.
i) Mela kukan pelanggaran setelah Pekerja mendapatkan surat peringatan III.	g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: 1. Menganiaya, menghina secara kasar atau	i) M elakukan pelanggaran setelah Pekerja mendapatkan surat peringatan III.
j) Pek erja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkracht sebagaimana mengacu Pasal 160 UU Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.		j) P ekerja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkracht sebagaimana mengacu Pasal 70 PKB.
k) Alas an lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.		k) Al asan lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB.
l) PHK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada		

Halaman 431 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
ketentuan Pasal 169 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	<p>mengancam Pekerja</p> <p>2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan</p> <p>3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu</p> <p>4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja</p> <p>5. Memerintahkan Pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar dari yang telah diperjanjikan</p> <p>6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja</p> <p>h. Adanya putusan Lembaga</p>	<p>l) P HK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB.</p>

Halaman 432 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja</p> <p>i. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;</li><li>2. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan</li><li>3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;</li></ol> <p>j. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan</p>	



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;</p> <p>k. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan pertama, kedua, atau ketiga.</p> <p>l. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;</p> <p>m. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;</p> <p>n. Pekerja memasuki usia pensiun;</p> <p>o. Pekerja meninggal dunia;</p> <p>p. Pekerja tidak lulus pada masa percobaan.</p>	
<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat</p>	<p>PASAL 77 PHK DALAM MASA PERCOBAAN</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat</p>	<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat</p>

Halaman 434 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.</p> <p>3. Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.</p>	<p>dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>
<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja</p>	<p>PASAL 79 PENGAKHIRAN PKWT</p> <p>1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.</p> <p>2. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan</p>	<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal</p>

Halaman 435 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.	siswa waktu perjanjian kerja.	pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 79 PENGAKHIRAN PKWT</p> <p>1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.</p> <p>2. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.</p>	<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>
<p>PASAL 70 KOMPENSASI PHK</p> <p>1. Perhitungan</p>	<p>PASAL 83 KOMPENSASI PHK</p> <p>1. Perhitungan uang</p>	<p>PASAL 70 KOMPENSASI PHK</p> <p>1. Perhitung</p>

Halaman 436 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																																								
uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja karena adanya PHK adalah berpedoman kepada ketentuan perundang-undangan. 2.Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat Pekerja mengundurkan diri.	kompensasi PHK kepada Pekerja berpedoman kepada ketentuan perundang - undangan. 2.Kriteria pemberian Uang Pisah kepadaPekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat pekerjamenhndurkan diri dan berpedoman kepada ketentuan perundangan yang berlaku	an uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja meliputi ; a. Perhitungan pesangon <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> b. Perhitungan Masa Kerja <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaan</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table> c. Uang penggantian hak : a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10
MASA KERJA	NILAI UPAH																																									
≤ 1	1 bulan upah																																									
1 - 2 tahun	2 bulan upah																																									
2 - 3 tahun	3 bulan upah																																									
3 - 4 tahun	4 bulan upah																																									
4 - 5 tahun	5 bulan upah																																									
5 - 6 tahun	6 bulan upah																																									
6 - 7 tahun	7 bulan upah																																									
7 - 8 tahun	8 bulan upah																																									
≥ 8 tahun	9 bulan upah																																									
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan																																									
0-3	0																																									
3-6	2																																									
6-9	3																																									
9-12	4																																									
12-15	5																																									
15-18	6																																									
18-21	7																																									
21-24	8																																									
≥ 24	10																																									

Halaman 437 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri sbb:</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung.</p>
PASAL 60	PASAL 69	PASAL 60

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah mangkir 5 hari berturut-turut tidak hadir
0-6	0
6-12	1
12-16	2
16-20	3
≥ 20	4

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah undur diri baik-baik
4 ≤	0
4-6	1
11-16	3
16-21	4
≥ 21	5



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI</p> <p>1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.</p> <p>2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya.</p> <p>3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah (Pasal 162 UU Nomor 13 Tahun 2003).</p> <p>4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.</p>	<p>MENGUNDURKAN DIRI</p> <p>1. Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri dengan kewajiban mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada Human Capital melalui atasannya yang disampaikan paling lambat 30 hari sebelum efektifnya waktu pengunduran diri.</p> <p>2. Setelah mempertimbangkan alasan dan hal lainnya yang relevan dengan permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Perusahaan dapat menolak atau menyetujui permohonan Pekerja.</p>	<p>PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI</p> <p>1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.</p> <p>2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya.</p> <p>3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah meliputi ;</p> <p>a. Uang penggantian hak ;</p> <p>b. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>e. Hal - hal lain yang</p>

Halaman 439 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Masa	Uang pisah mangkir
Masa kerja (per tahun)	Uang pisah undur diri baik-baik
4 ≤	0
4-6	1
11-16	3
16-21	4
≥ 21	5

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.  Uang pisah: 1.  2.  3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung. 8. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.
<b>PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN</b>  1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun. 2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulangtahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat	<b>PASAL 75 PHK KARENA PEKERJA MEMASUKI USIA PENSIUN</b>  1. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam). 2. Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai	<b>PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN</b>  1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun. 2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha,





PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																		
diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.	dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).	usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.																		
5. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah sesuai dengan aturan Perusahaan dan mengikuti ketentuan/ tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.		4. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.																		
		a. Uang pesangon																		
		<table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH																			
≤ 1	1 bulan upah																			
1 - 2 tahun	2 bulan upah																			
2 - 3 tahun	3 bulan upah																			
3 - 4 tahun	4 bulan upah																			
4 - 5 tahun	5 bulan upah																			
5 - 6 tahun	6 bulan upah																			
6 - 7 tahun	7 bulan upah																			
7 - 8 tahun	8 bulan upah																			



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		<div>≥ 8 tahun</div>	<div>9 bulan upah</div>
		b. Uang Penghargaan	
		<div>Masa kerja (per tahun)</div>	<div>Uang Penghargaan</div>
		<div>0-3</div>	<div>0</div>
		<div>3-6</div>	<div>2</div>
		<div>6-9</div>	<div>3</div>
		<div>9-12</div>	<div>4</div>
		<div>12-15</div>	<div>5</div>
		<div>15-18</div>	<div>6</div>
		<div>18-21</div>	<div>7</div>
		<div>21-24</div>	<div>8</div>
		<div>≥ 24</div>	<div>10</div>
		c. Uang penggantian hak :	
		a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;	
		b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;	
c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;			
d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja			



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																						
		bersama.																						
<p>PASAL 63</p> <p>PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</p> <p>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>PASAL 74</p> <p>PHK KARENA PEKERJA SAKIT BERKEPANJANGAN ATAU CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA</p> <p>Apabila Pekerja tidak mampu bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</p>	<p>PASAL 63</p> <p>PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</p> <p>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <p>b. Uang Penghargaan</p> <table><tr><td>Masa kerja (per tahun)</td><td>Uang Penghargaa n</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n
MASA KERJA	NILAI UPAH																							
≤ 1	1 bulan upah																							
1 - 2 tahun	2 bulan upah																							
2 - 3 tahun	3 bulan upah																							
3 - 4 tahun	4 bulan upah																							
4 - 5 tahun	5 bulan upah																							
5 - 6 tahun	6 bulan upah																							
6 - 7 tahun	7 bulan upah																							
7 - 8 tahun	8 bulan upah																							
≥ 8 tahun	9 bulan upah																							
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n																							

Halaman 443 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak : a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.	
PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA	PASAL 76 PHK KARENA PEKERJA MENINGGAL DUNIA	PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA	
1. Dalam hal Pekerja	Apabila Pekerja meninggal	1. Dalam hal Pekerja	

Halaman 444 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																										
<p>meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan putus demi hukum dan Perusahaan membayar hak dari dan kepada ahli waris Pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.</p>	<p>meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <p>b. Uang Penghargaan</p> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaan</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan	0-3	0	3-6	2
MASA KERJA	NILAI UPAH																											
≤ 1	1 bulan upah																											
1 - 2 tahun	2 bulan upah																											
2 - 3 tahun	3 bulan upah																											
3 - 4 tahun	4 bulan upah																											
4 - 5 tahun	5 bulan upah																											
5 - 6 tahun	6 bulan upah																											
6 - 7 tahun	7 bulan upah																											
7 - 8 tahun	8 bulan upah																											
≥ 8 tahun	9 bulan upah																											
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan																											
0-3	0																											
3-6	2																											



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024															
		<table><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table>	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10	
		6-9	3														
		9-12	4														
		12-15	5														
		15-18	6														
		18-21	7														
		21-24	8														
		≥ 24	10														
c. Uang penggantian hak :																	
a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;																	
b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;																	
c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;																	
d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.																	
PASAL 66	PASAL 72	PASAL 66															





PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																		
<p>PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 ( satu ) kali sesuai ketentuan Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003.</p>	<p>PHK KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERTINGKAT SETELAH DIKELUARKAN SURAT PERINGATAN</p> <p>Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat dan telah mendapat Surat Peringatan terakhir.</p>	<p>PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas Perusahaan akan memberikan hak kepada pekerja/buruh uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH																			
≤ 1	1 bulan upah																			
1 - 2 tahun	2 bulan upah																			
2 - 3 tahun	3 bulan upah																			
3 - 4 tahun	4 bulan upah																			
4 - 5 tahun	5 bulan upah																			
5 - 6 tahun	6 bulan upah																			
6 - 7 tahun	7 bulan upah																			
7 - 8 tahun	8 bulan upah																			



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		≥ 8 tahun	9 bulan upah
		b. Uang Penghargaan	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak :	
		a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;	
		b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;	
		c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;	
		d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja	

Halaman 448 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		bersama.
<p>PASAL 67 PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB</p> <p>Dalam hal Pekerja ditahan oleh Pihak yang Berwajib maka Perusahaan dapat melakukan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>PASAL 73 PHK KARENA PEKERJA DITAHAN PIHAK BERWAJIB ATAU MELAKUKAN TINDAK PIDANA</p> <p>Apabila Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib atas pengaduan Pengusaha atau pihak lain atau divonis bersalah oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</p>	<p>PASAL 67 PHK KARENA PENAHANAN PIHAK BERWAJIB</p> <p>1. Dalam hal Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka Pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.</p> <p>8. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama Pekerja</p>

Halaman 449 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>ditahan oleh pihak yang berwajib.</p> <p>9. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p> <p>10. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan Pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>11. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>12. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>

Halaman 450 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																														
		<div>13. Pengusaha wajib membayar kepada Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan ketentuan sebagai berikut;</div> <div>a. Uang pesangon</div> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <div>b. Uang Penghargaan</div> <table><tr><th>Masa kerja (per tahun)</th><th>Uang Penghargaa n</th></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah	Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4
MASA KERJA	NILAI UPAH																															
≤ 1	1 bulan upah																															
1 - 2 tahun	2 bulan upah																															
2 - 3 tahun	3 bulan upah																															
3 - 4 tahun	4 bulan upah																															
4 - 5 tahun	5 bulan upah																															
5 - 6 tahun	6 bulan upah																															
6 - 7 tahun	7 bulan upah																															
7 - 8 tahun	8 bulan upah																															
≥ 8 tahun	9 bulan upah																															
Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n																															
0-3	0																															
3-6	2																															
6-9	3																															
9-12	4																															



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak : a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.	
PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN	PASAL 64 PHK KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN	Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN	

Halaman 452 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN ATAU PEMISAHAN PERUSAHAAN</p> <p>Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan,</p>	<p>PASAL 65 PHK KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN ATAU TIDAK DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN YANG DISEBABKAN PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN</p> <p>5. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.</p> <p>6. Perusahaan dapat</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>

Halaman 453 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku.	melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian Perusahaan.	
<b>PASAL 68</b> <b>PHK KARENA ATAS DASAR</b> <b>PERTIMBANGAN</b> <b>PERUSAHAAN</b>  1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.  2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku.	<b>PASAL 66</b> <b>PHK KARENA</b> <b>PERUSAHAAN TUTUP-</b>  1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun.  2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian.	<b>Pasal 68</b> <b>PHK KARENA ATAS</b> <b>DASAR PERTIMBANGAN</b> <b>PERUSAHAAN</b>  Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.
<b>PASAL 68</b> <b>PHK KARENA ATAS DASAR</b> <b>PERTIMBANGAN</b> <b>PERUSAHAAN</b>  1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan	<b>PASAL 67</b> <b>PHK KARENA KARENA</b> <b>KEADAAN MEMAKSA</b> <b>(FORCE MAJEUR)</b>  1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup disebabkan keadaan	<b>Pasal 68</b> <b>PHK KARENA ATAS</b> <b>DASAR PERTIMBANGAN</b> <b>PERUSAHAAN</b>  Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara

Halaman 454 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>memaksa (<i>force majeure</i>).</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) tetapi tidak mengakibatkan Perusahaan tutup.</p> <p>3. Salah satu peristiwa di bawah ini dikualifikasi sebagai keadaan memaksa (<i>force majeure</i>):</p> <p>a. Bencana alam, misalnya tsunami, gempa bumi, banjir, longsor dan yang lainnya.</p> <p>b. Bencana non alam, misalnya penyebaran penyakit menular yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai wabah penyakit yang berbahaya.</p> <p>c. Bencana sosial seperti peristiwa huru-hara dan kerusuhan sosial.</p> <p>d. Kebijakan pemerintah atau peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan Perusahaan menghentikan produksi dari jenis produk tertentu atau seluruh jenis produk atau tidak bisa menjalankan operasional baik untuk sebagian maupun seluruhnya.</p>	<p>dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
PASAL 69 PHK ATAS PERMOHONAN	PASAL 68 PHK KARENA LEMBAGA	PASAL 69 PHK ATAS

Halaman 455 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
PEKERJA  Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK.	PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENOLAK PERMOHONAN PHK DARI PEKERJA  Perusahaan dapat melakukan keputusan hubungan kerja apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menolak permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja dengan tanpa kewajiban membayar uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja.	PERMOHONAN PEKERJA  Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB (Kompensasi PHK), maka Perusahaan dapat melakukan PHK.
TIDAK ADA PASAL	PASAL 82 KEWAJIBAN AKIBAT PHK  Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib: 1. Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, cash advance yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan. 4. Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan,	TIDAK ADA PASAL

Halaman 456 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial. 5. Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.	

7. Bahwa tidak tercapainya kesepakatan terhadap pasal-pasal tersebut diatas, berdasarkan Pasal 13 angka 2 huruf b Tata Tertib Perundingan, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
8. Bahwa pada tanggal 8 Desember 2022, Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengeluarkan anjuran tertulis yang isinya sebagai berikut:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

Halaman 457 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
  - e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
  - f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian

Halaman 458 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang-Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. Pekerja mengundurkan diri.
  - b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
  - c. Pekerja meninggal dunia.
  - d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.

Halaman 459 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang  
Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	11



- (3) Uang Penggantian Hak
- e. Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
  - f. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
  - g. Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
  - h. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

(4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

- (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- a. PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- b. PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- c. PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

**Pasal 62**

**Pekerja Mengundurkan Diri**

**PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan**

**Diri**

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari

Halaman 461 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.

- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

### Pasal 63

#### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).
- (3) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat

Halaman 462 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

(5).

- (4) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan perusahaan secara otomatis berakhir.
- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang

Halaman 463 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1),  
uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal  
61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat  
(3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

### PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Halaman 464 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).

- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan

Halaman 465 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat

Halaman 466 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

(5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(6) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon

Halaman 467 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan

Halaman 468 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenalan, perlengkapan, atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

9. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 "usulan draft Tergugat Rekonvensi", Pasal 32 "usulan Serikat Pekerja" dan Pasal 37 "PKB 2019-2021" yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 469 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

10. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 9 adalah sebagai berikut:

## Pasal 36

### Tunjangan Hari Raya

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

11. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat

Halaman 470 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi dan Tergugat Tergugat Rekonvensi serta Serikat

Pekerja/Serikat Buruh lainnya, yaitu:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Halaman 471 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

Halaman 472 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- a. Pekerja mengundurkan diri.
- b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- k. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- l. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- m. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- n. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- o. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- p. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- q. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

~~Penggantian Hak dan Uang Pisah~~

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
$\leq 1$	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
$\geq 8$ tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Halaman 473 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	15

(3) -----

(4) -----

(5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

#### PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan

#### Diri

- Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus

Halaman 474 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

(3) -----

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) -----

(4) -----

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenalan, perlengkapan, atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra

Halaman 475 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.

- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

12. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya, yaitu:

## Pasal 61

### Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

- (2) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

Halaman 476 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (2) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan

Halaman 477 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

### PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib

### Atau Melakukan Tindak Pidana

Halaman 478 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 479 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (5).

- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.
- (6) PHK Karena Perusahaan Tutup
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja

Halaman 481 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) rlan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sehesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 482 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

13. Bahwa perbedaan pendapat antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya yang menyebabkan tidak adanya kesepakatan terhadap pasal-pasal PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah karena Tergugat Rekonvensi menginginkan isi dan pasal PKB sama dengan isi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sedangkan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya menginginkan isi dan kualitas PKB “pembaharuan” harus lebih baik dari PKB sebelumnya atau setidaknya tidaknya sama dengan PKB sebelumnya;
14. Bahwa sebagai dasar pembuatan pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya bersepakat dan dimuat dalam Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati bahwa yang menjadi dasar dan tata tertib perundingan berpedoman pada:
  - a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama Pasal 116 sampai Pasal 135. dan
  - c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
15. Bahwa berdasarkan Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

Halaman 483 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

16. Bahwa dengan demikian, berdasarkan dasar dan pedoman dalam tata tertib perundingan dan kaedah Pasal 129 ayat (2), maka cukup beralasan bagi Penggugat Rekonvensi dalam pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 meminta agar lebih baik dari PKB periode sebelumnya atau setidaknya tidak sama;
17. Bahwa berdasarkan uraian diatas, cukup alasan apabila gugatan rekonvensi untuk dipertimbangkan dan dikabulkan untuk seluruhnya;
18. Bahwa apabila gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi dikabulkan, Penggugat Rekonvensi khawatir Tergugat Rekonvensi tidak melaksanakan isi putusan baik Sebagian atau seluruhnya, dengan demikian patut dan layak apabila Tergugat Rekonvensi dikenakan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) per-hari terhitung sejak Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Yang memeriksa dan mengadili perkara aquo memberikan putusan sebagai berikut:

### DALAM KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk* *Verklaard*).

#### DALAM POKOK PERKARA

3. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;
4. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021, tetap mengikat dan berlaku pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

#### DALAM Rekonvensi

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Halaman 484 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan materi perundingan yang telah disepakati dalam perundingan mengikat dan berlaku sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
3. Menyatakan anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja materi Pasal 58, Pasal 59, Pasal 60 dan Pasal 71 yang telah disepakati, mengikat dan berlaku sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan

Halaman 485 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.

- d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu

Halaman 486 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.

- a. Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain: Pekerja mengundurkan diri.
- b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.

Halaman 487 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
  - (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.
4. Menyatakan Pasal 36 tentang Tunjangan Hari Raya Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 36

### TUNJANGAN HARI RAYA

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun =  
Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%

Halaman 488 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

5. Menyatakan Pasal 61 tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0

Halaman 489 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	10

## (3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

- (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut :

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;

Halaman 490 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

6. Menyatakan Pasal 62 tentang Pekerja Mengundurkan Diri Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapny berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 62

### PEKERJA MENGUNDURKAN DIRI

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

7. Menyatakan Pasal 63 tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapny berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh

Halaman 491 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).

(2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) Pekerja yang pensiun tidak diukur dengan sebelum dan sejak 1 Januari 2014. Pekerja memasuki usia pensiun akan memperoleh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).

8. Menyatakan Pasal 64 tentang PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapny berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 64

PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

(1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

(2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan

Halaman 492 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

9. Menyatakan Pasal 65 tentang PHK Karena Meninggal Dunia, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan Perusahaan secara otomatis berakhir.
  - (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
10. Menyatakan Pasal 66 tentang PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 493 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

11. Menyatakan Pasal 67 tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 67

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu)

Halaman 494 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

12. Menyatakan Pasal 68 tentang PHK Karena Aksi Korporasi, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

Halaman 495 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang

Halaman 496 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

- (6) PHK Karena Perusahaan Tutup
- Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
  - Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

13. Menyatakan Pasal 69 tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*), Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 69 (1)

PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)  
Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan

Halaman 497 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

14. Menyatakan Pasal 70 tentang PHK Karena Permohonan Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (3) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- (4) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
15. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp, 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap harinya apabila Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini;

## DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dari perkara ini.

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon putusan

Halaman 498 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat VI juga telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban serta Gugatan Rekonvensi pada tanggal 13 September 2023, sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

Bahwa Tergugat VI menolak seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat VI;

## DALAM EKSEPSI

Gugatan Salah Pihak (*Error In Persona*)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:

- 1.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- 1.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.

Halaman 499 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 1.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- 1.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 1.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/II/2016.
- 1.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 1.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT 001, RW 002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota

Halaman 500 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.

- 1.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.
2. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1260 K/Pdt/1980 tertanggal 31-3-1982, menyebutkan: "Gugatan tidak dapat di terima karena ditujukan terhadap kuasa dari pada Ny. Sukarlin, sedang yang seharusnya digugat adalah Ny. Sukarlin Pribadi" Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/Sip/1975 tertanggal 20 April 1977 yang pada pokoknya menyatakan "Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima apabila orang yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap (*Gemis Aanhodaning Heid*)";
4. Bahwa didalam gugatan *a quo* telah terjadi kekeliruan yang nyata dimana Penggugat telah salah dalam menentukan pihak yang digugat baik mengenai nama maupun alamat pihak Tergugat, diantaranya:
  - 4.1. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati

Halaman 501 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Ciracas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat VI, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Propinsi Jawa Barat.

4.2. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat VII, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Propinsi Jawa Timur.

4.3. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesiaia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur *in casu* Tergugat VIII, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesiaia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di

Halaman 502 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo,  
Propinsi Jawa Timur.

- 4.4. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor – Propinsi Jawa Barat *in casu* Tergugat VIV, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat.
- 4.5. Bahwa tidak ada organisasi Serikat Pekerja di Perusahaan Penggugat dengan nama Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah *in casu* Tergugat V, yang ada dan benar adalah Serikat Pekerja dengan nama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah.
5. Bahwa dengan demikian Penggugat dalam mengajukan gugatannya, nyata-nyata telah keliru dalam memilih dan menentukan pihak sebagai Tergugat dan/atau salah alamat, hal yang demikian merupakan kesalahan yang fatal yang berakibat gugatan menjadi cacat formil, oleh karenanya patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah

Halaman 503 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima

(*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Gugatan Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

6. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan nama-nama Serikat Pekerja sebagai berikut:

- 6.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.
- 6.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.
- 6.3. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jalan Sawungguling Nomor 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- 6.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT 003 RW 004, Kelurahan/Desa

Halaman 504 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Cicadas Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.

- 6.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo Nomor 53, Pati, Propinsi Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 197/PCT/OP/II/2016.
- 6.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 251/PERINAKER-PHIK/20.
- 6.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.
- 6.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.

Halaman 505 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa Serikat Pekerja yang merundingkan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024 adalah Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud angka 1.1. s/d angka 1.8. tersebut diatas, dengan kata lain sebagai pihak dalam pembuatan dan/atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
8. Bahwa selain gugatan salah pihak (*error in persona*), ternyata gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 adalah gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*) hal mana Serikat Pekerja yang merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 sebanyak 8 (delapan) Serikat Pekerja, akan tetapi Penggugat hanya menarik 6 (enam) Serikat Pekerja sebagai Tergugat;
9. Bahwa Penggugat tidak menarik 2 (dua) Serikat Pekerja yang turut serta merundingkan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah kekeliruan fatal dan menyebabkan gugatan menjadi kurang pihak;
10. Bahwa 2 (dua) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dan seharusnya ditarik pula menjadi pihak dalam perkara *a quo* adalah sebagai berikut:
  - 10.1. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Baru Zona Industri Keroncong, RT001/RW002, Gebang Raya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Propinsi Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Nomor 568.4/572-HI/2015.
  - 10.2. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Propinsi Lampung 35122 dan

Halaman 506 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang  
ketenagakerjaan, Nomor 569/424/VI.03/V/2020.

11. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, jelas dan terang gugatan Penggugat kurang pihak oleh karenanya gugatan mengandung cacat formil dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Gugatan Prematur

1. Bahwa dalam petitum gugatan Penggugat dari angka 1 s/d angka 31 dari halaman 47 s/d halaman 57 pada pokoknya mengenai pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2023-2025;
2. Bahwa pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan antara Penggugat dengan Tergugat VI dan Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, sebagaimana telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya yang selanjutnya dibuat Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, dikuatkan oleh pengakuan Penggugat pada anjuran tertulis dari kementerian Ketenagakerjaan pada bagian Pendapat Pengusaha/Perusahaan yang pada pokoknya yang menjadi perselisihan adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024;
3. Bahwa berdasarkan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Halaman 507 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("PPHI") dinyatakan bahwa Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat;
5. Bahwa faktanya mulai dari tahap bipartite dan mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan yang menjadi obyek sengketa adalah perselisihan kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati adalah untuk Periode 2022-2024, bukan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2023-2025;
6. Bahwa faktanya pula sebagai syarat pengajuan gugatan dalam perkara *a quo* adalah perselisihan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, hal demikian termuat dalam anjuran nomor: MED XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022, sebagaimana dilampirkan Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023;
7. Bahwa jelas dan terang, Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 belum pernah dilakukan perundingan bipartite dan mediasi melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang kketenagakerjaan Cq. Kementerian Ketenagakerjaan, dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah dinyatakan prematur;
8. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan prematur, maka patut dan layak gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 haruslah ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

Gugatan Kabur dan Tidak Jelas (*Abscuur Libel*)

Tentang Jenis Perselisihan yang Tidak Jelas

Halaman 508 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023 perialnya adalah tentang Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
3. Bahwa selaras dengan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tersebut diatas, berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
4. Bahwa Penggugat tidak menyebutkan hal perselisihan diantara 4 (empat) perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial apakah perselisihan hak?, apakah perselisihan kepentingan?, apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja? atau apakah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan?, akan tetapi Penggugat justru yang diajukan dalam gugatan adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai makna 4 (empat) jenis perselisihan yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial menjadi obyek sengketa dalam perkara *a quo*;

Halaman 509 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka perihal gugatan Penggugat yang menyebutkan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscur libel*) dan mengandung cacat formil;
6. Bahwa karena gugatan Penggugat tertanggal 27 Juni 2023 dinyatakan tidak jelas dan mengandung cacat formil, maka patut dan layak gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

### Tentang Pihak dalam Perselisihan

1. Bahwa selain salah menentukan pihak sebagai Tergugat sebagaimana diuraikan Tergugat VI dalam eksepsi gugatan salah pihak (*error in persona*) dan gugatan kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*), apabila dicermati ternyata posita gugatan Penggugat berisi tentang sanggahan, bantahan dan/atau tanggapan terhadap isi Anjuran Mediator dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2022;
2. Bahwa posita gugatan Penggugat berisi tentang perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Bahwa anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tidak mengikat para pihak yang bersengketa dan tidak mengikat pula terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, sehingga Penggugat tidak sepatutnya melakukan sanggahan dan bantahan terhadap isi anjuran tersebut dalam gugatan;
4. Bahwa karena posita gugatan Penggugat hanya berisi sanggahan dan bantahan terhadap anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan

Halaman 510 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga memberikan kesan sebagai pihak Tergugat dalam perkara *a quo* adalah Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

5. Bahwa posita gugatan yang demikian haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*) dan mengandung cacat formil, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Tentang Hubungan Kausalitas antara Posita dan Petitum

1. Bahwa posita gugatan Penggugat telah menguraikan peristiwa hukum suatu proses pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024 termasuk bantahan terhadap isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 8 Desember 2023 tentang Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024;
2. Bahwa dalam petitum Penggugat mengajukan tuntutan sebanyak 31 (tiga puluh satu) tuntutan pada pokoknya mengenai pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025;
3. Bahwa nyata-nyata yang telah dirundingkan secara bipartite dan mediasi pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2022-2024 bukan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati periode 2023-2025;
4. Bahwa dengan demikian jelas dan terang, dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita gugatan tidak bertautan dengan peristiwa hukum

Halaman 511 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diuraikan dalam posita gugatan Penggugat, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur (*abscuur libel*);

5. Bahwa karena gugatan Penggugat dinyatakan sebagai gugatan yang tidak jelas dan kabur, maka patut dan wajar apabila gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Tentang Obyek Perselisihan Tidak Utuh

1. Bahwa perselisihan kepentingan tentang pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") untuk periode 2022-2024 di perusahaan Penggugat pada pokoknya membuat dan/atau merubah syarat-syarat kerja yang terdiri dari Bab, Pasal dan ayat;
2. Bahwa sampai dengan perselisihan kepentingan mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 dimohonkan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat 15 pasal dan ayat pada masing-masing pasal yang belum sepakat, yaitu:
  - 2.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;
  - 2.2. Pasal 58 ayat (1) , ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 2.3. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
  - 2.4. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
  - 2.5. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;

Halaman 512 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 2.6. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 2.7. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 2.8. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 2.9. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 2.10. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
- 2.11. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
- 2.12. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;
- 2.13. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);
- 2.14. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;
- 2.15. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;
3. Bahwa setelah mendapatkan anjuran tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdapat kesepakatan beberapa pasal antara Penggugat dengan Tergugat VI dan Para Tergugat lainnya, yaitu:
  - 3.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 513 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

3.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK

Dalam Masa Percobaan;

3.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;

3.4. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;

4. Bahwa dengan demikian yang seharusnya menjadi obyek perselisihan kepentingan adalah pasal dan ayat yang belum sepakat yaitu:

4.1. Pasal 36 ayat (5), mengatur tentang Tunjangan Hari Raya;

4.2. Pasal 61 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;

4.3. Pasal 62 ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;

4.4. Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;

4.5. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;

4.6. Pasal 65 ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;

4.7. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;

4.8. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;

4.9. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;

4.10. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);

4.11. Pasal 70 ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;

Halaman 514 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

5. Bahwa ternyata obyek sengketa yang Penggugat ajukan dalam isi gugatan tidak utuh yaitu pasal yang belum ada kesepakatan tidak diajukan dalam isi gugatan dan pasal yang telah sepakat justru dijadikan obyek sengketa, antara lain sebagai berikut:

- 5.1. Pasal 58 ayat (1), ayat (2), ayat (3) huruf a s/d f mengatur tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5.2. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Dalam Masa Percobaan;
- 5.3. Pasal 60 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) huruf a s/d huruf j, mengatur tentang PHK PKWT;
- 5.4. Pasal 61 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- 5.5. Pasal 62 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang Pekerja Mengundurkan Diri;
- 5.6. Pasal 63 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun;
- 5.7. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Nggak Laik Kerja Akibat Sakit atau Cacat;
- 5.8. Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Meninggal Dunia;
- 5.9. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Melakukan Kesalahan;
- 5.10. Pasal 67 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), mengatur tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana;
- 5.11. Pasal 68 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), mengatur tentang PHK Karena Aksi Korporasi;

Halaman 515 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

5.12. Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2), mengatur tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*);

5.13. Pasal 70 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang PHK Karena Permohonan Pekerja;

5.14. Pasal 71 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), mengatur tentang Kewajiban Akibat PHK;

6. Bahwa karena Penggugat dalam isi gugatan telah menghilangkan obyek perselisihan tentang Tunjangan Hari Raya dan mencampur adukan pasal dan ayat yang telah disepakati, tidak lengkap dan/atau obyek sengketa tidak utuh yang mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas atau kabur (*absuur libel*);

7. Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat dalam gugatannya tertanggal 27 Juni 2023 patut dan untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

## Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa semua dalil-dalil Tergugat VI yang telah diuraikan dalam eksepsi mohon dianggap termasuk dan terulang dalam jawaban pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat VI menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat VI;
3. Bahwa Tergugat VI menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada angka 1 dan angka 2, halaman 3 s/d halaman 4, dengan alasan dan dalil-dalil sebagai berikut:

3.1. Bahwa di Perusahaan Penggugat tidak dikenal adanya organisasi Serikat Pekerja dengan nama-nama organisasi Serikat Pekerja sebagaimana didalilkan Penggugat tersebut;

3.2. Bahwa organisasi Serikat Pekerja yang ada di perusahaan Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT Triteguh Manunggalsejati

Halaman 516 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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

yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.

- b. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 584/PUK SP RTMM-SPSI/PTTRMS/X/2012.
- c. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 787/PUK.SPAI.FSPMI/PTTRMS/IV/2016.
- d. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kel./Desa Cicadas Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- e. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo No. 53, Pati - Jawa Tengah dan tercatat pada

Halaman 517 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No.  
197/PCT/OP/II/2016.

- f. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 251/PERINAKER-PHIK/20.
- g. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, , No. 568.4/572-HI/2015.
- h. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang Bandar Lampung City Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 569/424/VI.03/V/2020.

3.3. Bahwa yang berhak mewakili dan melindungi kepentingan anggota termasuk tidak terbatas untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati adalah organisasi sebagaimana tersebut diatas.

- 4. Bahwa Tergugat VI membenarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 3, angka 4 dan angka 5, halaman 4;

Halaman 518 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

5. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:

- 5.1. Bahwa sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya tidak pernah membuat dan/atau menyepakati Perundingan Perjanjian Kerja Bersama dimaksud didasarkan dan/atau berpedoman dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja junctis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 5.2. Bahwa yang disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya sebagaimana berita acara perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, pada tanggal 12 Oktober 2021, sebagai dasar dan pedoman dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah sebagai berikut:
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
  - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 115 sampai dengan Pasal 135;
  - Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I. Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- 5.3. Bahwa Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya berkomitmen dalam pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama harus

Halaman 519 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya baik isi maupun kualitasnya, dengan demikian dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 6 huruf a, halaman 4 s/d halaman 5 haruslah tidak dapat dipertimbangkan.

6. Bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada angka 7 dan angka 8, halaman 5, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:

- 6.1. Bahwa Pasal 14 angka 1 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT Triteguh Manunggalsejati yang dibuat dan disepakati oleh para pihak pada tanggal 12 Oktober 2021 disepakati bahwa "Seluruh materi dan/atau pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan naskah PKB final.";
- 6.2. Bahwa yang dimaksud naskah PKB final, para pihak setuju dan sepakat semua pasal yang telah disepakati dalam perundingan secara mutatis mutandis berlaku seketika sejak terjadi kesepakatan;
- 6.3. Bahwa faktanya Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya telah melaksanakan pasal-pasal yang disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, kecuali terhadap hal-hal yang belum disepakati yaitu pasal 36 ayat (5) tentang Tunjangan Hari Raya dan Pasal 61 ayat (3) "cuti besar", ayat (4) "uang pisah", Pasal 62 ayat (4) "pemberian hak uang pisah", Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) "nilai dan besaran kompensasi PHK karena usia pensiun", Pasal 64 "PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat", Pasal 65 "PHK Karena Meninggal Dunia", Pasal 66 "PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan", Pasal 67 "PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana", Pasal 68 "PHK Karena Aksi Korporasi", Pasal 69

Halaman 520 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

“PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)”, dan Pasal 70 ayat

(2) dan ayat (3) “PHK Karena Permohonan Pekerja”;

6.4. Bahwa dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, atas dasar kesepakatan bersama dan dengan itikad baik telah dilaksanakan dan berlaku diseluruh cabang Perusahaan Penggugat sejak adanya kesepakatan, kecuali terhadap pasal berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021.

7. Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat pada angka 9, angka 10 dan angka 11, halaman 5 s/d halaman 6, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:

7.1. Bahwa benar Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mengeluarkan anjuran tertulis untuk Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya dengan nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022;

7.2. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 “usulan dfrat Penggugat”, Pasal 32 “usulan Serikat Pekerja” dan Pasl 37 “PKB 2019-2021” yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;

7.3. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 7.2. adalah sebagai berikut:

Pasal 36

Tunjangan Hari Raya

Halaman 521 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

7.4. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Halaman 522 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
  - e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
  - f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui

Halaman 523 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial  
sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. Pekerja mengundurkan diri.
  - b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
  - c. Pekerja meninggal dunia.
  - d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.

Halaman 524 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang  
Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
22-24	8
≥ 24	16

Halaman 525 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3) -----

(4) -----

(5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- a. PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- b. PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- c. PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

(4) -----

Halaman 526 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



**PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun**

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).
- (3) -----
- (4) -----

**Pasal 71**

**Kewajiban Akibat PHK**

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

7.5. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya, yaitu:

## Pasal 61

### Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

#### (1) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

#### (2) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

Halaman 528 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (2) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 ( satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 64

PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 529 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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)



**PHK Karena Meninggal Dunia**

- (1) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**Pasal 66**

**PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan**

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**Pasal 67**

**PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib**

**Atau Melakukan Tindak Pidana**

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).

- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 531 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang

Halaman 533 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

**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

penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeure*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang

Halaman 534 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

7.6. Bahwa dengan demikian, substansi Pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek sengketa perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* adalah sebagaimana dimaksud angka 7.5. tersebut diatas.

8. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 12 halaman 6 s/d halaman 7, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:

8.1. Bahwa sebelum memasuki tahapan perundingan isi dan substansi pasal per pasal serta ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024, Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya telah menyepakati Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.2. Bahwa Pasal 14 Tata Tertib Perundingan dimaksud mengatur tentang Pemberlakuan Hasil Perundingan, sebagai berikut:

1. Seluruh materi dan/atau pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak dalam perundingan merupakan Naskah PKB bersifat final.
2. Keseluruhan naskah PKB didaftarkan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga

Halaman 535 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia serta disosialisasikan kepada seluruh pekerja.

3. Apabila terjadi kesalahan dan/atau perubahan redaksional pada cetakan Buku PKB, maka akan dilakukan perbaikan dengan mengacu pada risalah dan/atau Notulensi hasil perundingan PKB.
4. Seluruh pasal baik yang sudah disepakati ataupun yang belum disepakati akan dicantumkan dalam Berita Acara Perundingan, mengenai pasal yang belum sepakat, para pihak sepakat untuk mengacu pada ketentuan pasal 73 ayat (4) PKB Tahun 2019-2021.

8.3. Bahwa Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021 sebagaimana dimaksud, berbunyi sebagai berikut:

*"Jika masa berlakunya PKB ini berakhir, sementara PKB yang baru belum ada, maka PKB ini tetap berlaku."*

8.4. Bahwa relevan dengan pengakuan Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya baik dalam tahapan perundingan ataupun dalam tahapan mediasi, Penggugat dan seluruh Tergugat menyatakan bahwa pasal yang telah disepakati atau yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan adalah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati untuk Periode 2022-2024;

8.5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka patut dan layak apabila pasal-pasal yang telah disepakati dalam perundingan dan isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial tenaga Kerja yang telah disepakati, serta subtansi pasal yang belum disepakati selanjutnya menjadi obyek perselisihan kepentingan dalam perkara a quo

Halaman 536 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

haruslah dinyatakan menjadi norma Perjanjian Kerja Bersama PT.

Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024.

9. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14), halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:

- 9.1. Bahwa dalil-dalil Penggugat posita angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, angka 16 halaman 45, berisi tentang bantahan terhadap Mediator yang telah mengeluarkan anjuran tertulis kepada Penggugat, Tergugat VI dan Para Tergugat lainnya dalam perkara *a quo*;
- 9.2. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 13 ayat (2) huruf a, yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka;
- 9.3. Bahwa anjuran tertulis yang diusulkan oleh Mediator dalam Perselisihan Kepentingan mengenai Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, bersifat tidak mengikat kepada para pihak dan termasuk terhadap Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini;
- 9.4. Bahwa relevan dengan dalil Penggugat angka 16 halaman 45 yang menyatakan:
- "Mediator terbukti menganjurkan sesuatu hal padahal Para Tergugat maupun Penggugat tidak pernah mempermasalahakan hal itu di dalam perundingan pembaharuan PKB maupun di dalam mediasi."*
- Selanjutnya Penggugat meminta kepada Majelis Hakim sebagai berikut:

Halaman 537 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

*"Oleh karena itu Majelis Hakim beralasan menyatakan Anjuran yang tidak bersumber pada tuntutan atau permintaan para pihak demi hukum haruslah ditolak dan dikualifikasikan sebagai ultra vetita.";*

- 9.5. Bahwa hal yang demikian menambah ketidakjelasan gugatan Penggugat, hal mana dalam posita Penggugat menguraikan isi anjuran Mediator yang diterima Sebagian dan ditolak Sebagian, sisi lain Penggugat meminta agar anjuran Mediator dinyatakan batal demi hukum dan harus ditolak serta dikualifikasikan sebagai *ultra vetita*;
- 9.6. Bahwa Tergugat VI pun mengakui bahwa isi anjuran Mediator Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022 tidak sesuai dengan hal-hal yang disengketakan oleh para pihak, pun demikian Tergugat VI menyadari bahwa anjuran sebagaimana dimaksud tidak mengikat para pihak dan merupakan saran atau usulan Mediator dalam rangka upaya penyelesaian;
- 9.7. Bahwa dengan demikian dalil-dalil posita Penggugat pada angka 13 (13.1 s/d 13.14) halaman 7 s/d halaman 22, angka 14 halaman 22 s/d halaman 23, angka 15 (15.1. s/d 15.7.8.) halaman 23 s/d halaman 45, patut dan layak untuk dikesampingkan.
10. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:
  - 10.1. Bahwa Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya telah konsekuen melaksanakan pasal 14 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 tertanggal 12 Oktober 2021, yaitu melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut, dengan kata lain Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh

Halaman 538 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Manunggalsejati Periode 2022-2024 telah dilaksanakan, kecuali terhadap pasal dan ayat terkait Tunjangan Hari Raya dan Pemutusan Hubungan Kerja yang belum terdapat kesepakatan;

10.2. Bahwa berdasarkan Pasal 14 angka 4 Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengatur bahwa terhadap pasal dan ayat yang belum terdapat kesepakatan tersebut, Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya bersepakat berpedoman pada Pasal 73 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;

10.3. Bahwa terhadap pasal dan ayat dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang belum terdapat kesepakatan karena Penggugat menginginkan adanya penurunan kualitas isi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021;

10.4. Bahwa Tergugat VI dan Para Tergugat lainnya mengusulkan substansi Pasal yang belum terdapat kesepakatan tersebut agar isi substansi pasal tersebut isi dan kualitasnya lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021;

10.5. Bahwa usulan Tergugat VI dan Para Tergugat lainnya didasarkan pada kaedah Pasal 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

- (7) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (8) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian Bersama.

Halaman 539 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

10.6. Bahwa berdasarkan kaidah Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat VI berpendapat bahwa kalau Peraturan Perusahaan yang dibuat untuk menggantikan PKB karena serikat pekerja/serikat buruh tidak ada lagi di perusahaan, pun isi dan ketentuan Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari Perjanjian Kerja Bersama, apalagi dalam hal Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama lebih patut dan layak tidak ada penurunan kualitas isi PKB sebelumnya;

10.7. Bahwa dengan demikian sangat tidak adil apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili mengabulkan keinginan Penggugat;

10.8. Bahwa Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 yang telah disepakati dalam perundingan telah dilaksanakan oleh para pihak sejak adanya kesepakatan, maka patut dan layak perselisihan kepentingan dalam perkara *a quo* haruslah ditetapkan sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

10.9. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* justru menjadi salah dan melanggar hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial apabila mengabulkan tuntutan Penggugat, karena terdapat fakta-fakta sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati yang dirundingkan oleh Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya adalah Perjanjian Kerja Bersama untuk Periode 2022-2024 yang faktanya pasal dan ayat yang telah disepakati seketika berlaku dan dilaksanakan oleh para pihak;
- b. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2025 nyata-nyata belum pernah dirundingkan dan belum pernah dimediasikan, sebagaimana amanat Pasal 3 Ayat

Halaman 540 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

(1) dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 10.10. Bahwa dengan demikian dalil Penggugat angka 17 s/d angka 23, halaman 46 s/d halaman 47 haruslah dinyatakan ditolak.
11. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 24 halaman 47, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:
- 11.1. Bahwa sampai dengan jawaban gugatan ini diajukan, Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya secara konsekuen dilandasi dengan itikad baik telah melaksanakan seluruh pasal dan ayat yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
- 11.2. Bahwa dalil Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat secara tanggung renteng adalah dalil yang mengada-ada, maka sepatutnya haruslah ditolak;
12. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 25 halaman 47, Tergugat VI menanggapi sebagai berikut:
- 12.1. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*) Dan Provisional Jo Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor: 4 Tahun 2001 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*) Dan Provisional, Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* lebih berhati-hati dalam mempertimbangkan tuntutan Penggugat;
- 12.2. Bahwa dalil “bersifat mendesak” adalah dalil yang mengada-ada, faktanya Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya secara sungguh-sungguh dengan itikad baik telah melaksanakan pasal dan ayat yang telah disepakati dalam perundingan

Halaman 541 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh

Manunggalsejati Periode 2022-2024;

12.3. Bahwa pengecualian pasal dan ayat yang belum disepakati Penggugat dan Tergugat VI serta Para Tergugat lainnya telah sepakat keberlakuannya sesuai Pasal 70 ayat (4) PKB Periode 2019-2021, selain itu hal-hal yang secara khusus belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka mutatis mutandis menggunakan hukum secara umum, sehingga tidak ada hal yang berifat mendesak, dengan demikian tidak ada kekosongan hukum di Perusahaan Penggugat sekalipun meliputi beberapa wilayah Provinsi;

12.4. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, patut dan layak tuntutan serta merta haruslah ditolak.

## DALAM REKONVENSI

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi mohon kiranya seluruh dalil-dalil dalam konvensi dianggap termasuk dan terulang dalam pokok bahasan Dalam Rekonvensi ini;
2. Bahwa di Perusahaan Tergugat Rekonvensi terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja yang tersebar di wilayah Indonesia yang berdomisili di Cabang Perusahaan Tergugat Rekonvensi, 8 (delapan) Serikat Pekerja dimaksud adalah sebagai berikut:

**2.1.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/912000/II/2014.

**2.2.** Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman- Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM - SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat

Halaman 542 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan,  
No. 584/PUK SP RTMM-SPSI/PT.TRMS/X/2012.

- 2.3. Pimpinan Unit Kerja Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Sawungguling No. 24, Jemindo Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 787/PUK.SPAI.FSPMI/PT.TRMS/IV/2016.
- 2.4. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Cicadas, RT. 003 RW. 004, Kel./Desa Cicadas Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015.
- 2.5. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Kembang Joyo No. 53, Pati, Jawa Tengah dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 197/PCT/OP/II/2016.
- 2.6. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Tembakau dan Hotel (PK FSB KAMIPARHO) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jalan Raya Pasir Putih Km. 8, Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 251/PERINAKEK-PHIK/20.
- 2.7. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Jl. Baru Zona Industri Keroncong, RT.001/RW.002, Gebang Raya, Kec. Periuk, Kota

Halaman 543 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tangerang, Banten 15132, dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 568.4/572-HI/2015.

2.8. Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT. Triteguh Manunggalsejati beralamat di Campang Raya, East Tanjung Karang, Bandar Lampung City, Lampung 35122 dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, No. 569/424/VI.03/V/2020.

3. Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati yang beralamat di Jl. Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat, sebagaimana Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (DPC SP KEP) Kab./Kota Bogor Nomor: Kep. 004/SK/DPC FSP KEP/XII/2022 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan (PUK SP KEP) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2027 tertanggal 18 Desember 2022 dan Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dengan Bukti Pencatatan Nomor: 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/91200/1/2014 tertanggal 10 Januari 2014;
4. Bahwa berawal dari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati selanjutnya disebut PKB Triteguh Manunggalsejati periode 2019-2021 akan berakhir selanjutnya Penggugat Rekonvensi dengan Serikat Pekerja lain di PT. Triteguh Manunggalsejati dan Tergugat Rekonvensi setuju dan sepakat untuk dilakukan perpanjangan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati selama 1 (satu) tahun untuk periode 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022;

Halaman 544 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa telah dilakukan perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati untuk periode 2022-2024, antara lain sebagai berikut:
  - 5.1. Pada tanggal 12 – 14 Oktober 2021 dilaksanakan di Villa Bukit Pinus, Ciawi Bogor.
    - a. Perundingan pada tanggal 12 Oktober 2021 pokok bahasan Pembahasan dan Pembuatan serta penandatanganan kesepakatan Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
    - b. Perundingan pada tanggal 13 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;
    - c. Perundingan pada tanggal 14 Oktober 2021 pokok bahasan membahas Pasal-Pasal PKB;
  - 5.2. Pada tanggal 26 – 27 Oktober 2021 dilaksanakan di JSI Resort, Mega Mendung, Bogor.
    - a. Perundingan pada tanggal 26 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;
  - 5.3. Perundingan tanggal 27 Oktober 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending. Pada tanggal 14 – 15 Desember 2021 dilaksanakan di Hotel Swiss-Bell TB Simatupang, Jakarta Selatan.
    - a. Perundingan tanggal 14 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending;
    - b. Perundingan tanggal 15 Desember 2021 pokok bahasan membahas pasal-pasal pending.
  - 5.4. Pada tanggal 27 Desember 2021 dilaksanakan di South Quarter TB. Simatupang, Jakarta Selatan dengan pokok bahasan membahas usulan dari Serikat Pekerja mengenai pasal-pasal yang belum disepakati.
6. Bahwa setelah 8 (delapan) kali dilakukan terdapat beberapa pasal yang belum disepakati antara lain sebagai berikut:

Halaman 545 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024												
<p>PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA</p> <p>1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari raya sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</p> <p>4. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</p> <p>b. Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</p> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.</p>	<p>PASAL 36 TUNJANGAN HARI RAYA</p> <p>1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a) Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun maka dihitung secara proporsional.</p> <p>b) Masa kerja 1 (satu) tahun lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah tetap.</p> <p>4. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK), termasuk mengundurkan diri s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja berhak mendapatkan THR sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.</p>	<p>PASAL 32 TUNJANGAN HARI RAYA</p> <p>1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun dan juga diberikan bingkisan hari raya sesuai dengan kemampuan Perusahaan.</p> <p>2. THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.</p> <p>3. THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.</p> <p>4. Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional</p> <p>b. Perhitungan THR sebagai berikut:</p> <table><tr><th>MASA KERJA (TAHUN)</th><th>BESARAN THR (GAJI POKOK)</th></tr><tr><td>&lt;1</td><td>PROPORSIONAL</td></tr><tr><td>1-5</td><td>100%</td></tr><tr><td>5-10</td><td>150%</td></tr><tr><td>10-15</td><td>175%</td></tr><tr><td>≥15</td><td>200%</td></tr></table> <p>5. Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga</p>	MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)	<1	PROPORSIONAL	1-5	100%	5-10	150%	10-15	175%	≥15	200%
MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)													
<1	PROPORSIONAL													
1-5	100%													
5-10	150%													
10-15	175%													
≥15	200%													

Halaman 546 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.
<b>BAB X</b> <b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b>  <b>Pasal 58</b> <b>UMUM</b>  Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut: a) Pek erja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan. b) Bera khirnya PKWT. c) Pek erja mengundurkan diri atas kemauan Pekerja sendiri. d) Pek erja tidak hadir bekerja ( absen ) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. e) Pek erja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1. f) Pek erja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun. g) Pek erja memasuki usia pensiun.	<b>BAB X</b> <b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b>  <b>Pasal 62</b> <b>PENYEBAB PHK</b>  1. Pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja mengacu kepada ketentuan perundang- undangan yang berlaku. 2. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan, antara lain: a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja; b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian; c. Perusahaan tutup yang disebabkan	<b>BAB X</b> <b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b>  <b>PASAL 58</b> <b>UMUM</b>  Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut: a) P ekerja tidak dapat memenuhi syarat kecakapan kerja dalam masa percobaan. b) B erakhirnya PKWT. c) P ekerja mengundurkan diri atas kemauan Pekerja sendiri. d) P ekerja tidak hadir bekerja (absen) 5 hari berturut – turut tanpa keterangan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan e) P ekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 52 huruf D angka 1. f) P ekerja sakit berkepanjangan lebih dari 1 tahun.

Halaman 547 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>h) Pek erja meninggal dunia.</p> <p>i) Mela kukan pelanggaran setelah Pekerja mendapatkan surat peringatan III.</p> <p>j) Pek erja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkracht sebagaimana mengacu Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.</p> <p>k) Alas an lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>l) PHK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;</p> <p>d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);</p> <p>e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang;</p> <p>f. Perusahaan pailit;</p> <p>g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja</li><li>2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan</li><li>3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu</li><li>4. Tidak melakukan</li></ol>	<p>g) P ekerja memasuki usia pensiun.</p> <p>h) P ekerja meninggal dunia.</p> <p>i) M elakukan pelanggaran setelah Pekerja mendapatkan surat peringatan III.</p> <p>j) P ekerja melakukan tindak pidana dan telah diputus inkracht sebagaimana mengacu Pasal 70 PKB.</p> <p>k) Al asan lain karena pertimbangan Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB.</p> <p>l) P HK atas permohonan Pekerja dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB.</p>



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja</p> <p>5. Memerintahkan Pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar dari yang telah diperjanjikan</p> <p>6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja</p> <p>h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja</p> <p>i. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <p>1. Mengajukan permohonan pengunduran diri</p>	

Halaman 549 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;</p> <p>2. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan</p> <p>3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;</p> <p>j. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;</p> <p>k. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan pertama, kedua, atau ketiga.</p> <p>l. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;</p> <p>m. Pekerja mengalami</p>	

Halaman 550 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; n. Pekerja memasuki usia pensiun; o. Pekerja meninggal dunia; p. Pekerja tidak lulus pada masa percobaan.	
<b>PASAL 59</b> <b>PHK KARENA MASA</b> <b>PERCOBAAN DAN</b> <b>HABISNYA MASA</b> <b>PERJANJIAN KERJA</b>  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.	<b>PASAL 77</b> <b>PHK DALAM MASA</b> <b>PERCOBAAN</b>  1. Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.  3. Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.	<b>PASAL 59</b> <b>PHK KARENA MASA</b> <b>PERCOBAAN DAN</b> <b>HABISNYA MASA</b> <b>PERJANJIAN KERJA</b>  1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.  2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.  3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		undangan yang berlaku.
<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 79 PENGAKHIRAN PKWT</p> <p>1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.</p> <p>2. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.</p>	<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>
<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.</p>	<p>PASAL 79 PENGAKHIRAN PKWT</p> <p>1. PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.</p> <p>2. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang</p>	<p>PASAL 59 PHK KARENA MASA PERCOBAAN DAN HABISNYA MASA PERJANJIAN KERJA</p> <p>1. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau</p>

Halaman 552 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																				
<p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.</p>	<p>Perusahaan.</p> <p>2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena habisnya masa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dan habisnya masa perjanjian kerja, maka Pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun, kecuali apa yang telah menjadi haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>																				
PASAL 70 KOMPENSASI PHK	PASAL 83 KOMPENSASI PHK	PASAL 70 KOMPENSASI PHK																				
<p>1. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja karena adanya PHK adalah berpedoman kepada ketentuan perundang-undangan.</p> <p>2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat Pekerja mengundurkan diri.</p>	<p>1. Perhitungan uang kompensasi PHK kepada Pekerja berpedoman kepada ketentuan perundang - undangan.</p> <p>2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang mengundurkan diri diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ditetapkan Perusahaan pada saat pekerjamengundurkan diri dan berpedoman kepada ketentuan perundangan yang berlaku</p>	<p>1. Perhitung an uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja meliputi ;</p> <p>a. Perhitungan pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table> <p>b. Perhitungan Masa Kerja</p>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH																					
≤ 1	1 bulan upah																					
1 - 2 tahun	2 bulan upah																					
2 - 3 tahun	3 bulan upah																					
3 - 4 tahun	4 bulan upah																					
4 - 5 tahun	5 bulan upah																					
5 - 6 tahun	6 bulan upah																					
6 - 7 tahun	7 bulan upah																					
7 - 8 tahun	8 bulan upah																					
≥ 8 tahun	9 bulan upah																					

Halaman 553 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak : a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. 2. Kriteria pemberian Uang Pisah kepada Pekerja yang	



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah mangkir 5 hari berturut-turut tidak hadir
0-6	0
6-12	1
12-16	2
16-20	3
≥ 20	4

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah undur diri baik-baik
4 ≤	0
4-6	1
11-16	3
16-21	4
≥ 21	5

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		mengundurkan diri sbb: 1. 2. 3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung.
<b>PASAL 60 PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI</b>  1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. 2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya. 3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah (Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003). 4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara	<b>PASAL 69 MENGUNDURKAN DIRI</b>  1. Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri dengan kewajiban mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada Human Capital melalui atasannya yang disampaikan paling lambat 30 hari sebelum efektifnya waktu pengunduran diri. 2. Setelah mempertimbangkan alasan dan hal lainnya yang relevan dengan permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Perusahaan dapat	<b>PASAL 60 PHK KARENA PENGUNDURAN DIRI</b>  1. Perusahaan akan mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. 2. Bagi Pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka diharuskan mengajukan permohonan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya kepada HC melalui atasannya. 3. Perusahaan akan memberikan uang penggantian hak, berupa cuti yang belum diambil oleh pekerja dan uang pisah meliputi ; a. Uang penggantian hak ; b. Cuti tahunan yang belum diambil dan

Halaman 555 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.	menolak atau menyetujui permohonan Pekerja.	belum gugur; c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; e. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Uang pisah: 1.  2.  3. Jabatan Direktur, Direktur Utama yang ada di perusahaan, ditetapkan oleh perusahaan sebagai jabatan yang mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung. 4. Pekerja kontrak atau masa percobaan, jika terbukti memberikan informasi palsu saat proses penerimaan, maka secara otomatis Pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.

Masa kerja (per tahun)	Uang pisah mangkir 5 hari berturut-turut tidak hadir
0-6	0
6-12	1
12-16	2
16-20	3
≥ 20	4



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024		
<p>PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN</p> <p>1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.</p> <p>2.Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulangtahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulangtahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.</p> <p>6. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah sesuai dengan aturan Perusahaan dan mengikuti ketentuan/ tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 75 PHK KARENA PEKERJA MEMASUKI USIA PENSIUN</p> <p>1. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).</p> <p>2.Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (<i>Executive Committee</i>), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).</p>	<p>PASAL 64 PHK KARENA PENSIUN</p> <p>1. Usia pensiun normal bagi Pekerja ditetapkan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.</p> <p>2. Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 56 tahun), untuk Pekerja yang masuk dalam Perusahaan dan/atau Pengusaha, usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh) tahun (tepat sebelum berulang tahun ke 61 tahun). Jika ternyata Perusahaan hendak mempekerjakan Pekerja yang telah melebihi usia 60 Tahun, maka Perusahaan berhak menentukan kebijakan dan ketentuan yang akan dibuat secara terpisah sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.</p> <p>5. Kebijakan untuk Pekerja yang pensiun adalah dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH
MASA KERJA	NILAI UPAH			





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		≤ 1	1 bulan upah
		1 - 2 tahun	2 bulan upah
		2 - 3 tahun	3 bulan upah
		3 - 4 tahun	4 bulan upah
		4 - 5 tahun	5 bulan upah
		5 - 6 tahun	6 bulan upah
		6 - 7 tahun	7 bulan upah
		7 - 8 tahun	8 bulan upah
		≥ 8 tahun	9 bulan upah
		b. Uang Penghargaan	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak :	
		a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;	
		b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;	
		c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan	

Halaman 558 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024										
		perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d.Hal - hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.										
<p>PASAL 63 PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</p> <p>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>PASAL 74 PHK KARENA PEKERJA SAKIT BERKEPANJANGAN ATAU CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA</p> <p>Apabila Pekerja tidak mampu bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</p>	<p>PASAL 63 PHK KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN</p> <p>Dalam hal Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan ketentuan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH											
≤ 1	1 bulan upah											
1 - 2 tahun	2 bulan upah											
2 - 3 tahun	3 bulan upah											
3 - 4 tahun	4 bulan upah											



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		4 - 5 tahun	5 bulan upah
		5 - 6 tahun	6 bulan upah
		6 - 7 tahun	7 bulan upah
		7 - 8 tahun	8 bulan upah
		≥ 8 tahun	9 bulan upah
		b. Uang Penghargaan	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak :	
		a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;	
		b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;	
		c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa	



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																
		kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.																
<p>PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA</p> <p>1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 76 PHK KARENA PEKERJA MENINGGAL DUNIA</p> <p>Apabila Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan putus demi hukum dan Perusahaan membayar hak dari dan kepada ahli waris Pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.</p>	<p>PASAL 65 PHK KARENA MENINGGAL DUNIA</p> <p>1. Dalam hal Pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan Perusahaan terputus dengan sendirinya.</p> <p>2. Kepada ahli waris Pekerja yang bersangkutan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan
MASA KERJA	NILAI UPAH																	
≤ 1	1 bulan upah																	
1 - 2 tahun	2 bulan upah																	
2 - 3 tahun	3 bulan upah																	
3 - 4 tahun	4 bulan upah																	
4 - 5 tahun	5 bulan upah																	
5 - 6 tahun	6 bulan upah																	
6 - 7 tahun	7 bulan																	

Halaman 561 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																				
		<table><tr><td></td><td>upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr><tr><td>≥ 8 tahun</td><td>9 bulan upah</td></tr></table>		upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah	≥ 8 tahun	9 bulan upah														
			upah																			
		7 - 8 tahun	8 bulan upah																			
		≥ 8 tahun	9 bulan upah																			
		b. Uang Penghargaan																				
		<table><tr><td>Masa kerja (per tahun)</td><td>Uang Pengharga an</td></tr><tr><td>0-3</td><td>0</td></tr><tr><td>3-6</td><td>2</td></tr><tr><td>6-9</td><td>3</td></tr><tr><td>9-12</td><td>4</td></tr><tr><td>12-15</td><td>5</td></tr><tr><td>15-18</td><td>6</td></tr><tr><td>18-21</td><td>7</td></tr><tr><td>21-24</td><td>8</td></tr><tr><td>≥ 24</td><td>10</td></tr></table>	Masa kerja (per tahun)	Uang Pengharga an	0-3	0	3-6	2	6-9	3	9-12	4	12-15	5	15-18	6	18-21	7	21-24	8	≥ 24	10
		Masa kerja (per tahun)	Uang Pengharga an																			
		0-3	0																			
		3-6	2																			
		6-9	3																			
		9-12	4																			
		12-15	5																			
		15-18	6																			
		18-21	7																			
		21-24	8																			
≥ 24	10																					
c. Uang penggantian hak :																						
a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;																						
b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;																						
c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;																						
d. Hal - hal lain yang ditetapkan dalam																						



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024														
		perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.														
<p>PASAL 66 PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT</p> <p>1. Perusahan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 ( satu ) kali sesuai ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.</p>	<p>PASAL 72 PHK KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERTINGKAT SETELAH DIKELUARKAN SURAT PERINGATAN</p> <p>Perusahan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat dan telah mendapat Surat Peringatan terakhir.</p>	<p>PASAL 66 PHK KARENA PELANGGARAN BERTINGKAT</p> <p>1. Perusahan dapat melakukan PHK pada Pekerja yang karena pelanggaran bertingkat dan telah mendapat surat peringatan terakhir dan diberitahukan kepada Serikat Pekerja.</p> <p>2. Kepada Pekerja yang di PHK karena pelanggaran bertingkat, berhak atas Perusahaan akan memberikan hak kepada pekerja/buruh uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><td>MASA KERJA</td><td>NILAI UPAH</td></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH															
≤ 1	1 bulan upah															
1 - 2 tahun	2 bulan upah															
2 - 3 tahun	3 bulan upah															
3 - 4 tahun	4 bulan upah															
4 - 5 tahun	5 bulan upah															
5 - 6 tahun	6 bulan upah															





PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		6 - 7 tahun	7 bulan upah
		7 - 8 tahun	8 bulan upah
		≥ 8 tahun	9 bulan upah
		b. Uang Penghargaan	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak :	
		a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;	
		b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;	
		c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;	
		d. Hal - hal lain yang	



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
<p><b>PASAL 67</b> <b>PHK KARENA PENAHANAN</b> <b>PIHAK BERWAJIB</b></p> <p>Dalam hal Pekerja ditahan oleh Pihak yang Berwajib maka Perusahaan dapat melakukan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p><b>PASAL 73</b> <b>PHK KARENA PEKERJA</b> <b>DITAHAN PIHAK</b> <b>BERWAJIB ATAU</b> <b>MELAKUKAN TINDAK</b> <b>PIDANA</b></p> <p>Apabila Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib atas pengaduan Pengusaha atau pihak lain atau divonis bersalah oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</p>	<p><b>PASAL 67</b> <b>PHK KARENA</b> <b>PENAHANAN PIHAK</b> <b>BERWAJIB</b></p> <p>1. Dalam hal Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka Pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;</li><li>Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;</li><li>Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;</li><li>Untuk 4 (empat) orang tanggungan</li></ol>



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		<p>atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.</p> <p>2. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.</p> <p>3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p> <p>4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan Pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada</p>



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024																		
		<p>pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>6. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>7. Pengusaha wajib membayar kepada Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan ketentuan sebagai berikut;</p> <p>a. Uang pesangon</p> <table><tr><th>MASA KERJA</th><th>NILAI UPAH</th></tr><tr><td>≤ 1</td><td>1 bulan upah</td></tr><tr><td>1 - 2 tahun</td><td>2 bulan upah</td></tr><tr><td>2 - 3 tahun</td><td>3 bulan upah</td></tr><tr><td>3 - 4 tahun</td><td>4 bulan upah</td></tr><tr><td>4 - 5 tahun</td><td>5 bulan upah</td></tr><tr><td>5 - 6 tahun</td><td>6 bulan upah</td></tr><tr><td>6 - 7 tahun</td><td>7 bulan upah</td></tr><tr><td>7 - 8 tahun</td><td>8 bulan upah</td></tr></table>	MASA KERJA	NILAI UPAH	≤ 1	1 bulan upah	1 - 2 tahun	2 bulan upah	2 - 3 tahun	3 bulan upah	3 - 4 tahun	4 bulan upah	4 - 5 tahun	5 bulan upah	5 - 6 tahun	6 bulan upah	6 - 7 tahun	7 bulan upah	7 - 8 tahun	8 bulan upah
MASA KERJA	NILAI UPAH																			
≤ 1	1 bulan upah																			
1 - 2 tahun	2 bulan upah																			
2 - 3 tahun	3 bulan upah																			
3 - 4 tahun	4 bulan upah																			
4 - 5 tahun	5 bulan upah																			
5 - 6 tahun	6 bulan upah																			
6 - 7 tahun	7 bulan upah																			
7 - 8 tahun	8 bulan upah																			



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024	
		≥ 8 tahun	9 bulan upah
		b. Uang Penghargaan	
		Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaa n
		0-3	0
		3-6	2
		6-9	3
		9-12	4
		12-15	5
		15-18	6
		18-21	7
		21-24	8
		≥ 24	10
		c. Uang penggantian hak :	
		a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;	
		b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;	
c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;			
d. Hal - hal lain yang ditetapkan			

Halaman 568 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
		dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 64 PHK KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN ATAU PEMISAHAN PERUSAHAAN</p> <p>Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163,</p>	<p>PASAL 65 PHK KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN ATAU TIDAK DIIKUTI DENGAN PENUTUPAN PERUSAHAAN YANG DISEBABKAN PERUSAHAAN</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan</p>

Halaman 569 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
<p>164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>MENGALAMI KERUGIAN</p> <p>7. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.</p> <p>8. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian Perusahaan.</p>	<p>Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
<p>PASAL 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.</p> <p>2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>PASAL 66 PHK KARENA PERUSAHAAN TUTUP-</p> <p>1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun.</p> <p>2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian.</p>	<p>Pasal 68 PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN</p> <p>Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.</p>
PASAL 68	PASAL 67	Pasal 68

Halaman 570 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN  1. Perusahaan dapat melakukan PHK seperti yang dimaksud Pasal 163, 164, 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.  2. Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	PHK KARENA KARENA KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEUR)  1. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (force majeur).  2. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi tidak mengakibatkan Perusahaan tutup.  3. Salah satu peristiwa di bawah ini dikualifikasi sebagai keadaan memaksa (force majeure):  a. Bencana alam, misalnya tsunami, gempa bumi, banjir, longsor dan yang lainnya.  b. Bencana non alam, misalnya penyebaran penyakit menular yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai wabah penyakit yang berbahaya.  c. Bencana sosial seperti peristiwa huru-hara dan kerusuhan sosial.  d. Kebijakan pemerintah atau peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan Perusahaan menghentikan produksi dari jenis produk tertentu atau	PHK KARENA ATAS DASAR PERTIMBANGAN PERUSAHAAN  Dalam kondisi tertentu untuk memperbaiki kinerja dan keuangan Perusahaan, PHK atau penyusutan Pekerja dapat dilakukan dengan cara dan hal yang terkait dibicarakan dengan Serikat Pekerja dengan merujuk kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	seluruh jenis produk atau tidak bisa menjalankan operasional baik untuk sebagian maupun seluruhnya.	
PASAL 69 PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA  Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK.	PASAL 68 PHK KARENA LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENOLAK PERMOHONAN PHK DARI PEKERJA  Perusahaan dapat melakukan keputusan hubungan kerja apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menolak permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja dengan tanpa kewajiban membayar uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja.	PASAL 69 PHK ATAS PERMOHONAN PEKERJA  Dalam hal Pekerja mengajukan permohonan PHK dengan mengacu pada ketentuan Pasal 70 PKB (Kompensasi PHK), maka Perusahaan dapat melakukan PHK.
TIDAK ADA PASAL	PASAL 82 KEWAJIBAN AKIBAT PHK  Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib: 1. Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan atau fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, cash advance yang telah diterima dari Perusahaan, hutang	TIDAK ADA PASAL

Halaman 572 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PKB LAMA 2019 - 2021	DRAFT MANAJEMEN / PERUSAHAAN PKB 2022 - 2024	DRAFT SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH PKB 2022 - 2024
	<p>dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.</p> <p>2. Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.</p> <p>3. Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.</p>	

7. Bahwa tidak tercapainya kesepakatan terhadap pasal-pasal tersebut diatas, berdasarkan Pasal 13 angka 2 huruf b Tata Tertib Perundingan, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi di Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Halaman 573 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa pada tanggal 8 Desember 2022, Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengeluarkan anjuran tertulis yang isinya sebagai berikut:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.
  - d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Halaman 574 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.
- (3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian

Halaman 575 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- Pekerja mengundurkan diri.
- Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- Pekerja meninggal dunia.
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang  
Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
$\leq 1$	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
$\geq 8$ tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan

Halaman 576 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	11

## (3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

## (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;

Halaman 577 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

#### PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan

Halaman 578 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

- (3) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (4) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

### Pasal 64

PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja

Halaman 579 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan perusahaan secara otomatis berakhir.
- (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 67

Halaman 580 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak

Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap

Halaman 581 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau

Halaman 582 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

- (4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
  - b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.
- (5) PHK Karena Perusahaan Tutup
  - a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami

Halaman 583 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

Halaman 584 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.
- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada

Halaman 585 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

9. Bahwa dalam isi anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pasal yang menjadi obyek perselisihan tetapi tidak masuk dalam anjuran yaitu Pasal 36 “usulan draft Tergugat Rekonvensi”, Pasal 32 “usulan Serikat Pekerja” dan Pasl 37 “PKB 2019-2021” yaitu mengenai besaran Tunjangan Hari Raya, melainkan mediator hanya memberikan anjuran tertulis terhadap pasal-pasal terkait Pemutusan Hubungan Kerja;
10. Bahwa bunyi pasal dan ayat yang telah disepakati dan ayat yang belum disepakati sebagaimana dimaksud angka 9 adalah sebagai berikut:

## Pasal 36

### Tunjangan Hari Raya

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun = Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%
5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

Halaman 586 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

11. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ada beberapa pasal yang selanjutnya disepakati dan diterima oleh Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Tergugat Rekonvensi serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh lainnya, yaitu:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan

Halaman 587 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.

- d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu

Halaman 588 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.

(3) Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- a. Pekerja mengundurkan diri.
- b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang

Penggantian Hak dan Uang Pisah

(1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
$\leq 1$	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah

Halaman 589 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3
9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	17

- (4) -----

- (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut:

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

## Pasal 62

### Pekerja Mengundurkan Diri

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan

Diri

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap

Halaman 590 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.

- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.

(3) -----

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).
- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).

(3) -----

(4) -----

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik

Halaman 591 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan.

- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
- (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.

12. Bahwa atas anjuran Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beberapa pasal yang belum disepakati oleh Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya, yaitu:

## Pasal 61

### Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Uang Penggantian Hak
  - a. Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
  - c. Penggantian biaya pengobatan yang belum dibayar;
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- (2) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	5 kali upah

Halaman 592 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



**Pekerja Mengundurkan Diri**

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (1) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**Pasal 63**

**PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun**

- (1) Pekerja yang bekerja sebelum 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
- (2) Pekerja yang bekerja sejak 1 Januari 2014 akan memperoleh mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

**Pasal 64**

**PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat**

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

61 ayat (3).

- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu apabila pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan pekerja melakukan kesalahan yang bersifat mendesak dan pekerja berhak atas uang pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

Halaman 594 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib

Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2), uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) dan uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka

Halaman 595 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (4) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan Pasal 61

Halaman 596 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena

Halaman 597 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

**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

perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3) serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

## Pasal 69

### PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

## Pasal 70

### PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1,5 (satu koma lima) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Dalam hal lembaga PPHI menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pekerja berhak atas uang pisah sebagaimana

Halaman 598 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 61 ayat (4) uang penggantian hak sesuai Pasal 61  
ayat (3).

13. Bahwa perbedaan pendapat antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya yang menyebabkan tidak adanya kesepakatan terhadap pasal-pasal PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 adalah karena Tergugat Rekonvensi menginginkan isi dan pasal PKB sama dengan isi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sedangkan Penggugat Rekonvensi dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya menginginkan isi dan kualitas PKB “pembaharuan” harus lebih baik dari PKB sebelumnya atau setidaknya tidaknya sama dengan PKB sebelumnya;
14. Bahwa sebagai dasar pembuatan pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi serta serikat pekerja/serikat buruh lainnya bersepakat dan dimuat dalam Tata Tertib Perundingan Pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati bahwa yang menjadi dasar dan tata tertib perundingan berpedoman pada:
  - a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama Pasal 116 sampai Pasal 135. dan
  - c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
15. Bahwa berdasarkan Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka

Halaman 599 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

16. Bahwa dengan demikian, berdasarkan dasar dan pedoman dalam tata tertib perundingan dan kaedah Pasal 129 ayat (2), maka cukup beralasan bagi Penggugat Rekonvensi dalam pembaharuan PKB PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024 meminta agar lebih baik dari PKB periode sebelumnya atau setidaknya tidak sama;
17. Bahwa berdasarkan uraian diatas, cukup alasan apabila gugatan rekonvensi untuk dipertimbangkan dan dikabulkan untuk seluruhnya;
18. Bahwa apabila gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi dikabulkan, Penggugat Rekonvensi khawatir Tergugat Rekonvensi tidak melaksanakan isi putusan baik Sebagian atau seluruhnya, dengan demikian patut dan layak apabila Tergugat Rekonvensi dikenakan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) per-hari terhitung sejak Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Yang memeriksa dan mengadili perkara aquo memberikan putusan sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

### DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021, tetap mengikat dan berlaku pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;

### DALAM REKONVENSI

Halaman 600 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan materi perundingan yang telah disepakati dalam perundingan mengikat dan berlaku sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024;
3. Menyatakan anjuran Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja materi Pasal 58, Pasal 59, Pasal 60 dan Pasal 71 yang telah disepakati, mengikat dan berlaku sebagai norma Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 58

### Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- (2) Dalam hal (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja di dalam Perusahaan apabila Pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja.
- (3) Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
  - a. PHK dibuat dalam bentuk Surat Keputusan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum (PHK) efektif.
  - b. Dalam hal (PHK) dilakukan dalam masa percobaan, Surat Keputusan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum (PHK).
  - c. Dalam hal Pekerja telah mendapatkan Surat Keputusan dan tidak menolak (PHK), Pengusaha harus melaporkan (PHK) kepada Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan

Halaman 601 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai lokasi kerja pekerja.

- d. Pekerja yang telah mendapatkan Surat Keputusan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat Surat Penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- e. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Perkerja.
- f. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang Undang No 2 tahun 2004.

## Pasal 59

### PHK Dalam Masa Percobaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan Pekerja atau Perusahaan.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pekerja yang di PHK pada masa percobaan tidak berhak menerima uang kompensasi apapun dari Perusahaan.

## Pasal 60

### PHK PKWT

- (1) PKWT berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu

Halaman 602 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sebulan dikali dengan sisa waktu perjanjian kerja.

- a. Alasan berakhirnya PKWT yang membebaskan Perusahaan dari kewajiban membayar ganti rugi atas sisa waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain: Pekerja mengundurkan diri.
- b. Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 kali secara sah dan patut.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- e. Adanya putusan pengadilan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- g. Pekerja divonis bersalah melakukan tindak pidana.
- h. Pekerja melakukan pelanggaran dan sudah diberi peringatan sampai dengan SP III.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
- j. Perusahaan mengalami keadaan mendesak atau kahar (*force majeure*).

## Pasal 71

### Kewajiban Akibat PHK

Pekerja yang sedang dalam proses PHK atau yang sudah putus hubungan kerjanya, wajib:

- (1) Mengembalikan kepada Perusahaan antara lain: kartu pengenal, perlengkapan, atau, fasilitas kerja, biaya perjalanan atas dinas yang belum dilaksanakan, *cash advance* yang telah diterima dari Perusahaan, hutang dan hal lainnya yang merupakan hak atau milik Perusahaan.

Halaman 603 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

- (2) Menjaga semua rahasia Perusahaan yang diketahui selama atau setelah berhenti bekerja dengan cara tidak membocorkan, menduplikasi, menyerahkan, mengumumkan tanpa hak segala macam informasi termasuk namun tidak terbatas pada perjanjian kerja sama dengan mitra bisnis, jenis produk, strategi dan teknis produksi, strategi bisnis, strategi marketing, rahasia dagang serta desain industri milik perusahaan baik kepada perusahaan kompetitor, media cetak, media elektronik maupun media sosial.
  - (3) Pengembalian terhadap hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam Peraturan Pelaksana.
4. Menyatakan Pasal 36 tentang Tunjangan Hari Raya Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 36

### TUNJANGAN HARI RAYA

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sebanyak 1 (satu) kali dalam satu tahun
- (2) Perusahaan dapat memberikan bingkisan hari raya kepada Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan Code of Etic Conduct (COEC).
- (3) THR diberikan pada Pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih dengan perhitungan proporsional.
- (4) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) Hari Kerja sebelum hari raya.
- (5) Besarnya THR dihitung dengan rumusan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan kurang dari 1 (satu) tahun =  
Proporsional
  - b. Perhitungan THR sebagai berikut:

MASA KERJA (TAHUN)	BESARAN THR (GAJI POKOK)
<1	PROPORSIONAL
1-5	100%

Halaman 604 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5-10	150%
10-15	175%
≥15	200%

- (6) Jika terjadi pemutusan Hubungan kerja (PHK) s/d 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, maka Pekerja tersebut masih berhak mendapatkan THR dengan ketentuan sesuai dengan ayat (4) Pasal ini.

5. Menyatakan Pasal 61 tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 61

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah

- (1) Perusahaan dapat memberikan uang pesangon kepada Pekerja yang berhak menerima uang pesangon karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Nilai Upah
≤ 1	1 bulan upah
1 - 2 tahun	2 bulan upah
2 - 3 tahun	3 bulan upah
3 - 4 tahun	4 bulan upah
4 - 5 tahun	5 bulan upah
5 - 6 tahun	6 bulan upah
6 - 7 tahun	7 bulan upah
7 - 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

- (2) Perusahaan dapat memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang berhak menerima uang penghargaan masa kerja karena PHK berdasarkan alasannya, sebagai berikut:

Masa kerja (per tahun)	Uang Penghargaan
0-3	0
3-6	2
6-9	3

Halaman 605 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9-12	4
12-15	5
15-18	6
18-21	7
21-24	8
≥ 24	10

## (3) Uang Penggantian Hak

- Cuti Tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

## (4) Uang Pisah

Masa Kerja	Uang Pisah
1 < 5 tahun	1 kali upah
5 < 10 tahun	1,5 kali upah
10 < 15 tahun	2 kali upah
15 < 20 tahun	3 kali upah
> 20 tahun	4 kali upah

## (5) Perusahaan dapat memberikan juga Tambahan Uang Penghargaan sebesar 1 bulan upah kepada Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan sebagai berikut :

- PHK karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan dan pengambilalihan perusahaan;
- PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi;
- PHK karena Perusahaan tutup bukan karena kerugian;
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

Halaman 606 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menyatakan Pasal 62 tentang Pekerja Mengundurkan Diri Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## PASAL 62

### PEKERJA MENGUNDURKAN DIRI

PHK Karena Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri:

- (1) Pekerja dapat mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada tekanan/intimidasi dari Perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya dengan tetap menjalankan tugasnya sampai pada hari yang ditetapkan.
- (2) Dalam hal Pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (3) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja masuk bekerja.
- (4) Terhadap Pekerja yang mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja berhak atas Uang Pisah sesuai Pasal 61 ayat (4) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

7. Menyatakan Pasal 63 tentang PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 63

### PHK Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- (1) Usia pensiun Pekerja ditetapkan sampai dengan 55 (lima puluh lima) tahun, yakni sehari sebelum berulang tahun ke 56 (lima puluh enam).

Halaman 607 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) Pekerja yang masuk dalam kategori EXCOM (Executive Committee), usia pensiun dapat diperpanjang sampai dengan maksimum usia 60 (enam puluh), yakni sehari sebelum berulang tahun ke 61 (enam puluh satu).
  - (3) Pekerja yang pensiun tidak diukur dengan sebelum dan sejak 1 Januari 2014. Pekerja memasuki usia pensiun akan memperoleh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), dan dapat diberikan Tambahan Uang Penghargaan sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (5).
8. Menyatakan Pasal 64 tentang PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 64

### PHK Karena Pekerja Tidak Laik Kerja Akibat Sakit Atau Cacat

- (1) Pekerja yang menurut keterangan Dokter dinyatakan tidak laik bekerja akibat sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut, akan diberhentikan dengan hormat setelah melihat pemindahannya ke bagian lain tidak akan memperbaiki kesehatannya. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 bulan berturut-turut karena cacat akibat kecelakaan kerja akan diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan. Pekerja tersebut akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan

Halaman 608 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

9. Menyatakan Pasal 65 tentang PHK Karena Meninggal Dunia, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 65

### PHK Karena Meninggal Dunia

- (1) Pekerja yang meninggal dunia, hubungan kerjanya dengan Perusahaan secara otomatis berakhir.
  - (2) Kepada ahli waris pekerja akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
10. Menyatakan Pasal 66 tentang PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 66

### PHK Karena Pekerja Melakukan Kesalahan

- Pekerja yang melakukan pelanggaran bertingkat atas ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat surat peringatan terakhir, maka Perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
11. Menyatakan Pasal 67 tentang PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Halaman 609 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



PHK Karena Pekerja Ditahan Pihak Berwajib Atau Melakukan Tindak Pidana

- (1) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (2) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang bersangkutan dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (3) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).
- (4) Pekerja yang sedang dalam perkara pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan dan sebelum 6 (enam) bulan berturut-turut pengadilan telah memutuskan bersalah terhadap Pekerja, maka

Halaman 610 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja dan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

12. Menyatakan Pasal 68 tentang PHK Karena Aksi Korporasi, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

## Pasal 68

### PHK Karena Aksi Korporasi

- (1) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap bekerja karena Penggabungan atau Peleburan Perusahaan atau Pemisahan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (2) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- (3) Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap

Halaman 611 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pekerja karena Perubahan Status atau Pengambilalihan Perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan syarat kerja, maka Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

(4) Karena Perusahaan melakukan Efisiensi:

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).
- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat 5.

(5) PHK Karena Perusahaan Tutup

- a. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan

Halaman 612 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

**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

masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2)

dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- b. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan bukan karena mengalami kerugian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3), serta diberikan tambahan uang penghargaan sesuai Pasal 61 ayat (5).

13. Menyatakan Pasal 69 tentang PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*), Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 69 (1)

PHK Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

- (2) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

14. Menyatakan Pasal 70 tentang PHK Karena Permohonan Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama PT. Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2024, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Halaman 613 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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)



PHK Karena Permohonan Pekerja

- (1) Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena adanya permohonan dari pekerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.
- (2) Terhadap PHK sebagaimana dimaksud huruf (1), pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 61 ayat (1), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 61 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 61 ayat (3).

15. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp, 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap harinya apabila Tergugat Rekonvensi lalai tidak melaksanakan putusan ini;

DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dari perkara ini.

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi, Jawaban, dan Gugatan Rekonvensi dari Tergugat I, Tergugat II, Tergugat IV, Tergugat V, dan Tergugat VI serta Eksepsi dan Jawaban Tergugat III tersebut, Penggugat telah menanggapinya dalam Replik pada persidangan tanggal 27 September 2023;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan Tergugat VI telah menanggapi kembali dalam Dupliknya pada persidangan tanggal 4 Oktober 2023;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa oleh karena adanya Eksepsi kewenangan relatif dari Tergugat III, maka Majelis Hakim memberikan kesempatan Tergugata III untuk mengajukan bukti permulaan / bukti awal mengenai hal tersebut;

Alat bukti permulaan dari Penggugat tersebut adalah sebagai berikut;

1. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.058/PHIJSK-PK/PP&PKB/II/2019 tanggal 27 Februari 2019 perihal Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, diberi tanda T-3.1a;
2. Fotokopi dari fotokopi berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.058/PHIJSK-PK/PP&PKB/II/2019 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara Triteguh Manunggalsejati dengan PUK SP KEP PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SPAI FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SP KEP PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SPL-FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati, Serikat Pekerja PT PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SP RTMM SPSI PT Triteguh Manunggalsejati, diberi tanda T-3.1b;
3. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.010/PHIJSK-PK/PP&PKB/II/2021 tanggal 10 Februari 2021 perihal Perpanjangan Perjanjian Kerja Sama, diberi tanda T-3.2a;
4. Fotokopi dari fotokopi berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.010/PHIJSK-PK/PP&PKB/II/2021 tentang Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama antara Triteguh Manunggalsejati dengan PUK SP RTMM SPSI PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SPAI FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SP KEP PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SPL-

Halaman 615 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

FSPMI PT Triteguh Manunggalsejati, Serikat Pekerja PT Triteguh Manunggalsejati, PUK SP RTMM SPSI PT Triteguh Manunggalsejati, diberi tanda T-3.2b;

5. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor 4/89/HI.04.01/V/2022 tanggal 19 Mei 2022 perihal Undangan Klarifikasi, diberi tanda T-3.3a;
6. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor 4/99/HI.04.01/VI/2022 tanggal 10 Juni 2022 perihal Undangan Mediasi, diberi tanda T-3.3b;
7. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor 4/121/HI.04.01/VII/2022 tanggal 7 Juli 2022 perihal Undangan Mediasi II, diberi tanda T-3.3c;
8. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B-4/157/HI.04.01/VIII/2022 tanggal 16 Agustus 2022 perihal Undangan Mediasi III, diberi tanda T-3.3d;
9. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B-4/187/HI.04.01/IX/2022 tanggal 19 September 2022 perihal Undangan Mediasi IV, diberi tanda T-3.3e;
10. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor 01/FRK/SP-SB/TRMS/XI/2022 tanggal 24 Oktober 2022 perihal Kronologi dan Pendirian Akhir, diberi tanda T-3.4;

Halaman 616 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

11. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B-4/128/II.04.01/XII/2022 tanggal 8 Desember 2022 perihal Surat Pengantar Anjuran Tertulis PT Triteguh Manunggalsejati, diberi tanda T-3.5;
12. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Forum Komunikasi Serikat Pekerja Serikat Buruh PT Triteguh Manunggal Sejati Nomor 02/FRK/SP-DSB/TRMS/XII/2022 tanggal 21 Desember 2022 perihal Penolakan Surat Pengantar Anjuran Tertulis PT Triteguh Manunggal Sejati dengan Nomor Surat B-4/128/II.04.01/XII/2022 tertanggal 8 Desember 2022, diberi tanda T-3.6;
13. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B-4/15/II.04.01/II/2023 tanggal 14 Februari 2023 perihal Surat Pengantar Risalah Anjuran PT Triteguh Manunggalsejati, diberi tanda T-3.7;
14. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang Nomor 560/599-HI/2022 tanggal 18 April 2022 perihal Penjelasan Mediasi PKB, diberi tanda T-3.8;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menyangkal dalil Eksepsi Tergugat III mengenai kompetensi relative, telah mengajukan alat bukti sangkalan berupa alat bukti surat, berupa;

1. Fotokopi sesuai asli berupa Salinan Akta Nomor 03 Tanggal 5 Desember 2022 tentang Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Triteguh Manunggalsejati, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0090517.AH.01.02.TAHUN 2022

Halaman 617 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT

Triteguh Manunggalsejati, diberi tanda P-2;

3. Fotokopi dari printout berupa Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Nomor Induk Berusaha 8120104852133, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor REQ-LEGAL-269 tanggal 21 Juli 2022 perihal Pemberitahuan Status Kegiatan Operasional, diberi tanda P-4A;
5. Fotokopi dari fotokopi berupa Tanda Terima berupa tembusan Surat Pemberitahuan Status Kegiatan Operasional PT Triteguh Manunggalsejati -Plant Tangerang, diberi tanda P-4B;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti permulaan dari Tergugat III dan bukti sangkalan dari Penggugat mengenai Eksepsi kewenangan relatif tersebut telah diputus oleh Majelis Hakim dalam Putusan Sela pada tanggal 8 November 2023, yang amarnya berbunyi MENGADILI:

1. Menolak Eksepsi Tergugat III tentang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak memiliki kewenangan relative untuk memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang berwenang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg;
3. Memerintahkan Para Pihak untuk melanjutkan perkara perselisihan hubungan industrial nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Srg;
4. Menanggihkan biaya perkara sampai putusan akhir;

Menimbang, bahwa selain tentang eksepsi kewenangan mengadili relatif sebagaimana telah diputus dalam putusan sela tersebut, Para Tergugat juga mengajukan eksepsi selain kewenangan mengadili yang akan diputus bersama dengan pokok perkara ini;

Halaman 618 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Kuasa Penggugat mengajukan bukti-bukti surat berupa fotocopy surat yang telah dilegalisir dan diberi materai yang cukup yaitu :

1. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021, selanjutnya diberi tanda P-1A;
2. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor 058/PHIJSK-PK/PKB/II/2019 tertanggal 27 Februari 2019, selanjutnya diberi tanda P-1B;
3. Fotokopi dari fotokopi Surat Pernyataan Perpanjangan PKB periode 2021-2022, selanjutnya diberi tanda P-2A;
4. Fotokopi dari fotokopi Buku Perpanjangan PKB periode 2021-2022, selanjutnya diberi tanda P-2B;
5. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.010/PHIJSK-PK/PKB/II/2021 tertanggal 10 Februari 2021, selanjutnya diberi tanda P-2C;
6. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-3A;
7. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-3B;
8. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-4A;

Halaman 619 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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)

Halaman 619





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

9. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-4B;
10. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-5A;
11. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-5B;
12. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-6A;
13. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-6B;
14. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-7A;
15. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-7B;
16. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan

Halaman 620 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda P-8A;

17. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda P-8B;
18. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda P-9A;
19. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda P-9B;
20. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda P-10A;
21. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda P-10B;
22. Fotokopi sesuai asli berupa Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda P-11;
23. Fotokopi sesuai asli berupa Pasal-pasal yang disepakati dalam Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, selanjutnya diberi tanda P-12;

Halaman 621 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

24. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor 002/P&C-BP/OSC/IV/2021 tertanggal 25 April 2022, selanjutnya diberi tanda P-13;
25. Fotokopi dari fotokopi berupa Lampiran Uang Pisah, diberi tanda P-14;
26. Fotokopi sesuai asli berupa Anjuran Mediator Nomor MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tanggal 8 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda P-15;
27. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor 001/TRMS/PCBP/II/2023 tanggal 3 Januari 2023, selanjutnya diberi tanda P-16;
28. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor REQ-LEGAL-269 perihal Pemberitahuan Status Kegiatan Operasional tertanggal 21 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda P-17;
29. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor Kep.2/A/PC FSP RTMM-SPSI/KT.TNG/IX/2020 perihal Pengesahan Komposisi dan Personalia Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman SPSI PT Triteguh Manunggalsejati tertanggal 21 September 2020, selanjutnya diberi tanda P-18;
30. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 00009630/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.1;
31. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01009204/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.2;
32. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01109196/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.3;
33. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 00609679/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.4;

Halaman 622 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

34. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 10007118/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.5;
35. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 00109667/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.6;
36. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 00109679/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.7;
37. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 00609678/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.8;
38. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01109260/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.9;
39. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01009244/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.10;
40. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 00009454/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.11;
41. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 10008424/PB PHK/XII/2021 tertanggal 30 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-19.12;
42. Fotokopi sesuai asli berupa Susunan Pengurus PUK SP RTMM SPSI PT Triteguh Manunggalsejati Bandar Lampung Nomor 569/424/VI.03/V/2020, selanjutnya diberi tanda P-20;

Halaman 623 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

43. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01106382/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.1;
  44. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 0110264/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.2;
  45. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 10007373/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.3;
  46. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01106314/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.4;
  47. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01106180/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.5;
  48. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 10014928/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.6;
  49. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01106383/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.7;
  50. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 10005246/PBPHK/LMPG/II/2023 tertanggal 2 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda P-21.8;
- Menimbang, bahwa dalam hal ini Penggugat tidak mengajukan saksi;
- Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat I untuk menguatkan dalil bantahannya dari gugatan Penggugat, telah mengajukan bukti surat yang diberi

Halaman 624 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

tanda T1-1 sampai dengan T1-14, yang telah diberi materai cukup dan diperiksa dengan asli atau fotokopinya sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan Kabupaten/Kota Bogor Nomor Kep.004/SK/DPC FSP KEP/XII/2022 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2023-2027 tertanggal 18 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda T1-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor Nomor 565/132-H.I Syaker/2014 perihal Surat Pengantar Pencatatan Serikat Pekerja tertanggal 13 Januari 2014, selanjutnya diberi tanda T1-2a;
3. Fotokopi sesuai asli berupa Tanda Bukti Pencatatan Nomor 738/SP-SB/PUK-SP.KEP/TMS/91200/1/2014 tertanggal 10 Januari 2014, selanjutnya diberi tanda T1-2b;
4. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Kuasa tertanggal 15 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda T1-3;
5. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-4a;
6. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-4b;
7. Fotokopi sesuai asli berupa Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-4c;

Halaman 625 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

8. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-5a;
9. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-5b;
10. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-6a;
11. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-6b;
12. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-7a;
13. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-7b;
14. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-8a;

Halaman 626 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

15. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T1-8b;
16. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T1-9a;
17. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T1-9b;
18. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T1-10a;
19. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T1-10b;
20. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T1-11;
21. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021, selanjutnya diberi tanda T1-12;

Halaman 627 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

22. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021 Buku Perpanjangan PKB 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda T1-13;
23. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01010972/PBPHK/IX/2021 tertanggal 9 September 2021 antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Sarwono, selanjutnya diberi tanda T1-14;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat II untuk menguatkan dalil bantahannya dari gugatan Penggugat, telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda TII-1 sampai dengan TII-8, yang telah diberi materai cukup dan diperiksa dengan asli atau fotokopinya sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.058/PHIJSK-PK/PKB/II/2019 tanggal 27 Februari 2019 tentang Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019-2021, selanjutnya diberi tanda TII-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.010/PHIJSK-PK/PKB/II/2021 tanggal 10 Februari 2021 tentang Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja, selanjutnya diberi tanda TII-2;
3. Fotokopi dari fotokopi berupa Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja, selanjutnya diberi tanda TII-3;
4. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4a;

Halaman 628 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

5. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4b;
6. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4c;
7. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4d;
8. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4e;
9. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4f;
10. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4g;
11. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda TII-4h;

Halaman 629 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

12. Fotokopi sesuai asli berupa Anjuran Mediator Nomor MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tertanggal 8 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda TII-5;
13. Fotokopi dari fotokopi berupa Tanda Bukti Pencatatan Nomor 568.4/572-HI/2015 tertanggal 3 Februari 2015, selanjutnya diberi tanda TII-6;
14. Fotokopi sesuai asli berupa Tanda Bukti Pencatatan Nomor 569/242/VI.03/V/2020 tertanggal 24 Februari 2020, selanjutnya diberi tanda TII-7;
15. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Keputusan Nomor Kep.002/TMS-SK/PC.F.SP.RTMM/BL/II/2020 tentang Pengesahan Kepengurusan Pimpinan Unit Kerja PT Triteguh Manunggalsejati Serikat pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, selanjutnya diberi tanda TII-8;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat III untuk memperkuat dalil bantahannya dari gugatan Penggugat, telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T3-1 sampai dengan T3-3e, yang telah diberi materai cukup dan diperiksa dengan asli atau fotokopinya sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Buku Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2021, selanjutnya diberi tanda T3-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Buku Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama Nomor KEP.010/PHIJSK-PK/PKB/II/2021, selanjutnya diberi tanda T3-2;
3. Fotokopi dari fotokopi berupa Daftar Hadir Perundingan Perjanjian Kerja Bersama II antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T3-3a;
4. Fotokopi dari fotokopi berupa Daftar Hadir Perundingan Perjanjian Kerja Bersama II antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T3-3b;

Halaman 630 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

5. Fotokopi dari fotokopi berupa Daftar Hadir Perundingan Perjanjian Kerja Bersama II antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T3-3c;
6. Fotokopi dari fotokopi berupa Daftar Hadir Perundingan Perjanjian Kerja Bersama II antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T3-3d;
7. Fotokopi dari fotokopi berupa Tata Cara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T3-3e;

Menimbang, bahwa Selanjutnya Tergugat IV untuk menguatkan dalil bantahannya, telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T4-1 sampai dengan T4-14, yang telah diberi materai cukup dan diperiksa dengan asli atau fotokopinya sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten/Kota Bogor Nomor Kep.007/SK/PC SPL-FSPMI/BGR/XII/2022 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2025 tertanggal 21 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda T4-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor Nomor 565/0187-H.I Syaker/2015 perihal Surat Pengantar Pencatatan Serikat Pekerja tertanggal 29 Desember 2015, selanjutnya diberi tanda T4-2a;
3. Fotokopi sesuai asli berupa Tanda Bukti Pencatatan Nomor 881/SP-SB/PUK-SPL-FSPMI/TMS/91200/XII/2015 tertanggal 30 Desember 2015, selanjutnya diberi tanda T4-2b;

Halaman 631 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

4. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Kuasa tertanggal 15 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda T4-3;
5. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-4a;
6. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-4b;
7. Fotokopi sesuai asli berupa Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-4c;
8. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-5a;
9. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-5b;
10. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-6a;
11. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh

Halaman 632 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-6b;

12. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-7a;
13. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-7b;
14. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-8a;
15. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T4-8b;
16. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T4-9a;
17. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T4-9b;
18. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan

Halaman 633 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T4-10a;

19. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T4-10b;
20. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T4-11;
21. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021, selanjutnya diberi tanda T4-12;
22. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021 Buku Perpanjangan PKB 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda T4-13;
23. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01010972/PBPHK/IX/2021 tertanggal 9 September 2021 antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Sarwono, selanjutnya diberi tanda T4-14;

Menimbang, bahwa Selanjutnya Tergugat V untuk menguatkan dalil bantahannya, telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T5-1 sampai dengan T5-14, yang telah diberi materai cukup dan diperiksa dengan asli atau fotokopinya sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Keputusan Cabang Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman - Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten/Kota Pati Nomor Kep.62/Org/PC FSP RTMM-SPSI/VI/2022 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat

Halaman 634 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pekerja Seluruh Indonesia PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2022-2025 tertanggal 2 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda T5-1;

2. Fotokopi sesuai asli berupa Tanda Bukti Pencatatan Nomor 197/PCT/OP/II/2016 tertanggal 7 Januari 2016, selanjutnya diberi tanda T5-2;
3. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Kuasa tertanggal 15 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda T5-3;
4. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-4a;
5. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-4b;
6. Fotokopi sesuai asli berupa Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-4c;
7. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-5a;
8. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-5b;
9. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan

Halaman 635 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-6a;
10. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-6b;
  11. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-7a;
  12. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-7b;
  13. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-8a;
  14. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T5-8b;
  15. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T5-9a;
  16. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh

Halaman 636 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T5-9b;

17. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T5-10a;
  18. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T5-10b;
  19. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T5-11;
  20. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021, selanjutnya diberi tanda T5-12;
  21. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021 Buku Perpanjangan PKB 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda T5-13;
  22. Fotokopi dari fotokopi berupa Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya diberi tanda T5-14;
- Menimbang, bahwa Tergugat VI untuk menguatkan dalil bantahannya, telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T6-1 sampai dengan T6-12, yang telah diberi materai cukup dan diperiksa dengan asli atau fotokopinya sebagai berikut:
1. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Kuasa tertanggal 15 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda T6-1;

Halaman 637 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

2. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-2a;
3. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-2b;
4. Fotokopi sesuai asli berupa Tata Tertib Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama tertanggal 12 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-2c;
5. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-3a;
6. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-3b;
7. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-4a;
8. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-4b;

Halaman 638 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

9. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-5a;
10. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-5b;
11. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-6a;
12. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T6-6b;
13. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T6-7a;
14. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 14 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T6-7b;
15. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T6-8a;

Halaman 639 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Fotokopi sesuai asli berupa Daftar Hadir Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 15 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T6-8b;
17. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Perundingan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Serikat Pekerja tertanggal 27 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T6-9;
18. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021, selanjutnya diberi tanda T6-10;
19. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Triteguh Manunggalsejati Periode 2019- 2021 Buku Perpanjangan PKB 2 Januari 2021 s/d 1 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda T6-11;
20. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 01010972/PBPHK/IX/2021 tertanggal 9 September 2021 antara PT Triteguh Manunggalsejati dengan Sarwono, selanjutnya diberi tanda T6-12;

Menimbang, bahwa Para Tergugat untuk menguatkan bukti surat yang diajukannya juga mengajukan 3 (tiga) orang Saksi atas nama MISIADI, SARWONO, dan AHMAD TAUFIK, yang telah disumpah menurut agama dan kepercayaannya, telah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **MISIADI**;
  - Bahwa Saksi mengetahui tentang Tergugat I sampai dengan Tergugat VI;
  - Bahwa Saksi bekerja di Penggugat di factory Sidoarjo atau dikenal sebagai Unit J;
  - Bahwa Saksi adalah pengurus SPAI FSPMI plant Sidoarjo, sebagai ketua bidang PKB dan Pengupahan;

Halaman 640 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa Saksi ikut perundingan, ada 8 PUK yang ikut berunding, terdiri dari PUK RTMM SPSI Sidoarjo, PUK SPAI FSPMI Sidoarjo, PUK FSP RTMM SPSI Pati, PUK RTMM SPSI Tangerang, PUK KEP KSPSI Bogor, PUK SPAI FSPMI Bogor, PUK KAMIPARHO Pekanbaru, PUK RTMM SPSI Bandar Lampung;
- Bahwa berunding di Oktober 2021, pertama perundingan membuat tatib, dasar untuk tatib adalah UU 13 Tahun 2023, UU 21 Tahun 2000, Permenaker 28 Tahun 2014, dan disebutkan dalam tatib;
- Bahwa sampai perundingan ke-4 sudah ada 61 pasal yang disepakati dari 74 pasal;
- Bahwa usulan Manajemen ada 87 pasal dari Serikat Pekerja ada 74 pasal;
- Bahwa yang belum disepakati adalah 1 Bab tentang pasal PHK dan 1 pasal tentang kompensasi THR;
- Bahwa pasal PHK adalah pasal 62;
- Bahwa pasal 58 adalah pasal akibat dan sanksi sudah disepakati;
- Bahwa Saksi adalah anggota team perunding;
- Bahwa proses pembuatan tatib pada tanggal 12 Oktober 2021 di Vila Bukit Pinus, Ciawi Bogor;
- Bahwa di tatib PKB diatur mengenai draft yang dibahas dan apabila ada perubahan, di pasal 5;
- Bahwa lokasi perundingan ada 4, diantaranya Vila Bukit Pinus, Swissbell Hotel, South Quarter;
- Bahwa di pasal 73 PKB lama ada pasal yang mengatur apabila PKB belum baru belum disepakati maka PKB yang lama masih berlaku;
- Bahwa di tatib ada yang merefer pasal 73 Ayat 4 disebutkan di pasal 14;
- Bahwa bukti T1-1, T1-2a, T1-2b dibenarkan Saksi;
- Bahwa SPAI FSPMI ada PUK;

Halaman 641 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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 yang tidak ikut digugat adalah SP di Tangerang dan SP di Bandar Lampung;
- Bahwa mereka masih ada;
- Bahwa Saksi belum ada mendengar SP tersebut membubarkan diri;
- Bahwa perundingan untuk periode 2022 – 2024 tidak dituangkan dalam tatib mengenai periodenya;
- Bahwa ada 1 Bab pasal PHK dan 1 pasal THR, draft Manajemen dan SP berbeda, sampai dengan tahap mediasi draft masih masing-masing;
- Bahwa Saksi ikut mediasi secara online;
- Bahwa untuk pembayaran THR saat itu karena belum sepakat maka ikut ketentuan yang lama;
- Bahwa selama mediasi secara online belum ada pasal yang disepakati;
- Bahwa Saksi pernah membaca Anjuran tetapi hanya sepenggal;
- Bahwa Saksi tidak ikut secara langsung, karena jarak, hanya konsul dan pernah video call;
- Bahwa bukti Tergugat II bertanda T2-4h dibenarkan oleh Saksi, untuk periode PKB yang dirunding 2022 sampai dengan 2024;
- Bahwa Saksi lupa periode PKB disebutkan atau tidak;
- Bahwa setiap akhir perundingan semua team perunding paraf disetiap lembar dan tanda tangan ditempat tanda tangan;
- Bahwa PUK terima Anjuran;
- Bahwa ada rapat dengan pengurus terkait isi Anjuran;
- Bahwa di Kementerian dianjurkan agar SP dengan Manajemen bertemu lagi, tetapi isi Anjuran ditolak;
- Bahwa di Anjuran ditulis sebagai Pengurus Unit Kerja;
- Bahwa mengenai nama disebut sebagai Pengurus, PUK tidak bersurat ke Kemenaker;

Halaman 642 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

- Bahwa untuk SP RTMM di Tangerang dan Bandar Lampung, pengurus sudah tidak bekerja, sleeping line atau PHK;
- Bahwa 74 pasal yang diajukan berbeda dengan PKB existing, ada perubahan di titik koma, pasal THR berubah dan pasal untuk PHK tetap;
- Bahwa untuk pasal THR SP inging usulkan THR baru;
- Bahwa selama perundingan secara online signal lancar;
- Bahwa dalam perundingan dari SP ada yang menyampaikan THR ikut PKB lama dan tidak ada anggota yang komplain;
- 2. Saksi **SARWONO**;
  - Bahwa Saksi mengetahui tentang Penggugat dan mengetahui Tergugat I sampai dengan Tergugat VI;
  - Bahwa Saksi sudah tidak bekerja di Penggugat;
  - Bahwa Saksi bukan pengurus Serikat Pekerja;
  - Bahwa Saksi pernah bekerja di Penggugat di plant Bogor;
  - Bahwa Saksi keluar dari Penggugat tahun 2021 karena pensiun, sebelum ada perundingan perundingan, Saksi diberikan kompensasi seperti yang sudah ada diperaturan perundang-undangan;
  - Bahwa ada PKB;
  - Bahwa kompensasi sesuai dengan peraturan;
  - Bahwa menurut Saksi kompensasi sudah sesuai, 2 PMTK;
- 3. Saksi **AHMAD TAUFIK**;
  - Bahwa Saksi mengetahui tentang Penggugat, mengetahui tentang Tergugat I sampai dengan Tergugat VI;
  - Bahwa Saksi bekerja di Penggugat di factory Bogor;
  - Bahwa Saksi adalah pengurus SP KEP SPSI di plant Bogor, sebagai Wakil Ketua bidang Kesra;
  - Bahwa Saksi mengenal Pengurus dan Lembaganya;

Halaman 643 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PUK adalah singkatan dari Pimpinan Unit Kerja bukan Pengurus Unit Kerja;
- Bahwa bukti T1-1, T1-2a, T1-2b dibenarkan Saksi;
- Bahwa sama ada Pimpinan Unit Kerja;
- Bahwa ada 8 PUK yang ikut dalam perundingan, ada 9 orang masing-masing PUK yang ikut berunding dengan 1 orang koordinator perundingan dari SP, koordinator tersebut telah meninggal dunia;
- Bahwa yang tidak ikut digugat adalah SP di Tangerang dan SP di Bandar Lampung;
- Bahwa mereka masih ada;
- Bahwa yang belum disepakati adalah 2 pasal, perihal THR dan PHK;
- Bahwa untuk mediasi Saksi ikut, ada 4 kali mediasi, pertama belum ada pasal yang disepakati, untuk pasal THR belum ada kata sepakat;
- Bahwa Saksi membaca hanya kesimpulan Anjuran, pasca Anjuran ada lubang-lubang kekeluargaan, ada pertemuan 2 kali, di SSP ada yang disepakati ada yang tidak, lalu timbul gugatan;
- Bahwa kalau berdasarkan Anjuran, ada pasal yang diterima ada yang tidak, untuk pasalnya tidak;
- Bahwa bukti Tergugat II bertanda T2-4h dibenarkan oleh Saksi, untuk periode PKB yang dirunding 2022 sampai dengan 2024;
- Bahwa untuk berjudul ditulis seperti bukti T2-4h, dalam perundingan diatur, dasar perundingan UU 13 Tahun 2023, Permenaker 28 Tahun 2014, UU 21 Tahun 2000, ada 61 pasal yang disepakati dalam perundingan, pasal 58 diatur tentang akibat atas sanksi, yang deadlock keseluruhan pasal PHK dari pasal 59 sampai 70, yang disepakati pasal 1 sampai pasal 61, pasal 62 keatas belum disepakati;
- Bahwa Saksi sebagai juru tulis dalam perundingan;

Halaman 644 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

- Bahwa pasal 73 PKB lama isinya apabila belum ada kesepakatan maka PKB lama masih berlaku;
- Bahwa PUK terima Anjuran;
- Bahwa ada rapat dengan pengurus terkait isi Anjuran;
- Bahwa isi Anjuran ditolak;
- Bahwa di Anjuran ditulis sebagai Pengurus Unit Kerja;
- Bahwa untuk SP RTMM di Tangerang dan Bandar Lampung, pengurus sudah tidak bekerja, sleeping line atau PHK;
- Bahwa untuk pasal THR SP inging usulkan THR baru;
- Bahwa pak Kasman dan ibu Raziati, dalam mediasi yang tidak disepakati hanya dibuat catatan, tidak dimintakan untuk mediasi;

Menimbang, bahwa para pihak selanjutnya menyatakan sudah cukup dengan bukti surat dan Saksi yang diajukannya;

Menimbang, bahwa kemudian para pihak telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing pada tanggal 20 Desember 2023;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah seperti yang telah diuraikan tersebut di atas ;

## DALAM KONVENSI

## DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Para Tergugat mengajukan eksepsi selain kewenangan mengadili, yaitu sebagai berikut dibawah ini :

Halaman 645 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat I mendalilkan Eksepsinya pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang salah pihak (*error in persona*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, dan Penggugat telah salah mengajukan Gugatan terhadap Pengurus Unit Kerja Tergugat I sampai dengan VI sebab tidak ada pihak tersebut, yang ada adalah Pimpinan Unit Kerja Tergugat I sampai dengan VI;
2. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, tidak ditariknya 2 (dua) Serikat Pekerja, yaitu Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 568.4/572-HI/2015, Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 569/424/VI.03/V/2020 dalam Gugatan *a quo* adalah menyebabkan Gugatan Penggugat kurang pihak;
3. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang prematur, sebab Penggugat mengajukan Gugatan pokoknya mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2023-2025 sedangkan yang dirundingkan adalah PKB periode 2022-2024 yang sesuai juga dengan Anjuran, karenanya mengenai PKB periode 2023-2025 belum dirundingkan;
4. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), sebab tidak jelas mengajukan Gugatan mengenai perselisihan apa, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai pihak dalam perselisihan, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai hubungan kausalitas antara posita

Halaman 646 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

## 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

dan petitum sebab dalil dalam posita mengenai PKB periode 2022-2024 tetapi dalam petitum memohon untuk PKB periode 2023-2025, dan Tergugat I juga mendalilkan obyek Gugatan Penggugat tidak utuh sebab terdapat pasal yang sudah disepakati dalam proses penyelesaian perselisihan dan ada yang belum disepakati tetapi dalam Gugatan terdapat pasal yang sudah disepakati menjadi obyek sengketa dan pasal yang belum disepakati malah tidak menjadi obyek sengketa;

Berdasarkan dalil-dalil pokok Eksepsi tersebut diatas maka Tergugat I mendalilkan Gugatan Penggugat cacat formil dan memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet onvankelijke verklaard* (NO);

Menimbang, bahwa Tergugat II mendalilkan Eksepsinya dengan pokok sebagai berikut:

1. Surat Kuasa Khusus Penggugat tidak menyebutkan secara kongkrit mengenai perselisihan hubungan industrial apa yang dikuasakan untuk digugat;
2. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), sebab tidak jelas tentang gugatan apa diajukan Gugatan *a quo* dan tidak jelas isi posita maupun petitum Gugatan karena Penggugat mengajukan Gugatan berpedoman dengan surat Anjuran Mediator Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022, tanggal 08 Desember 2022 dan bukan berpedoman pada pasal-pasal deadlock dalam perundingan pembaharuan PKB;
3. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, tidak ditariknya 2 (dua) Serikat Pekerja, yaitu Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati,

Halaman 647 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati, serta karena Penggugat mempersoalkan substansi Anjuran Mediator maka seharusnya juga menarik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Cq. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia;

4. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang salah obyek yang digugat (*error in objecto*), sebab Penggugat dalam Gugatannya membahas tentang substansi Anjuran Mediator Nomor: MED.XXIV/PHIJSK-PPII/2022, tanggal 08 Desember 2022 menyatakan menolak sebagian dan menerima sebagian, sedangkan Anjuran tidaklah mengikat dan bukan merupakan obyek dalam perselisihan hubungan industrial maka Penggugat keliru obyek dalam Gugatannya;

Berdasarkan dalil-dalil pokok Eksepsi tersebut diatas maka Tergugat II mendalilkan Gugatan Penggugat cacat formil dan memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet onvankelijke verklaard* (NO);

Menimbang, bahwa Tergugat III juga mengajukan Eksepsi terhadap Gugatan Penggugat dengan mendalilkan pokoknya Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang tidak jelas (*obscuur libel*) sebab tidak dijelaskan mengenai pokok perselisihannya, dalam posita tidak dijelaskan mengenai persoalan antara Penggugat dengan Tergugat III dalam PKB yang menjadi pokok perselisihan, posita tidak sejalan dengan petitum Gugatan, dan Penggugat dalam Gugatannya menguraikan tidak menyepakati beberapa pasal dalam Anjuran Mediator sedangkan tidak ada kaitannya antara Anjuran Mediator dengan Tergugat III sebab Tergugat III bukan yang membuat Anjuran, karenanya Tergugat III memohonkan agar Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima atau *niet onvankelijke verklaard* (NO);

Halaman 648 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa Tergugat IV juga mengajukan Eksepsi terhadap

Gugatan Penggugat dengan mendalilkan pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang salah pihak (*error in persona*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, dan Penggugat telah salah mengajukan Gugatan terhadap Pengurus Unit Kerja Tergugat I sampai dengan VI sebab tidak ada pihak tersebut, yang ada adalah Pimpinan Unit Kerja Tergugat I sampai dengan VI;
2. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, tidak ditariknya 2 (dua) Serikat Pekerja, yaitu Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 568.4/572-HI/2015, Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 569/424/VI.03/V/2020 dalam Gugatan *a quo* adalah menyebabkan Gugatan Penggugat kurang pihak;
3. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang prematur, sebab Penggugat mengajukan Gugatan pokoknya mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2023-2025 sedangkan yang dirundingkan adalah PKB periode 2022-2024 yang sesuai juga dengan Anjuran, karenanya mengenai PKB periode 2023-2025 belum dirundingkan;
4. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), sebab tidak jelas mengajukan Gugatan mengenai perselisihan apa, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai pihak dalam perselisihan, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai hubungan kausalitas antara posita

Halaman 649 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dan petitum sebab dalil dalam posita mengenai PKB periode 2022-2024 tetapi dalam petitum memohon untuk PKB periode 2023-2025, dan Tergugat IV juga mendalilkan obyek Gugatan Penggugat tidak utuh sebab terdapat pasal yang sudah disepakati dalam proses penyelesaian perselisihan dan ada yang belum disepakati tetapi dalam Gugatan terdapat pasal yang sudah disepakati menjadi obyek sengketa dan pasal yang belum disepakati malah tidak menjadi obyek sengketa;

Berdasarkan dalil-dalil pokok Eksepsi tersebut diatas maka Tergugat IV mendalilkan Gugatan Penggugat cacat formil dan memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet onvankelijke verklaard* (NO);

Menimbang, bahwa Tergugat V juga mengajukan Eksepsi terhadap Gugatan Penggugat dengan mendalilkan pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang salah pihak (*error in persona*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, dan Penggugat telah salah mengajukan Gugatan terhadap Pengurus Unit Kerja Tergugat I sampai dengan VI sebab tidak ada pihak tersebut, yang ada adalah Pimpinan Unit Kerja Tergugat I sampai dengan VI;
2. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, tidak ditariknya 2 (dua) Serikat Pekerja, yaitu Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 568.4/572-HI/2015, Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati

Halaman 650 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan nomor bukti pencatatan 569/424/VI.03/V/2020 dalam Gugatan a quo adalah menyebabkan Gugatan Penggugat kurang pihak;

3. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang prematur, sebab Penggugat mengajukan Gugatan pokoknya mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2023-2025 sedangkan yang dirundingkan adalah PKB periode 2022-2024 yang sesuai juga dengan Anjuran, karenanya mengenai PKB periode 2023-2025 belum dirundingkan;
4. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), sebab tidak jelas mengajukan Gugatan mengenai perselisihan apa, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai pihak dalam perselisihan, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai hubungan kausalitas antara posita dan petitum sebab dalil dalam posita mengenai PKB periode 2022-2024 tetapi dalam petitum memohon untuk PKB periode 2023-2025, dan Tergugat V juga mendalilkan obyek Gugatan Penggugat tidak utuh sebab terdapat pasal yang sudah disepakati dalam proses penyelesaian perselisihan dan ada yang belum disepakati tetapi dalam Gugatan terdapat pasal yang sudah disepakati menjadi obyek sengketa dan pasal yang belum disepakati malah tidak menjadi obyek sengketa;

Berdasarkan dalil-dalil pokok Eksepsi tersebut diatas maka Tergugat V mendalilkan Gugatan Penggugat cacat formil dan memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet onvankelijke verklaard* (NO);

Menimbang, bahwa Tergugat VI juga mengajukan Eksepsi terhadap Gugatan Penggugat dengan mendalilkan pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang salah pihak (*error in persona*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, dan Penggugat telah salah mengajukan Gugatan terhadap Pengurus Unit Kerja

Halaman 651 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Tergugat I sampai dengan VI sebab tidak ada pihak tersebut, yang ada adalah Pimpinan Unit Kerja Tergugat I sampai dengan VI;

2. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*), sebab di perusahaan Penggugat terdapat 8 (delapan) Serikat Pekerja tetapi hanya mengajukan Gugatan terhadap 6 (enam) Serikat Pekerja, tidak ditariknya 2 (dua) Serikat Pekerja, yaitu Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 568.4/572-HI/2015 dan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 569/424/VI.03/V/2020 dalam Gugatan *a quo* adalah menyebabkan Gugatan Penggugat kurang pihak;
3. Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang prematur, sebab Penggugat mengajukan Gugatan pokoknya mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2023-2025 sedangkan yang dirundingkan adalah PKB periode 2022-2024 yang sesuai juga dengan Anjuran, karenanya mengenai PKB periode 2023-2025 belum dirundingkan;
4. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), sebab tidak jelas mengajukan Gugatan mengenai perselisihan apa, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai pihak dalam perselisihan, mengandung kekaburan dan ketidakjelasan mengenai hubungan kausalitas antara posita dan petitum sebab dalil dalam posita mengenai PKB periode 2022-2024 tetapi dalam petitum memohon untuk PKB periode 2023-2025, dan Tergugat VI juga mendalilkan obyek Gugatan Penggugat tidak utuh sebab terdapat pasal yang sudah disepakati dalam proses penyelesaian perselisihan dan ada yang belum disepakati tetapi dalam Gugatan terdapat pasal yang sudah

Halaman 652 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

disepakati menjadi obyek sengketa dan pasal yang belum disepakati malah tidak menjadi obyek sengketa;

Berdasarkan dalil-dalil pokok Eksepsi tersebut diatas maka Tergugat VI mendalilkan Gugatan Penggugat cacat formil dan memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet onvankelijke verklaard* (NO);

Menimbang, bahwa pada pokoknya Penggugat menolak keseluruhan dalil Eksepsi Para Tergugat tersebut sebagaimana diuraikan dalam Repliknya;

Menimbang, bahwa terhadap sanggahan dalam Replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi kembali oleh Para Tergugat masing-masing dalam Dupliknya;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Eksepsi Para Tergugat yang pada pokoknya sama, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Para Tergugat tersebut dalam satu kesatuan pertimbangan hukumnya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi tentang Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang salah pihak (*error in persona*), yang diajukan oleh Tergugat I, IV, V, dan VI, memperhatikan jawab jinawab para pihak dalam perkara *a quo*, memperhatikan Gugatan berserta kelengkapannya, Majelis Hakim berpendapat memperhatikan fakta Gugatan *a quo* adalah perselisihan kepentingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di satu entity perusahaan hanya terdiri dari beberapa fasilitas produksi atau fabrikasi di beberapa tempat atau kota, memperhatikan fakta yang tidak dibantah dalam jawab jinawab para pihak bahwa fasilitas produksi atau fabrikasi Penggugat di Tangerang dan di Bandar Lampung telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada seluruh pekerjanya sehingga Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja di tempat tersebut tidak aktif, maka mengenai tidak ditariknya Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan

Halaman 653 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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

568.4/572-HI/2015 untuk fasilitas produksi di Kota Tangerang dan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP RTMM-SPSI) PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 569/424/VI.03/V/2020 untuk fasilitas produksi di Kota Bandar Lampung tidak membuat Gugatan *a quo* menjadi Gugatan yang salah pihak (*error in persona*), oleh karena itu Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa mengenai penyebutan singkatan PUK sebagai Pengurus Unit Kerja dan bukan Pimpinan Unit Kerja, memperhatikan bahwa dalam Gugatan juga disebutkan kelengkapan identitas lain Tergugat, maka hal tersebut juga tidaklah membuat Gugatan *a quo error in persona*, oleh karena itu Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa mengenai dalil Eksepsi Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kurang pihak (*plurium litis consortium*) yang didalilkan oleh Tergugat I, II, IV, V, dan VI sebab Penggugat hanya menggugat 6 (enam) PUK di Penggugat sedangkan terdapat 8 (delapan) PUK, sehingga tidak ditariknya 2 (dua) Serikat Pekerja, yaitu PUK SP RTMM-SPSI PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 568.4/572-HI/2015 dan PUK SP RTMM-SPSI PT Triteguh Manunggalsejati dengan nomor bukti pencatatan 569/424/VI.03/V/2020 menyebabkan Gugatan Penggugat kurang pihak, Majelis Hakim dengan menarik pertimbangan mengenai dalil Eksepsi Gugatan yang salah pihak (*error in persona*) tersebut diatas, mutatis mutandis, maka tidak ditariknya 2 (dua) PUK SP RTMM-SPSI PT Triteguh Manunggalsejati fasilitas produksi Kota Tangerang dan fasilitas produksi Kota Bandar Lampung tidak membuat Gugatan *a quo* sebagai Gugatan yang kurang pihak sebab keduanya sudah tidak aktif, tetapi tentunya, normatif, PKB baru nantinya pemberlakuannya tidak termasuk untuk kedua fasilitas produksi tersebut, oleh karena itu Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa didalilkan juga karena Penggugat mempermasalahkan Anjuran Mediator Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan

Halaman 654 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

### 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

Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Nomor MED.XXIV/PHIJSK-PPHI/2022 tanggal 8 Desember 2022, maka

seharusnya menarik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Cq.

Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga

Kerja Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai pihak

Tergugat dalam Gugatan *a quo*, Majelis Hakim berpendapat bahwa Anjuran

tersebut hanyalah bagian dalam proses penyelesaian perselisihan kepentingan

*a quo* dan bukanlah subyek dalam perselisihan, bahwa mengenai pendapat

Mediator yang dipermasalahkan haruslah dipandang sebagai bagian dari proses

argumentatif penyelesaian perselisihan, sehingga tidaklah perlu menarik

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Cq. Direktorat Jendral

Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai pihak Tergugat

dalam Gugatan, sebab itu Gugatan tidaklah kurang pihak apabila tidak menarik

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Cq. Direktorat Jendral

Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, oleh karena itu Eksepsi

Tergugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi yang didalilkan Tergugat II tentang

Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang salah obyek yang digugat (*error in*

*objecto*), sebab Penggugat dalam Gugatannya membahas tentang substansi

Anjuran Mediator, mendalilkan menolak sebagian dan menerima sebagian,

sedangkan Anjuran tidaklah mengikat dan bukan merupakan obyek dalam

perselisihan hubungan industrial maka Penggugat keliru obyek dalam

Gugatannya, Majelis Hakim berpendapat juga dengan menarik pertimbangan

tentang Eksepsi Gugatan kurang pihak tersebut diatas, mutatis mutandis,

berpendapat hal tersebut juga tidak membuat Gugatan ini Gugatan yang salah

obyek yang digugat, sebab secara umum tergambarkan dalam Gugatan bahwa

perselisihan pokok adalah perselisihan kepentingan dalam pembuatan PKB

Halaman 655 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

antara Penggugat dengan Para Tergugat tersebut, sehingga pembahasan Anjuran mediator dipandang sebagai bagian dari proses argumentatif penyelesaian perselisihan, sebab itu tidak membuat Gugatan *error in subjecto*, oleh karena itu Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang prematur yang didalilkan oleh Tergugat I, IV, V, dan VI, sebab Penggugat mengajukan Gugatan pokoknya mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2023-2025 sedangkan yang dirundingkan adalah PKB periode 2022-2024 yang sesuai juga dengan Anjuran, karenanya mengenai PKB periode 2023-2025 belum dirundingkan, yang didalilkan oleh Tergugat I, IV, V, dan VI, Majelis Hakim berpendapat hal tersebut bagian proses pembuatan PKB dimana sejak kapan disepakati oleh para pihak berlaku dan atau berdasarkan putusan Majelis Hakim berlaku maka periode 2 (dua) tahunan PKB mulai berjalan, sebab itu tidaklah beralasan untuk mengabulkan dalil Eksepsi Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang prematur, oleh karena itu Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa Tergugat I, II, III, IV, V, dan VI mendalilkan bahwa Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscur libel*);

Menimbang, bahwa setelah mempelajari seksama keseluruhan Gugatan Penggugat tersebut, mengenai dalil Eksepsi *obscur libel* obyek perselisihan tidak utuh, Majelis Hakim berpendapat mengingat perselisihan kepentingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial *a quo* akan bersifat final dan mengikat sebagai putusan pada tingkat pertama dan terakhir, mengingat keseluruhan pasal-pasal dalam PKB tersebut merupakan satu kesatuan utuh hukum otonom yang akan berlaku di perusahaan Penggugat dalam suatu periode tertentu, maka Penggugat harus tegas dan jelas menyatakan dalam Gugatan keseluruhan bab-bab dan pasal-pasal-pasal, baik yang sudah disepakati maupun yang sedang diperselisihkan

Halaman 656 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](https://putusan.mahkamahagung.go.id)

agar secara utuh dimuat dalam putusan Majelis Hakim sehingga memberikan kepastian hukum bagi Para Pihak yang berselisih;

Menimbang, bahwa pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama dalam prosesnya harus dipandang sebagai satu kesatuan utuh dari bab dan pasal awal hingga bab dan pasal akhirnya, sehingga dalam memperselisihkannya juga harus dipandang sebagai satu kesatuan utuh perjanjian dan tidak dapat dipenggal-penggal pasalnya hanya yang diperselisihkannya saja, sekalipun mengenai pasal-pasal yang disepakati dapat dinyatakan telah disepakati;

Menimbang, bahwa didalam Gugatan maupun jawab jinawab Para Pihak tidak terdapat obyek Perjanjian Kerja Bersama yang dirundingkan secara utuh sejak bab dan pasal awal hingga bab dan pasal akhir, baik yang telah disepakati maupun belum disepakati, sebab itu Majelis Hakim berpendapat Gugatan Penggugat terdapat kekaburan dan ketidakjelasan mengenai obyek Gugatannya, sebab itu beralasan mengabulkan Eksepsi Para Tergugat tentang Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), oleh karena itu Eksepsi Para Tergugat dapat diterima;

Menimbang, bahwa Eksepsi Para Tergugat tentang Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) dapat diterima / dikabulkan Majelis Hakim, maka dalil-dalil Eksepsi lainnya yang belum dipertimbangkan tidak perlu lagi dipertimbangkan lebih lanjut;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa yang menjadi maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah diuraikan di atas ;

Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi Para Tergugat yaitu Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan Tergugat VI dapat diterima, maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), maka Penggugat ada pada pihak yang

Halaman 657 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kalah, dan harus dihukum membayar biaya perkara ini sebanyak yang disebutkan dalam amar putusan ini ;

## DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan rekonvensi dari Para Penggugat yaitu Penggugat I, II, III, IV, V, dan VI dalam Rekonvensi/Para Tergugat yaitu Tergugat I, II, III, IV, V, dan VI dalam Konvensi adalah sebagaimana telah diuraikan di atas ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam Konvensi tidak dapat diterima diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), maka dengan sendirinya gugatan Para Penggugat Rekonvensi (Tergugat I, II, III, IV, V, dan VI dalam Konvensi) haruslah dinyatakan tidak dapat diterima diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan dalam Rekonvensinya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), maka dihukum membayar biaya perkara ini kepada Negara sebesar : NIHIL ;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang bunyinya "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah)", karena Gugatan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi dinyatakan tidak dapat diterima atau *niet ontvankelijke verklaard* (NO) maka biaya yang timbul dalam perkara a *quo* dibebankan kepada Negara sebagaimana disebutkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, Pasal 14, Pasal 57 dan Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 25 dan Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan

Halaman 658 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

## MENGADILI:

### DALAM KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat Konvensi I, Tergugat Konvensi II, Tergugat Konvensi III, Tergugat Konvensi IV, Tergugat Konvensi V, dan Tergugat Konvensi VI;

### DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan Gugatan Penggugat Konvensi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*);

### DALAM REKONVENSI

- Menyatakan Gugatan Para Penggugat Rekonvensi / Tergugat I, II, III, IV, V, dan VI Konvensi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*);

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar 130.000,00 (Seratus tiga puluh ribu Rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang, pada hari Senin, tanggal 22 Januari 2024, oleh kami, RENDRA, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN, S.H. dan Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, sebagaimana penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg., Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 31 Januari 2024, oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dibantu oleh ELEINE FEBRIANA, S.H., Panitera

Halaman 659 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pengganti dan putusan ini telah dikirim secara elektronik melalui system informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

RUDY KURNIAWAN, S.H.

RENDRA, S.H., M.H.

Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H.

Panitera Pengganti,

ELEINE FEBRIANA, S.H.

### Rincian Biaya Perkara:

- |    |                                |                     |
|----|--------------------------------|---------------------|
| 1. | Biaya Panggilan Surat Tercatat | Rp 120.000,00       |
| 2. | Biaya Materai                  | Rp <u>10.000,00</u> |

Jumlah Rp 130.000,00

(Seratus tiga Puluh ribu

Rupiah)

Halaman 660 dari 660 Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

#### 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)