



PUTUSAN

Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

BAMBANG SUPRIADI, bertempat tinggal di Griya Batu aji Asri blok h2/19. Rt 003/Rw 017. kel. Sungai langkai. Kec. Sagulung. Batam, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Zulkifli, Heriyanto, Sulaeman, Bayu Simanjuntak, Reki, Yepriadi, Yekti Hartati adalah Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kota Batam selanjutnya disebut PCSPAI FSPMI Kota Batam, dan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. GHIMLI INDONESIA selanjutnya disebut PUK SPAI FSPMI PT.GHIMLI INDONESIA yang beralamat di Komplek Ruko Batu Aji Center Park Blok D No.04, Kelurahan Sagulung Kota, Kecamatan Sagulung, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 29 Desember 2023, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PT.GHIM LI INDONESIA, yang berkedudukan Jl. Engku Puteri, Tunas Industrial Estate type 3A – 3D, Batam Centre, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, yang diwakili oleh DR. KP. Eddy S Wirabhumi,SH.,MM. selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Lini dengan jabatan: HR Manager, Dra. Sari Alang dengan jabatan: HR Supervisor, Hadi Rusandi dengan Jabatan Factory HR Officer, Sat Janri Taruman Manik dengan Jabatan Factory HR Officer dan Merlinna dengan Jabatan Factory HR Officer berdasarkan

Halaman 1 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat kuasa tanggal 18 Januari 2024, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut;

Setelah membaca berkas-berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang terungkap di persidangan;

Setelah mendengar keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 11 Januari 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 12 Januari 2024 dalam Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan PT. Ghim Li Indonesia dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan upah Pokok sebesar Rp 4.550.440,-(empat juta lima ratus lima puluh ribu empat ratus empat puluh rupiah);
2. Bahwa Penggugat adalah merupakan anggota Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI(Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia)di perusahaanTergugat;
3. Bahwa Pada bulan Maret Tahun 2023 Tergugat Tidak membayarkan upah Penggugat sebesar Rp 1,082,247,62,- (satujuta delapan puluh dua ribu dua ratus empat puluh tujuh koma enam puluh dua rupiah), dengan alasan karena Penggugat mengikuti mogok kerja yang dilakukan oleh Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023(lima) harikerja;
4. Bahwa mogok kerja yang dilakukan Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023atau 5(lima) harikerja dilaksanakan berdasarkan surat Nomor 099/SPAI FSPMI/GLI/2023 Tertanggal 18 Februari 2023 tentang pemberitahuan aksi mogok kerja damai yang telah dikirimkan kepada pihak terkait Khususnya

Halaman 2 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat dan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Pada tanggal 20 Februari 2023;

5. Bahwa dalam surat Nomor 099/SPAI FSPMI/GLI/2023 Tertanggal 18 Februari 2023 tentang pemberi tahuan aksi mogok kerja damai diantaranya memuat penyebab terjadinya mogok kerja dikarenakan pelanggaran pelanggaran terhadap Isi dari Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh Tergugat selain itu surat tersebut juga memuat teknis Pelaksanaan aksi Mogok kerja yang berupa Hari/Tanggal, Jam, Lokasi, dan Alasan terjadinya Mogok kerja, ditanda tangani oleh ketua dan sekretaris PUK SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia, Adapun Tuntutan dalam surat tersebut adalah :

- a. Mempekerjakan Kembali sekretaris Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia yang masih dalam proses PHK,
- b. Kembalikan hak cuti karyawan yang dirumahkan atas Perintah Tergugat pada Tanggal 5 agustus 2022 sebanyak 8 orang,
- c. Menolak mutasi sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada karyawan tanpa adanya penjelasan dan pemberitahuan terlebih dahulu serta tempatmutasi yang tidak sesuai dengan skill karyawan yang dimutasi

6. Bahwatanggal 23 Maret 2023, PUK SPAI FSPMI PT.Ghimli Indonesia, melakukan perundingan bipartite dengan Tergugat yang pada pokoknya meminta kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat selama mengikuti aksi Mogok kerja, namun Tergugat menolak untuk memenuhi permintaan tersebut dan menyatakan tidak akan ada perundinganke dua untuk permasalahan tersebut;

7. Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum sertahak-hak lainnya.Penggugat melalui serikat pekerja telah berusaha untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara kekeluargaan dengan Tergugat melalui perundingan bipartit, Namun tidak mencapai kesepakatan, maka permasalahan Upah Penggugat kemudian dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk dilakukan Mediasi dan telah dikeluarkan anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;

8. Bahwa berdasarkan Posita angka 4 dan 5 diatas dapat disimpulkan jika mogok kerja yang dilakukan PUK SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka

Halaman 3 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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

Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia
Adalah mogok kerja yang sah yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana
ditetapkan dalam Passl 140 ayat 1 dan 2 Undang Undang Nomor 13 tahun
2003 tentang Ketenaga kerjaan;

Pasal 140

1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja
sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat
pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis
kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di
bidang ketenaga kerjaan setempat;

2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)
sekurang-kurangnya memuat

a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan
diakhiri mogok kerja;

b. tempat mogok kerja;

c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus
melakukan mogok kerja; dan

d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau
masing-masing ketua dan sekretaris serikat
pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok
kerja

9. Bahwa berdasarkan Pasal 145 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

Pasal 145

*“ Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam
melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh
pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah ”*

Maka berdasarkan uraian Posita angka 5 diatas dapat disimpulkan
jika tuntutan dalam aksi mogok kerja tersebut adalah hak normatif khususnya

Halaman 4 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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

hakcuti karyawan yang dirumahkan atas Perintah Tergugat pada Tanggal 5 agustus 2022 sebanyak 8 orang, karena melanggar pasal 30 ayat 1 dan 2 Perjanjian Kerja Bersama PT. Ghim Li Indonesia;

10. Bahwa berdasarkan posita pada point 3, 4, 5, 8 dan 9 yang diuraikan diatas, Tergugat dengan jelas dan tidak terbantahkan telah melakukan pelanggaran terhadap undang- undang No13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pasal 1145, yang mana semestinya Pengugat berhak untuk mendapatkan upah selama mengikuti aksi mogok kerja pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023 atau 5 (lima) hari kerja, namun sangat disayangkan Tergugat tidak bersedia membayarkan upah tersebut;

11. Bahwa dengan tidak dibayarkannya upah Pengugat pada tanggal 1 Maret 2023 s/d 7 Maret 2023 oleh Tergugat adalah merupakan suatu bentuk keterlambatan pembayaran upah, hal ini jelas telah melanggar pasal 55 ayat(1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang isinya:

Pasal 55

- 1) *Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh.*

12. Bahwa hingga diajukannya gugatan ini Tergugat belum juga membayarkan Upah Pengugat pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023 atau 5 (lima) hari kerja, maka sudah semestinya keterlambatan pembayaran tersebut dikenakan denda sebagaimana yang tercantum dalam pasal 61 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan yang isinya:

Pasal 61

- 1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (

- 1) dikenai denda, dengan ketentuan:

- a. Mulaidari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;

- b. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1 % (satupersen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu)

Halaman 5 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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)



bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh.

13. Bahwa berdasarkan pasal 61 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan, maka sudah semestinya Tergugat membayar denda keterlambatan pembayaran upah sebesar;

Upah Yang belum dibayarkan	Pasal 61 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021		
	50%	Suku bunga bank Indonesia 2023 (6%)	Total
1,082,247,62,-	541.123,81	64.934,85	606.058,47

Terhitung Total: **enam ratus enam ribu lima puluh delapan koma empat puluh tujuh rupiah**

14. Bahwa oleh karena Tergugat merupakan pihak yang bersalah dalam perkara ini, wajar apabila kepadanya dibebani untuk menanggung seluruh biaya yang timbul dalam perkaraini.

Berdasarkan uraian di atas, kami mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa perkara aquo memberikan keputusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023 sebesar Rp 1,082,247,62,- (satu juta delapan puluh dua ribu dua ratus empat puluh tujuh koma enam puluh dua rupiah),
3. Menghukum Tergugat untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah sebagaimana tercantum dalam pasal 61 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan, sebesar :

Halaman 6 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Upah Yang belum di bayarkan	Pasal 61 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021		
	50%	Suku bunga bank Indonesia 2023 (6%)	Total
1,082,247,62,-	541.123,81	64.934,85	606.058,47

Terhitung Total: (enam ratus enam ribu lima puluh delapan koma empat puluh tujuh rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara;
Atau;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et*

Bono).

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawabannya tertanggal 26 Februari 2024 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan hubungan industrial Penggugat tertanggal 11 Desember 2023
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 2 (dua) merupakan pernyataan yang tidak mengandung arti dan makna apa-apa dan Penggugat kelihatannya tidak mampu mempergunakan tata bahasa yang beraturan sehingga pernyataan itu haruslah ditolak seluruhnya
3. Bahwasan apa yang dikemukakan oleh Penggugat pada gugatan nya halaman 3 (tiga) dalam Pasal 145 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi (kami kutip selengkapnya) : Pasal 145 : Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah. Maka berdasarkan **Halaman 7 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uraian diatas posita angka 5 (lima) diatas dapat disimpulkan jika tuntutan dalam aksi mogok kerja tersebut adalah hak normatif. Pernyataan Penggugat ini tidaklah benar, tidak masuk akal dan tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 145 ayat UU Ketenagakerjaan itu sendiri.

SAH tidak sah-nya mogok kerja tidak hanya dipandang dari PROSEDURAL pada Pasal 145 & 140 UU No. 13 Tahun 2003 juga dilihat dari SUBTANSI ; dari subtansi atau isi pokok tuntutan mogok kerja ini mengacu kepada ;

- Penjelasan pasal 145 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

“Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Berdasarkan subtansi mogok kerja yang dilakukan adalah tidak normatif maka mogok kerja yang dilakukan selama 5 (lima) hari tersebut adalah tidak sah karena tuntutan pekerja tidak normatif maka pekerja yang melakukan mogok kerja di tanggal 1 Maret s/d 7 Maret 2023 5 (lima) hari kerja TIDAK BERHAK MENDAPATKAN UPAH

sehingga pernyataan itu haruslah di tolak seluruhnya ;

Dan dalam hal mogok kerja ini pada hari pertama berlangsung mogok kerja tanggal 1 Maret 2023 telah ada pertemuan yang dihadiri oleh :

1. Perwakilan Serikat PUK-FSPMI Ghim Li (Turut hadir Pengugat)
2. Management PT. Ghim Li Indonesia
3. Tim Mediator Disnaker Kota Batam
4. Kapolsek Batam Kota

Halaman 8 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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

Dan hal ini sudah ditegaskan oleh Dinas Tenaga kerja Pemerintah Kota Batam pada tanggal 1 Maret 2023 tersebut bahwa Mogok Kerja dilakukan hari itu dipandang dari SUBTANSI tuntutan Tidak Normatif dan Surat Pemberitahuan ke Pimpinan Perusahaan Ghim Li dari PUK FSPMI Ghim Li Perihal Surat Pemberitahuan tertanggal 6 Maret 2023 dengan Nomor Surat 103/SPAI_FSPMI/GLI/III/2023 telah dijawab oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam yang mana telah dikeluarkan Surat Penjelasan Nomor 540/500.15.15.I/III/2023 Disnaker Pada tertanggal 6 Maret 2023 tentang ketentuan pasal 145 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya, yaitu: pada dasarnya pekerja/buruh yang berhak mendapatkan upah selama melakukan mogok kerja adalah mogok kerja dilakukan *"dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah"*. Selanjutnya dalam penjelasannya disebutkan *"yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah Pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan"*. Padahal belum ada penetapan dan perintah dari pejabat yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan sedangkan surat anjuran tidak dapat dikategorikan sebagai suatu perintah atau penetapan, sehingga dengan demikian pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja sebagaimana surat Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT. Ghim Li Indonesia, No. 099/SPAI-FSPMI/GLI/II/2023 tanggal 18 Februari 2023 tentang Pemberitahuan Aksi Mogok Kerja Damai, tidak mendapatkan Upah. Seharusnya tidak lagi mempertanyakan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) Saudara Samsul Hadi dan hak cuti 8 (delapan) orang pekerja yang dirumahkan. Karena kedua kasus tersebut sudah dicatatkan di Dinas Tenagakerja Kota Batam dan sudah dilakukan mediasi oleh mediator Hubungan Industrial Kota Batam serta sudah diterbitkannya Surat Anjuran No. 124/500.15.15.2/1/2023 tanggal 18 Januari 2023 (untuk kasus Samsul Hadi) dan Surat Anjuran No. 2947/KT.04.03/XI/2022 tanggal 29 November 2022 (untuk kasus hak cuti). Seharusnya mengacu kepada ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila anjuran tertulis ditolak

Halaman 9 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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

oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

Dan terakhir telah dikeluarkan Surat Anjuran No. R. 1560/500.15.15.2/VII/2023 oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam MENGANJURKAN :

Tidak ada Kewajiban Pengusaha PT. Ghim Li Indonesia membayar upah kepada pekerja atas nama Sulaeman cs (276 Orang) sebagaimana daftar terlampir , yang tidak melakukan pekerjaan karena mogok kerja dari tanggal 1 sampai 7 maret 2023, karena bukan mogok kerja dalam hal melakukan tuntutan normatif yang sungguh-sungguh dilanggar pengusaha sebagaimana Pasal 145 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

4. Bahwa tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran gaji/upah haruslah ditolak untuk seluruhnya;-----

Majelis Hakim Yang Terhormat,

Sidang Yang Kami Muliakan

Berdasarkan uraian yuridis yang telah kami kemukakan diatas maka kami mohon dengan hormat agar kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memutuskan Menolak semua Gugatan Pengugat.

Atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain ;

Mohon Putusan yang seadil-adil nya (Ex Aequo et Bono)

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik tertanggal 29 Februari 2024 dan terhadap Replik tersebut Tergugat mengajukan Dupliknya tertanggal 4 Maret 2024;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti P - 1 sampai dengan P - 8 sebagai berikut:

1. Fotocopy Slip Konfirmasi Pembayara Gaji Penggugat periode Maret 2022, selanjutnya diberi Tanda. P - 1.
2. Fotocopy Risalah perundingan tanggal 01 Agustus 2022, selanjutnya diberi Tanda P - 2.

Halaman 10 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotocopy Risalah perundingan tanggal 15 Agustus 2022, selanjutnya diberi Tanda P - 3.
4. Fotocopy Surat Ajuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor : 2947/KT.04.03/XI/2022 Tertanggal 29 November 2022, selanjutnya diberi Tanda P - 4.
5. Fotocopy Surat nomor 112/170/H.K.IV/XII/2022 tertanggal 21 Desember 2022 Perihal Undangan Rapat Dengar Pendapat Umum, selanjutnya diberi Tanda P - 5;
6. Fotocopy Surat nomor 002/170/H.K.IV/II/2023 tertanggal 12 Januari 2023 Perihal Undangan Rapat Dengar Pendapat Umum Lanjutan, selanjutnya diberi Tanda P – 6:
7. Fotocopy Surat Nomor 099/SPAI FSPMI/GLI/II/2023 tertanggal 18 Februari 2023 perihal Pemberitahuan Aksi Mogok Kerja Damai , selanjutnya diberi Tanda P – 7;
8. Fotocopy Pasal 30 ayat 2 (dua) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Ghim Li Indonesia, selanjutnya diberi Tanda P – 8;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan kecuali bukti P – 1, merupakan copy dari foto copy dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat tidak mengajukan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti T - 1 sampai dengan T – 19 sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Ref No. 366/HR-GLA/II/2013 tertanggal 26 Februari 2013 perihal: PERMANENT, selanjutnya diberi Tanda. T – 1;
2. Fotocopy Slip Gaji Penggugat Periode Januari 2024, selanjutnya diberi Tanda. T – 2;
3. Fotocopy Surat Anjuran No. R. 1560/500.15.15.2/VII/2023 oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam Perihal Anjuran, selanjutnya diberi Tanda. T – 3;
4. Fotocopy Surat Permohonan keringanan potong gaji karyawan yang ikut aksi mogok kerja tanggal 1 sampai 7 Maret 2023 atas Nama : Yuliadi Apson dengan NIK : 30077, selanjutnya diberi Tanda. T – 4;

Halaman 11 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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)



5. Fotocopy Slip Gaji periode Maret 2023 atas nama Yuliadi Apson, NIK : 30077, selanjutnya diberi Tanda. T – 5;
6. Fotocopy Slip Gaji periode April 2023 atas nama Yuliadi Apson, NIK : 30077, selanjutnya diberi Tanda. T – 6;
7. Fotocopy Slip Gaji periode Mei 2023 atas nama Yuliadi Apson, NIK : 30077, selanjutnya diberi Tanda. T – 7;
8. Fotocopy Slip Gaji periode Juni 2023 atas nama Yuliadi Apson, NIK : 30077, selanjutnya diberi Tanda. T – 8;
9. Fotocopy Surat Anjuran No. 124/500.15.15.2/1/2023 tanggal 18 Januari 2023 oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam perihal : PHK Saudara Samsul Hadi, selanjutnya diberi Tanda. T – 9;
10. Fotocopy Surat Anjuran No. 2947/KT.04.03/XI/2022 tanggal 29 November 2022 oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam perihal : Mengembalikan 1 Hari Hak Cuti 8 Orang Karyawan. selanjutnya diberi Tanda. T – 10;
11. Fotocopy List Cuti Bersama tanggal 5 Agustus 2022, selanjutnya diberi Tanda. T – 11;
12. Fotocopy Daftar hadir Pertemuan Mediasi 1 Maret 2023, selanjutnya diberi Tanda. T – 12;
13. Fotocopy Dokumentasi/ foto Mediasi antara Pengugat dan rekan-rekannya dengan Management PT. Ghim Li Indonesia Bersama Mediator Dinas tenaga kerja Kota Batam dan Kapolsek Batam Kota, selanjutnya diberi Tanda. T – 13;
14. Fotocopy Surat Penjelasan Nomor 540/500.15.15.I/III/2023 tanggal 6 Maret 2023 oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam perihal Penjelasan Aksi Mogok Kerja Tanggal 1 Sampai 7 Maret 2023 Tidak Normatif , selanjutnya diberi Tanda. T – 14;
15. Fotocopy Dokumentasi/foto Mogok kerja tanggal 1 Maret sampai 7 Maret 2023, selanjutnya diberi Tanda. T – 15;
16. Fotocopy PUTUSAN PENGADILAN NEGERI / HI / PERIKANAN / TIPIKOR TANJUNG PINANG Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tpg Perihal : PHK Saudara Samsul Hadi, selanjutnya diberi Tanda. T – 16
17. Fotocopy PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1180 K/PDT.SUS-PHI/2023 Perihal : Perkara Kasasi Perdata Khusus, selanjutnya diberi Tanda. T – 17;

Halaman 12 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Fotocopy BERITA ACARA PELAKSANAAN PUTUSAN NOMOR 1180 K/PDT.SUS-PHI/2023 JO. NOMOR : 12 /PDT.SUS-PHI/2023/PN.TPG Tanggal 18 Desember 2023, selanjutnya diberi Tanda. T – 18;

19. Fotocopy PUTUSAN PENGADILAN NEGERI / HI / PERIKANAN / TIPIKOR TANJUNG PINANG Nomor : “28/PDT.Sus-PHI/2023/PN Tpg” Perihal : Gugatan Supardi kepada PT. Ghim Li Indonesia untuk pembayaran aksi mogok kerja tanggal 1 Maret hingga 7 Maret di bayar, selanjutnya diberi Tanda. T – 19;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Tergugat telah dicocokkan dengan aslinya dan dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan; kecuali bukti T – 1, merupakan copy dari foto copy dan T – 13, T – 15, T – 19, merupakan Print out dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan,

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun Majelis Hakim sudah diberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa selanjutnya para Pihak mengajukan kesimpulannya masing-masing tertanggal 19 Maret 2024;

Menimbang bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM POKOK PERKARA;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagai berikut;

Bahwa Penggugat merupakan karyawan PT. Ghim Li Indonesia dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan upah Pokok sebesar Rp 4.550.440,-(empat juta lima ratus lima puluh ribu empat ratus empat puluh rupiah);

Bahwa Pada bulan Maret Tahun 2023 Tergugat Tidak membayarkan upah Penggugat sebesar Rp 1.083.438,10,- (satu juta delapan puluh tiga ribu empat ratus tiga puluh delapan koma sepuluh rupiah), dengan alasan karena Penggugat mengikuti mogok kerja yang dilakukan oleh Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023 5 (lima) hari kerja;

Halaman 13 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa mogok kerja yang dilakukan Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023 atau 5 (lima) hari kerja dilaksanakan berdasarkan surat Nomor 099/SPAI FSPMI/GLI/2023 Tertanggal 18 Februari 2023 tentang pemberitahuan aksi mogok kerja damai yang telah dikirimkan kepada pihak terkait Khususnya Tergugat dan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Pada tanggal 20 Pebruari 2023;

Bahwa penyebab terjadinya mogok kerja dikarenakan pelanggaran pelanggaran terhadap Isi dari Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh Tergugat selain itu surat tersebut juga memuat tekhnis Pelaksanaan aksi Mogok kerja yang berupa Hari/Tanggal, Jam, Lokasi, dan Alasan terjadinya Mogok kerja, ditandatangani oleh ketua dan sekretaris PUK SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia, Adapun Tuntutan dalam surat tersebut adalah :

- Mempekerjakan Kembali sekretaris Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia yang masih dalam proses PHK,
- Kembalikan hak cuti karyawan yang dirumahkan atas Perintah Tergugat pada Tanggal 5 agustus 2022 sebanyak 8 orang,
- Menolak mutasi sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada karyawan tanpa adanya penjelasan dan pemberitahuan terlebih dahulu serta tempat mutasi yang tidak sesuai dengan skill karyawan yang dimutasi;

Bahwa Penggugat selama mengikuti aksi mogok kerja pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023 atau 5 (lima) hari kerja, namun sangat disayangkan Tergugat tidak bersedia membayarkan upah Penggugat selama mengikuti aksi mogok kerja;

Bahwa Penggugat meminta kepada Tergugat untuk membayar upah Penggugat pada tanggal 1 Maret 2023 s/d tanggal 7 Maret 2023 sebesar Rp 1.083.438,10,- (satu juta delapan puluh tiga ribu empat ratus tiga puluh delapan koma sepuluh rupiah) dan menghukum Tergugat untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam jawaban dan dupliknya Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut diatas kecuali yang diakui Kebenarannya dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan subttansi mogok kerja yang dilakukan adalah tidak normatif maka mogok kerja yang dilakukan selama 5 (lima) hari tersebut adalah tidak sah karena tuntutan pekerja tidak normatif maka pekerja yang
Halaman 14 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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)



melakukan mogok kerja di tanggal 1 Maret s/d 7 Maret 2023 5 (lima) hari kerja TIDAK BERHAK MENDAPATKAN UPAH;

Bahwa tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran gaji/upah haruslah ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 Rbg, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat P - 1 sampai dengan P - 8 dan Penggugat tidak mengajukan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat T - 1 sampai dengan T - 19 dan Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap Putusan ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan tidak akan dipertimbangkan satu persatu;

Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab menjawab yang diajukan Tergugat dipersidangan, maka yang menjadi pokok gugatan yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah mogok kerja yang dilakukan Penggugat sah berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku?
2. Apakah Penggugat berhak atas upah selama melakukan mogok kerja?

Menimbang, bahwa selajutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan angka satu (1) yaitu apakah mogok kerja yang dilakukan Penggugat sah berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku?

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait dengan mogok kerja adalah Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 140 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa Sekurang-
Halaman 15 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dan ayat (2) yang berbunyi Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- tempat mogok kerja;
- alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan prosedur diakui oleh Tergugat bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh PUK SPAI FSPMI sah dan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Pasal 140 ayat (1) dan (2);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan alasan mogok kerja secara substansi apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Pasal 145 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa: Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah

- Penjelasan pasal 145 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :
"Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Menimbang, bahwa mengenai alasan mogok kerja

- Mempekerjakan Kembali sekretaris Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) PT. Ghim Li Indonesia yang masih dalam proses PHK,

Halaman 16 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Kembalikan hak cuti karyawan yang dirumahkan atas Perintah Tergugat pada Tanggal 5 agustus 2022 sebanyak 8 orang,

c. Menolak mutasi sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada karyawan tanpa adanya penjelasan dan pemberitahuan terlebih dahulu serta tempat mutasi yang tidak sesuai dengan skill karyawan yang dimutasi

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang -undangan yang mengatur tentang upah selama melakukan mogok kerja diantaranya adalah pasal 145 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya yaitu: pada dasarnya pekerja/buruh yang berhak mendapatkan upah selama melakukan mogok kerja adalah”dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah”. Selanjutnya dalam penjelasannya disebutkan ”yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah Pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”. Padahal belum ada penetapan dan perintah dari pejabat yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan karena Majelis Hakim berpendapat bahwa surat anjuran tidak dapat dikategorikan sebagai suatu perintah atau penetapan karena Anjuran adalah salah satu syarat untuk mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, sedangkan yang berhak menetapkan dan memerintahkan Pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang dimaksud adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan,

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) Saudara Samsul Hadi dan hak cuti 8 (delapan) orang pekerja yang dirumahkan Majelis Hakim berpendapat bahwa kedua kasus tersebut sudah dicatatkan di Dinas Tenagakerja Kota Batam dan sudah dilakukan mediasi oleh mediator Hubungan Industrial Kota Batam serta sudah diterbitkannya Surat Anjuran No. 124/500.15.15.2/1/2023 tanggal 18 Januari 2023 sebagai mana vide bukti T- 9 perihal Anjuran dari Dinasnaker Kota Batam tentang PHK saudara samsul hadi dan Surat Anjuran No. 2947/KT.04.03/XI/2022 tanggal 29 November 2022 vide bukti T – 10 tentang surat Anjuran perihal hak cuti 8 orang karyawan dengan

Halaman 17 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian mengacu kepada ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat,

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan mengenai alasan mogok kerja tentang mutasi sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada karyawan Majelis Hakim berpendapat bahwa Mutasi secara harfiah diartikan sebagai perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama dengan demikian Majelis hakim berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan harus merujuk pada ketentuan Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13/2003") yang terakhir diperbarui dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ("UU No. 6/2023"), juga harus merujuk pada ketentuan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja ataupun Perjanjian Kerja Bersama yang pada pokoknya mengatur bahwa Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi dan Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum kemudian Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Menimbang bahwa Terkait dengan kewenangan Perusahaan dalam melakukan mutasi kepada Pekerja/ Karyawan, Majelis Hakim berpendapat bahwa sepanjang kewenangan untuk melakukan mutasi tersebut diatur secara tegas dan jelas di dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama, maka Perusahaan berwenang untuk melakukan tindakan mutasi kepada Pekerja/ Karyawan, namun apabila kewenangan perusahaan dalam melakukan mutasi tersebut tidak diatur secara tegas dan jelas baik didalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama, maka setiap tindakan mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan harus dibicarakan terlebih dahulu secara bipartit dengan Pekerja/Karyawan yang bersangkutan.

Menimbang bahwa mutasi Karyawan menjadi kewenangan Tergugat namun tindakan mutasi tersebut tetap harus mengacu pada ketentuan Pasal 32

Halaman 18 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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

UU No. 13/2003 yang diperbarui dengan UU No. 6/2023 dan ketentuan Pasal 81 angka 25, Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ("UU No. 6/2023") Jo Pasal 23 ayat (3) PP No. 36/2021, yang pada pokoknya mengatur bahwa Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa mengenai alasan mogok kerja tentang mutasi karyawan Majelis hakim berpendapat bahwa oleh karena didalam gugatan Penggugat tidak dijelaskan secara rinci mengenai Pekerja yang mana yang dimutasi oleh Tergugat yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka Mutasi yang dimaksud tidak termasuk tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha;

Menimbang, bahwa mengenai penutupan produksi Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut, bahwa berdasarkan fakta yang diperoleh dalam persidangan Pihak Perusahaan sebelum melakukan Penutupan Produksi yang menyebabkan dirumahnya para pekerja selama satu (1) hari telah terlebih dahulu disampaikan kepada para pekerja dan disampaikan pula alasan kenapa dilakukan penutupan produksi yang di akibatkan adanya kelebihan pasokan barang yang sehingga dilakukan penutupan sementara pesanan dari pihak ke tiga (3) karena adanya pandemic covid 19, dan terhadap sosialisasi tersebut pihak Perusahaan telah meminta masing -masing lider untuk meminta tanda tangan para pekerja sebagai bukti persetujuan dilakukannya penutupan produksi selama satu (1) hari vide bukti T – 11, dan terhadap bukti tersebut pihak Perusahaan menerima dari lider masing -masing Adapun sangkalan mengenai tanda tangan bukan di tandatangani oleh beberapa orang tersebut harus di buktikan dalam perkara lain, karena membutuhkan pembuktian lebih lanjut;

Menimbang, bahwa Penutupan produksi yang dilakukan dalam satu hari tersebut juga untuk menjaga keberlangsungan keuangan Perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar dan dapat berdampak kepada para pekerja itu sendiri, oleh karena pandemic covid 19 yang memiliki dampak besar bagi perekonomian sehingga hal tersebut tidak di inginkan oleh semua pihak dalam arti karena adanya keadaan memaksa, sehingga perbuatan penutupan produksi oleh Perusahaan Tergugat pada tanggal 5 Agustus 2022 dapat dibenarkan oleh Majelis Hakim.

Menimbang, bahwa pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja sebagaimana surat Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) PT. Ghim Li Indonesia, No. **Halaman 19 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg**

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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

099/SPAI-FSPMI/GLI/II/2023 tanggal 18 Februari 2023 tentang Pemberitahuan Aksi Mogok Kerja Damai (Vide bukti P – 7), Majelis Hakim berpendapat tidak sah karena Mogok Kerja yang dilakukan hari itu dipandang dari SUBTANSI tuntutan Tidak Normatif dan Surat Pemberitahuan ke Pimpinan Perusahaan Ghim Li dari PUK FSPMI Ghim Li Perihal Surat Pemberitahuan tertanggal 6 Maret 2023 dengan Nomor Surat 103/SPAI _FSPMI /GLI/III/2023 telah dijawab oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam yang mana telah dikeluarkan Surat Penjelasan Nomor 540/500.15.15.I/III/2023 Disnaker Pada tertanggal 6 Maret 2023 vide bukti T – 14;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan angka dua (2) yaitu apakah Penggugat berhak atas upah selama melakukan mogok kerja?

Menimbang, bahwa Majelis Hakim sependapat dengan anjuran dari dinas tenagakerja No. R. 1560/500.15.15.2/VII/2023 oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam vide bukti T – 3, yang menyatakan bahwa Tidak ada Kewajiban Pengusaha PT. Ghim Li Indonesia membayar upah kepada penggugat, yang tidak melakukan pekerjaan karena mogok kerja dari tanggal 1 sampai 7 maret 2023, karena bukan mogok kerja dalam hal melakukan tuntutan normatif yang sungguh-sungguh dilanggar pengusaha sebagaimana Pasal 145 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena Mogok kerja yang dilakukan Penggugat dinyatakan Majelis Hakim tidak sah maka Penggugat yang melakukan mogok kerja tidak mendapatkan Upah, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan Penggugat secara substansi dinyatakan Majelis Hakim tidak sah dengan alasan karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Pasal 145 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, karena alasan mogok kerja yang dilakukan bukan merupakan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha dan hal tersebut telah pula diterbitkan surat anjuran dari Disnaker sehingga Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah selama mogok kerja sehingga tidak masuk dalam kategori keterlambatan membayar upah sebagai mana tercantum didalam Pasal 61 PP 36 tahun 2021

Halaman 20 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Pengupahan, dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 3 haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 1 haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat bahwa menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka membebankan biaya dalam perkara ini kepada Negara, dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 4 harus di tolak;

Mengingat, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2024, oleh kami: FAUSI, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, HOUSNI MUBARAQ, S.H., dan YASOKHI ZALUKHU, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 27 Maret 2024, oleh Ketua Majelis Hakim tersebut di dampingi Para Hakim Anggota, dibantu oleh WARMAN PRIYATNO, S.H.,M.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah di kirim secara elektronik melalui system informasi pengadilan pada hari itu juga;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

Halaman 21 dari 22 hal, Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg



HOUSNI MUBARAQ, S.H.,

FAUSI., S.H.,M.H.,

YASOKHI ZALUKHU, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

WARMAN PRIYATNO, S.H.,M.H.,.H.,