



PUTUSAN

Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

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

HAMNI, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Komp. Pondok Sejahtera Blok R No.4 RT.030/RW.004 Kelurahan Guntung Manggis, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Badrul Ain Sanusi Al Afif, Adalah Advokat yang berkantor di Jl. Jolali Komplek Pondok Indah 2 No. 12 RT. 18 Kel. Loktabat Utara Kec. Banjarbaru Utara, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan, E-Mail: badrul.bas@gmail.com , Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Mei 2024 sebagai **Penggugat**;

l a w a n

PT COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA, berkedudukan di South Quarter, Tower C, Lantai 22, Jalan R.A. Kartini, Kav. 8, Cilandak, Jakarta Selatan, Propinsi DKI Jakarta, yang diwakili oleh Triya M. P. Heliany sebagai Direktur, PT Coca-Cola Distribution Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Yosef Mado Witin, S.H., M.H., Magdalena Maya Lodang Emar, S.H., dan Bagus Muryo Katon, S.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum, berkantor pada WITIN & PARTNERS Law Offices, beralamat di Gedung Atlantica, Lantai 4, Ruang 405, Jalan Kuningan Barat, nomor 7, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710, Provinsi DKI Jakarta, email mayaemar@witinpartners.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Juli 2024, sebagai **Tergugat**;

(1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

2. TENTANG DUDUK PERKARA

Halaman 1 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 9 Juni 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 21 Juni 2024 dalam Nomor Register 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

A.POSITA

1. Bahwa Pemohon adalah karyawan tetap di PT. Coca Cola Distribution Indonesia yang berlokasi di Jl. A. Yani KM 28,9 Kec. Landasan Ulin Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan, dan mulai bekerja terhitung sejak tanggal 01 bulan Oktober tahun 2008 sebagai Bookeper (bukti P-1), Pemohon pernah dipromosikan sebagai Sales Administrator di tahun 2013 (bukti P-2), kemudian dipromosikan lagi sebagai Key Account Manager di tahun 2017 (bukti P-3), selanjutnya Pemohon mendapatkan penghargaan sebagai the best Key Account Manager di tahun 2021 (bukti P-4), selama 10 tahun terakhir Pemohon tidak pernah mendapatkan Surat Teguran maupun Surat Peringatan, baik berupa Surat Peringatan Pertama (SP 1), Surat Peringatan Kedua (SP 2) maupun Surat Peringatan Ketiga (SP 3), namun anehnya secara tiba-tiba Pemohon di Putuskan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Termohon (PT Coca-Cola Distribution Indonesia) pada tanggal 01 Juni tahun 2023 (masa kerja lebih dari 14 tahun) sebagaimana alat bukti Terlampir (bukti P-5);
2. Bahwa sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pemohon pada jabatan terakhirnya yaitu Key Account Manager dengan tugas utamanya adalah menangani toko-toko dengan segment Wholesaler/grosir di daerah Banjarmasin dan sekitarnya, serta terhadap upah terakhir Pemohon yaitu berupa Basic Salary dan House Allowance sebesar Rp 6.160.380,00 (enam juta seratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh rupiah), terlampir daftar perincian upah tetap Pemohon dan merupakan bagian dari gugatan atau permohonan ini;
3. Bahwa adapun perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini diawali pada tanggal 15 bulan Mei tahun 2023 melalui pertemuan via Ms Team (online) atau Zoom Meeting antara Pemohon dengan Termohon (PT.Coca-Cola Distribution Indonesia) yang diwakili oleh Sdr. ARIEF HERYUDHI dan Sdr. LEGIMIN, dimana Sdr. ARIEF HERYUDHI menginformasikan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Pemohon dengan alasan "Terbukti Melakukan, Menginisiasi

Halaman 2 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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 Mengalihkan Penjualan Grosir Ke Gerai Retail Dengan Cara Menciptakan Grosir Fiktif” selanjutnya Sdr. ARIEF HERYUDHI mengirimkan email Surat pemberitahuan PHK yang ditandatangani oleh Sdr. NATAL SYAHLUDIN selaku NATIONAL IR MANAGER berdasarkan Surat Nomor : 08-KLM/IR-P&C/V/2023 Tanggal 15 Mei 2023 terhadap Pemohon dengan tuduhan “Melakukan Perubahan Data Grosir” sebagai berikut:

1.9075146 – TOKO ANUNG yang memenuhi syarat GT Promo diubah menjadi 9075146 – TOKO PUTRA BERSAMA yang tidak memenuhi syarat dalam GT Promo dan;

2.7712916 – TOKO ANANG yang memenuhi syarat GT Promo diubah menjadi 7712916 – TOKO NURI yang tidak memenuhi syarat dalam GT Promo;

Oleh karenanya, Pemohon dinilai oleh Termohon telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2022-2024 Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin b, dengan alasan sebagai berikut :

Jenis Jenis pelanggaran yang bersifat mendesak yang dikenakan sanksi Pemutusan kerja: Tidak melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik materiil maupun non materiil, antara lain dan tidak terbatas pada :

xxvii. “Melakukan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya”;

4. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon terhadap Pemohon adalah tidak benar, tidak berdasar dan bertentangan dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Coca Cola Distribution Indonesia (CCDI) periode 2022-2024 dan ketentuan ketenagakerjaan serta hukum perdata yang berlaku sebagaimana poin g Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak baik pada huruf i dan ii, oleh dikarenakan arti mendesak yang seharusnya menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik Materiil maupun Non Material (bukti P-6), yang dapat Pemohon sampaikan adalah sebagai berikut :

4. 1. Dalam Proses/Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pertanggal 15 bulan Mei tahun 2023, Termohon (PT. Coca-Cola Distribution Indonesia) yang diwakili oleh Sdr. ARIEF HERYUDHI dan Sdr. LEGIMIN melalui MS Team, Sdr.

Halaman 3 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ARIEF HERYUDHI menyampaikan informasi kepada Pemohon bahwa alasan Termohon memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pemohon adalah dikarenakan Pemohon “terbukti melakukan, menginisiasi dan mengalihkan penjualan grosir ke gerai retail dengan cara menciptakan grosir fiktif”, hal tersebut sangat berbeda dengan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 08-KLM/IR-P&CV/2023 yang ditandatangani oleh Sdr. NATAL SYAHLUDIN yang dikirimkan via email oleh Sdr. ARIEF HERYUDHI yang isinya menyatakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Pemohon “tercatat melakukan perubahan data grosir” sebagai berikut yaitu:

1.9075146 – TOKO ANUNG yang memenuhi syarat GT Promo diubah menjadi 9075146 – TOKO PUTRA Bersama yang tidak memenuhi syarat dalam GT Promo dan;

2.7712916 – TOKO ANANG yang memenuhi syarat GT Promo diubah menjadi 7712916 – TOKO NURI yang tidak memenuhi syarat dalam GT Promo;

Terkait informasi yang di berikan Sdr. ARIEF HERYUDHI tersebut yaitu “TERBUKTI MELAKUKAN, MENGINISIASI DAN MENGALIHKAN PENJUALAN GROSIR KE GERAJ RETAIL DENGAN CARA MENCIPTAKAN GROSIR FIKTIF”, tentunya Pemohon perlu tanggap bahwa informasi yang disampaikan tersebut tidak benar adanya, oleh karena took-toko grosir tersebut keberadaannya benar-benar ada di lapangan dan bukanlah toko fiktif, serta toko-toko tersebut melakukan transaksi pembelian kepada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia melalui *Coca-Cola Official Distributor* (CCOD) Banjarmasin, berikut dilampirkan dalam alat bukti (bukti P-7);

4. 2. Ketidakesesuaian informasi yang disampaikan oleh Sdr. LEGIMIN yang menyampaikan informasi terkait benefit yang didapatkan yaitu jika Pemohon menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka Pemohon akan mendapatkan hak uang pisah sebanyak 6 (enam) bulan upah, selanjutnya pertanyaan terkait benefit tersebut Pemohon pertegas lagi melalui pesan singkat (*whatsApp*) kepada Sdr. ARIEF HERYUDHI yaitu pada tanggal 16 bulan Mei tahun 2023 (bukti P-8), dan yang bersangkutan menjawab bahwa Pemohon akan mendapatkan hak uang pisah sebanyak 6 (enam) bulan upah, Jaminan Hari Tua (JHT) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang

Halaman 4 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

didaftarkan pada Perusahaan Manulife Indonesia (bukti P-8), akan tetapi ternyata faktanya informasi tersebut berbeda dengan yang tertera dengan fakta rincian benefit yang dikirimkan.

Pada hari Kamis tanggal 7 (tujuh) bulan September tahun 2023 ternyata dari rincian benefit PHK yang Sdr. ARIEF HERYUDHI kirim via pesan singkat (*whatsApp*) ke Pemohon (bukti P-9) bahwa data yang ditampilkan hanya mendapatkan gaji pokok ditambah seragam sebanyak 5 (lima) bulan, ditambah lagi dengan sisa Cuti dan THR, bisa dilihat bahwasanya informasi informasi yang disampaikan terdapat perbedaan antara informasi yang disampaikan pada saat proses PHK melalui MS Team dan Whatsapp dengan Fakta Surat Pemberitahuan PHK dan rincian benefit yang didapatkan;

5. Bahwa oleh karena itu hal-hal tersebut di atas berupa penjatuhan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pemohon adalah Tidak Sah dan Harus Dibatalkan Demi Hukum dengan Dasar atau Alasan sebagai berikut :

5. 1. Bahwa Terkait bunyi pasal yang dituduhkan yaitu Perjanjian Kerja Bersama Periode 2022-2024 Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin b item xxvii. "Melakukan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya"; tentunya Pemohon berpendapat bahwa apa yang dituduhkan oleh Termohon adalah salah alamat, dimana Pemohon jelas tidak pernah melakukan kegiatan "*entry* data" seperti yang di bunyikan di Pasal 64 ayat (3) PKB Periode 2022-2024 dalam Surat Pemberitahuan Pemutusan Kerja, Padahal jelas tidak bisa sembarangan orang bisa mengakses database, hanya orang-orang dari departemen tertentu yang bisa mengakses database yang securitynya/keamanannya berlapis;
5. 2. Bahwa atas adanya *request* perubahan data merupakan suatu hal yang sudah lumrah dilakukan oleh Tim *Sales*, dan dari Termohon juga memberikan fasilitas untuk kegiatan tersebut, bahkan Peraturan yang rinci dan termuat dalam sebuah salinan yang disahkan oleh pimpinan tertinggi yang di atur dalam Standar Operational Prosedur (SOP) yang jelas (bukti P-10) dan dibukukan tentang apa saja yang boleh dilakukan, dan yang dilarang dilakukan sampai dengan sanksi PHK diberikan oleh Termohon kepada Pemohon yang dalam hal ini tidak pernah melihatnya, maupun membaca Standar Operasional Prosedurnya serta tidak pernah pula mendapatkan Sosialisasinya, hanya pada saat Tripartite di Kantor Dinas

Halaman 5 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru Termohon memberikan Dokumen RTM Business Proses kepada Mediator dari Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru yang menjadi bahan sosialisasi kepada para pekerja tertanggal 8 Maret 2023, baik Termohon maupun karyawan lainnya tidak pernah mendapatkan sosialisasinya, sepengetahuan Pemohon yang mendapat informasi secara lisan dari atasan Pemohon adalah form yang sudah disediakan dari Termohon selanjutnya diisi sesuai keperluan, kemudian dilakukan verifikasi, validasi dan bila terdapat chiller/kulkas Termohon dan kredit toko juga masih ada maka dimintakan persetujuan General Manager, Finance Manager dan Cold Drink Equipment Manager (CDEM);

5. 3. Bahwa Form Perubahan Data yang sudah lengkap tandatangannya, tentu dikirimkan langsung oleh atasan Pemohon ke bagian *Route To Market* (RTM) kemudian selanjutnya diproses oleh tim Master Data Management (MDM) secara system yang berada di Kantor Pusat PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA, untuk direalisasikan hasil kerjanya pastinya Hal tersebut sudah dijalankan sepenuhnya, tidak ada pelanggaran yang Pemohon lakukan, semuanya sudah sesuai dengan informasi lisan yang diberikan oleh atasan Pemohon, oleh karena itu hal tersebut diatas penjatuhan sanksi PHK tersebut terhadap Pemohon adalah tidak sah, oleh karenanya dalam sistem yang ada Pemohon telah bekerja dengan memenuhi SOP dan telah disetujui dari semua level Pimpinan di tempat Termohon;

5. 4. Bahwa terkait dengan waktu terjadinya perubahan data, terdapat perbedaan kondisi kejadian waktu dulu dengan kondisi sekarang saat sanksi PHK Sepihak diberlakukan dan sudah tidak relevan lagi, dimana waktu kejadian yang dituduhkan itu kepada Pemohon yaitu sekitar tahun 2019 (bukti P-11) dan sekitar tahun 2020 (bukti P-12), padahal jelas kejadiannya juga sudah melewati 2 (dua) kali pergantian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu pada periode 2018-2020 selanjutnya Periode 2020 - 2022, namun di waktu perubahan data itu dilakukan perusahaan masih di bawah Manajemen dari PT. Coca-Cola Amatil Indonesia dibawah otoritas Coca-Cola Amatil yang berbasis di Australia, sedangkan saat sanksi

Halaman 6 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon diberlakukan sanksi yang digunakan adalah PKB periode 2022-2024 di bawah Manajemen dari PT. Coca-Cola Europasific yang berbasis di Eropa, hal tersebut jelas sebagaimana kita ketahui bahwa hukum tidak boleh berlaku surut atau aturan kebijakan baru tidak seharusnya dimanfaatkan untuk menerapkan PHK kepada Pemohon oleh karena adanya pekerjaan yang sudah sesuai prosedur di masa lampau;

5. 5. Bahwa dibawah Manajemen PT.Coca-Cola Europasic Partner Indonesia yang dinaungi oleh otoritas Coca-Cola Europasific yang berbasis di Eropa, dari sisi manajemen saja sudah pasti memiliki perbedaan peraturan dan kebijakan dengan perusahaan sebelumnya. Perbedaan lainnya juga berupa perbedaan dalam melaksanakan metode-metode dan tujuan dari Perusahaan, Manajemen dibawah PT. Coca-Cola Europasic Partner Indonesia sekarang sangat concern terhadap revenue perusahaan, maka dari itu PT. Coca-Cola Europasic Partner Indonesia melakukan strukturisasi pegawai;

5. 6. Bahwa saat kejadian perubahan data di tahun 2019-2020 di bawah Manajemen PT Coca-Cola Amatil Indonesia informasi terkait pembukaan/penambahan toko grosir yang baru sangat sulit untuk dilakukan dikarenakan tidak ada ruang untuk membuka toko grosir baru di divisi Pemohon, sedangkan saat ini salah satu kebijakan dari Termohon dibawah manajemen dari PT. Coca-Cola Europasic Partner Indonesia adalah pembukaan toko-toko grosir baru dengan sangat mudah, cukup didaftarkan di device KAM (Handphone yang dipinjamkan oleh kantor untuk jualan Sales) dan selanjutnya diverifikasi oleh Sales Marketing dan General Manager, sehingga Toko Grosir sudah langsung tersedia di system dan promo/diskon dan rebate juga langsung bisa didapatkan oleh toko baru. Jikalau kebijakan dari Termohon pada saat ini di bawah Manajemen PT. Coca-Cola Europasic Partner Indonesia yaitu pembukaan Toko Grosir semudah itu diterapkan dari waktu dulu, maka dipastikan adanya peristiwa perubahan data tidaklah perlu dilakukan, tentunya kondisi selain itu juga dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan dari Termohon agar Pemohon dan Sales serta Tim lainnya mencapai target KEY PERFORMACE INDIKATOR (KPI) yang diberikan oleh Termohon,

Halaman 7 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



selanjutnya dengan adanya punishment/hukuman dari Termohon apabila karyawan berada diposisi terbawah maka akan dikenakan sanksi Performance Management Sistem (PMS) yaitu adanya proses Performance Improvement Plan (PIP) yang diterapkan oleh Termohon yang pada akhirnya akan berdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika tidak bisa mencapai target KPI;

5. 7. Bahwa terkait dengan adanya unsur mendesak, merugikan perusahaan, tidak sesuai dengan dokumen atau fakta sebenarnya, sebagaimana yang dituduhkan oleh Termohon kepada Pemohon tentunya kejadian ini telah berlangsung selama bertahun-tahun, namun baru saat ini dipermasalahkan, padahal perubahan tersebut telah berjalan cukup lama dan diketahui oleh Termohon bahwa Pemohon telah bekerja sesuai ketentuan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada sehingga alasan Termohon tidak masuk akal dan hanya mencari-cari kesalahan Pemohon dengan tidak berdasar, Pemohon jelas dan terang selama bekerja tidak pernah melanggar aturan yang telah diterapkan oleh manajemen perusahaan, terlebih lagi melakukan perbuatan tindak pidana, termasuk perbuatan korupsi yang dapat memperkaya diri Pemohon, bahkan juga Pemohon tidak pernah mendapat hukuman atau vonis penjara selama Pemohon menjalani kehidupan ini dikarenakan Pemohon bukanlah pribadi yang suka menipu, mencuri bahkan melakukan penggelapan barang/uang milik perusahaan PT. Coca Cola Amatil Indonesia;

5. 8. Bahwa berdasarkan hasil mediasi pada saat Bipartite dengan Serikat Pekerja/Buruh maupun Tripartite di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru antara Pemohon dan Termohon, tidak adanya hal yang dapat dibuktikan oleh Termohon yang dapat menuduhkan Pemohon terbukti melanggar Hukum hingga Pemohon mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selain itu Termohon juga tidak pernah menunjukkan rincian detail berapa total kerugian dan menunjukkan cara menghitung kerugian perusahaan jika memang benar adanya dilakukan oleh Pemohon sehingga dapat menyebabkan perusahaan merugi, sehingga wajar Pemohon berasumsi bahwa Termohon memutuskan hubungan kerja terhadap Pemohon tidak berdasar dan tidak beralasan, secara nyata menurut pandangan Pemohon

Halaman 8 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



yang namanya penjualan produk apalagi transaksinya besar sampai dengan ratusan juta bahkan bisa mencapai milyaran rupiah jika diakumulasikan secara total dari tahun 2019 maka pihak perusahaan atau Termohon mendapatkan keuntungan dari pembelian produk dari toko-toko grosir tersebut, apalagi toko yang bertransaksi ini benar ada keberadaannya atau bukan toko palsu/fiktif. Adapun hal yang berhubungan terhadap diskon, promo, rebate dan hal lainnya merupakan strategi yang menstimulan pemilik toko dalam menjual produk PT. Coca Cola;

5. 9. Bahwa terkait diskon atau promo, rebate dan bonus lainnya, toko tidak mendapatkan secara mudah atau instant, bukan hanya dikarenakan toko yang bersangkutan terdaftar secara otomatis guna diberikan diskon atau promo, bonus dan lain lain, akan tetapi ada *effort* yang dibutuhkan untuk mencapai target *growing* di setiap bulannya, selain itu juga ada syarat dan ketentuan dari perusahaan yang harus dipenuhi atau memenuhi unsur yaitu :

- Toko harus membeli sesuai dengan matrix promo atau minimal order quantity agar mendapatkan promo diskon sesuai tingkatan pembelian.
- Toko harus mencapai target pembelian perbulan yang diberikan perusahaan.
- Toko harus mencapai target pertiga bulan yang diberikan perusahaan.
- Toko harus mencapai target pertahun yang diberikan Perusahaan.
- Toko harus membeli produk yang diwajibkan dibeli dari Perusahaan.
- Toko harus memajang display produk di toko sesuai syarat dari Perusahaan.
- Toko harus menandatangani perjanjian dengan Perusahaan yang menyatakan bahwa toko berkomitmen untuk mencapai target.

Dikarenakan toko dapat mencapai sebagaimana hal tersebut di atas sebagaimana challenge/tuntutan dari perusahaan, maka sangat wajar dan logis jika pada akhirnya toko mendapatkan diskon atau promo, rebate dan bonus lainnya disebabkan semuanya itu telah dianggarkan atau dibudgedkan oleh pihak Perusahaan. Mengingat hal tersebut merupakan bagian dari transaksi penjualan produk, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan bukan malah sebaliknya mengalami kerugian sebagaimana tuduhan TEMOHON yang menyatakan bahwa Pemohon

Halaman 9 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penjatuan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pemohon adalah tidak sah dan harus dibatalkan demi hukum.

5. 10. Bahwa jelas terdapat bukti Pernyataan Para Saksi pemilik TOKO PUTRA BERSAMA atas nama SHERNYWATI SOETRISNO dan Pemilik TOKO NURI a.n NURI KHAIROH yang masing-masingnya menyatakan merupakan PIC atau Penanggung Jawab yang bertransaksi produk Coca-Cola di Distributor Coca-Cola Banjarmasin dan selanjutnya menerima kiriman Rebate setiap bulannya, sehingga hal demikian merupakan bukti bahwa tuduhan Termohon sebagai Toko Fiktif merupakan hal yang mengada-ada atau tidak benar;

6. Penjatuan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum, maka seharusnya :

6. 1. Bahwa Termohon mempekerjakan kembali Pemohon diposisi dan jabatan semula yaitu sebagai *Key Account Manager* dikarenakan Pemohon telah bekerja menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa adanya pelanggaran selama lebih dari 14 (empat belas) tahun di perusahaan Termohon, selain itu juga, Pemohon adalah termasuk karyawan yang berprestasi dalam menjalankan target perusahaan dan telah mendapatkan penghargaan. Selama 10 (sepuluh) tahun terakhir tidak pernah dikenakan sanksi pelanggaran sebagaimana yang diperjanjikan sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan PT. Coca Cola Distribution Indonesia, namun demikian walaupun nantinya Pemohon dipekerjakan kembali, maka tentunya suasana hubungan industrial atau aktifitas dalam melakukan pekerjaan akan terganggu dikarenakan adanya permasalahan PHK ini tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan antara Pemohon dan Termohon. Oleh karena itu, apabila Termohon ingin mengakhiri hubungan kerja secara permanen kepada Pemohon, maka secara prinsip Pemohon akan menerima dan berlapang dada apabila semua kewajiban Termohon untuk memberikan hak-hak Pemohon sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Coca Cola Distribution Indonesia di Periode 2022-2024 sebagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, baik berupa hak normatif yang belum

Halaman 10 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon terima maupun hak-hak berupa uang pesangon 2 (dua) kali sebagaimana yang diatur dalam Pasal 68 ayat (4) huruf a Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Coca Cola Distribution Indonesia di Periode 2022-2024 yang mencantumkan adanya pembayaran pesangon dua kali, penghargaan masa kerja satu kali, uang penggantian hak berupa uang penggantian perumahan dan pengobatan 15%, sisa cuti yang belum diambil kurang lebih 10 hari, serta ketentuan Pasal 19 ayat (1) huruf c tentang jumlah hak cuti yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Coca Cola Distribution Indonesia di Periode 2022-2024;

6. 2. Bahwa seharusnya sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon tentunya ada sebuah mekanisme penerapan Peraturan Tata Tertib Dan Disiplin sebagaimana Pasal 63 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Periode 2022-2024 tentang Bentuk Sanksi, Urutan dan Masa Berlakunya terhadap Pemohon oleh Termohon apabila ditemukan adanya Pelanggaran yang dilakukan Pemohon;
6. 3. Bahwa oleh karena perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga sampai saat ini masih berlangsung dan belum ditetapkan adanya pengakhiran hubungan kerja dan mengingat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Termohon adalah tidak berdasar, maka oleh karena itu hubungan kerja dianggap belum putus sampai adanya putusan yang tetap dan mengikat dari Pengadilan Hubungan Industrial, untuk itu sangat beralasan Termohon tetap berkewajiban membayar Upah Proses setiap bulannya kepada Pemohon selama proses perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini berlangsung terhitung sejak bulan Juni tahun 2023, maka Termohon wajib membayar setiap bulannya sebesar Rp6.160.380,00 (enam juta seratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh rupiah) paling lama selama 6 (enam) bulan yang jumlah keseluruhannya adalah $(Rp6.160.380,00 \times 6 \text{ bulan}) = Rp36.962.280,00$ (tiga puluh enam juta sembilan ratus enam puluh dua ribu dua ratus delapan puluh rupiah);
6. 4. Bahwa selama dalam proses perselisihan antara Pemohon dengan Termohon yang sampai saat ini belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka tentunya sebagaimana Yurisprudensi

Halaman 11 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor : 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan Upah Proses sesuai Amar Putusannya berbunyi “Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses selama 6 (enam) bulan sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor : 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Perdata Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan bagian rumusan Kamar Perdata angka 2 Perdata Khusus huruf (F)” maka patut dan wajar jika Uang Proses diberikan kepada Pemohon oleh Termohon selama 6 (enam) bulan”;

6. 5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Termohon terhadap Pemohon belum mendapat Penetapan atau Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka secara hukum perhitungan masa kerja Pemohon masih tetap dihitung sampai adanya Penetapan tentang berakhirnya hubungan kerja. Mengingat masa kerja Pemohon lebih dari 14 (empat belas) tahun sehingga menjadi lebih dari 15 (lima belas) tahun, maka Pemohon berhak mendapatkan Penghargaan Masa Kerja berupa *Service Award* yang dibayarkan dalam bentuk uang sebesar Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah) dan Pin Emas seberat 3,5 (tiga koma lima) gram sebagaimana disebutkan dalam Pasal 51 ayat (1), (3), (4) dan (5) juga Lampiran Benefit angka 13 Pasal 51 PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024, oleh karena itu wajar kiranya Termohon membayar uang *Service Award* kepada Pemohon sebesar Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah) dan sebuah Pin Emas seberat 3,5 (tiga koma lima) gram;

6. 6. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Termohon terhadap Pemohon belum mendapat Penetapan atau Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka secara hukum perhitungan masa kerja Pemohon masih tetap dihitung sampai adanya penetapan tentang berakhirnya hubungan kerja, oleh karena masa kerja Pemohon lebih dari 14 (empat belas) tahun menjadi lebih dari 15 (lima belas) tahun, maka Pemohon berhak mendapatkan penghargaan masa kerja tambahan sebanyak 1 (satu) bulan upah, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 42 ayat (2) poin e Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Coca

Halaman 12 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Cola Distribution Indonesia di Periode 2022-2024, oleh karena itu wajar kiranya Termohon membayar 1 (satu) bulan upah tambahan kepada Pemohon sebesar Rp 6.160.380,00 (enam juga seratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh rupiah);

6. 7. Bahwa atas tindakan Termohon yang telah mengabaikan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang telah diatur berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Bab IV bagian kedua dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah perbuatan melanggar yang dilakukan secara sengaja oleh Termohon serta mengabaikan ketentuan dari peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sehingga mengakibatkan adanya kerugian terhadap hak-hak Pemohon, maka sudah sepantasnya Pemohon meminta Ganti Rugi, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja yang telah bekerja selama lebih 14 (empat belas) tahun 7 (tujuh) bulan kepada Termohon dengan rincian hak-hak yang harus Pemohon terima adalah sebagai berikut :

a. Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}6.160.380,00 = \text{Rp}110.886.840,00$ (seratus sepuluh juta delapan ratus delapan enam ribu delapan ratus empat puluh rupiah);

b. Uang penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp}6.160.380,00 = \text{Rp}30.801.900,00$ (tiga puluh juta delapan ratus seribu sembilan ratus rupiah);

c. Uang penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{Rp}141.688.740,00 = \text{Rp}21.253.311,00$ (dua puluh satu juta dua ratus lima puluh tiga ribu tiga ratus sebelas rupiah);

d. Uang sisa cuti = $\text{Rp}2.611.859,00$ (dua juta enam ratus sebelas ribu delapan ratus lima puluh sembilan rupiah);

e. Tunjangan Hari Raya Proporsional = $\text{Rp}590.727,00$ (lima ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus dua puluh tujuh rupiah);

Halaman 13 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total Rp166.144.637,00 (seratus enam puluh enam juta seratus empat puluh empat ribu enam ratus tiga puluh tujuh rupiah);

6. 8. Bahwa untuk menjamin kewajiban yang harus dibayar oleh Termohon kepada Pemohon, mohon diletakkan sita jaminan atas Harta/Objek milik Termohon baik berupa Bangunan, Kantor, Kendaraan dan Sarana Usaha milik Termohon dan maupun atas nama Bangunan, Kantor, Kendaraan dan Sarana Usaha milik Termohon yaitu PT. Coca Cola Distribution Indonesia yang terletak di Kantor Pusat yang berkedudukan di Gedung South Quarter Tower C, Level 22 (P), Jalan R.A Kartini Kav 8, Cilandak Barat, Jakarta serta dan/atau yang terletak di Kantor Cabang milik Termohon yang beralamat di Jl. A. Yani KM 28,9 Kec. Landasan Ulin, Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan;
6. 9. Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Pemohon dengan Termohon telah dilakukan mediasi di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru, dan dikeluarkan Anjuran tanggal 18 Agustus 2023 Nomor : 500.15..15.2/569/HIJ/AJR/Diskop.UKM&Naker (bukti P-10) yang telah Pemohon terima dan atas Anjuran Mediator Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru akan tetapi Termohon menolak seluruh isi anjurannya;

B.PETITUM

Bahwa berdasarkan hal-hal serta alasan yang telah Pemohon sebutkan di atas, maka dibagian akhir gugatan ini Pemohon dengan ini memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memutuskan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Surat Nomor : 08-KLM/IR-P&C/V/2023 Tanggal 15 Mei 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama HAMNI dengan PIN ID 20080290 adalah tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Pemohon atas nama HAMNI dengan Termohon yaitu PT. Coca Cola Distribution Indonesia terhitung sejak Putusan Majelis Hakim diucapkan.

Halaman 14 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan Termohon telah melanggar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Bab IV bagian kedua dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perbuatan Tergugat jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
5. Menghukum Termohon untuk membayar kepada Pemohon atas nama HAMNI berupa kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar Rp166.144.637,00 (seratus enam puluh enam juta seratus empat puluh empat ribu enam ratus tiga puluh tujuh rupiah) secara seketika dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :
 - a. Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp } 6.160.380 = \text{Rp } 110.886.840$ (seratus sepuluh juta delapan ratus delapan puluh enam ribu delapan ratus empat puluh rupiah);
 - b. Uang penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp } 6.160.380,00 = \text{Rp } 30.801.900,00$ (tiga puluh juta delapan ratus seribu sembilan ratus rupiah);
 - c. Uang penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{Rp } 141.688.740,00 = \text{Rp } 21.253.311,00$ (dua puluh satu juta dua ratus lima puluh tiga ribu tiga ratus sebelas rupiah);
 - d. Uang sisa cuti = $\text{Rp } 2.611.859,00$ (dua juta enam ratus sebelas ribu delapan ratus lima puluh sembilan rupiah);
 - e. Tunjangan Hari Raya Proporsional = $\text{Rp } 590.727,00$ (lima ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus dua puluh tujuh rupiah);Total Rp166.144.637,00 (seratus enam puluh enam juta seratus empat puluh empat ribu enam ratus tiga puluh tujuh rupiah);
6. Menghukum Termohon untuk membayar kepada Pemohon upah proses sebesar Rp36.962.280,00 (tiga puluh enam juta sembilan ratus enam puluh dua ribu dua ratus delapan puluh rupiah) secara seketika dan sekaligus.
7. Menghukum Termohon untuk membayar kepada Pemohon berupa *Service Award* sebesar Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah) dan Pin Emas seberat 3,5 (tiga koma lima) gram secara seketika dan sekaligus.
8. Menghukum Termohon untuk membayar kepada Pemohon tambahan penghargaan masa kerja sebanyak 1 (satu) bulan upah sebesar Rp6.160.380,00

Halaman 15 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(enam juta seratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh rupiah) secara seketika dan sekaligus.

9. Menyatakan sah dan berharga atas Sita Jaminan tersebut.
10. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum verzet, banding maupun kasasi dari Termohon.
11. Menghukum Termohon untuk membayar biaya perkara yang terbit/timbul dalam perkara ini sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Akan tetapi seandainya Majelis Hakim berpendapat lain, dimohonkan untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et buno*).

(2.2) Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

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

(2.4) Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

(2.6) Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

DALAM KONPENSI

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak setiap dan seluruh dalil Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang secara tegas dinyatakan kebenarannya oleh Tergugat; Penjelasan umum mengenai bisnis Tergugat, tugas dan tanggung jawab Penggugat selaku *Key Account Manager* (KAM), dan lainnya terkait dengan perkara *a quo*, serta proses pembentukan *Wholesaler* maupun *Outlet* retail, serta hak dari *Wholesaler* maupun *Outlet* retail.
2. Bahwa sebelum menanggapi lebih lanjut dalil dan permohonan Penggugat, Tergugat terlebih dahulu menyampaikan proses bisnis di/pada

Halaman 16 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan/Tergugat terkait dan terbatas pada hal-hal yang terkait dengan perkara a quo;

3. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk minuman produk dari Coca-Cola;
4. Bahwa dalam pendistribusian produk minuman, Tergugat menunjuk mitra untuk membantu melakukan distribusi di/pada area tertentu, yang diberi nama *Coca-Cola Official Distributor* ("CCOD");
5. Bahwa CCOD akan melakukan distribusi dan sekaligus penjualan kepada *Wholesaler/Outlet* grosir maupun *Outlet* ritel yang telah terdaftar di/pada sistem yang bernama *Distribution Management System* ("DMS");
6. Bahwa untuk menjadi *Wholesaler/Outlet* grosir yang terdaftar di/pada DMS, suatu toko atau *Outlet* terlebih dahulu harus memenuhi syarat-syarat antara lain: mempunyai lokasi penyimpanan produk Coca-Cola, mempunyai daya listrik minimum dengan kapasitas tertentu, telah menjadi mitra/ritel selama 6 bulan, dan harus ada aktifitas;
7. Bahwa Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat, dengan jabatan terakhir sebagai *Key Account Manager* (KAM), yang mana mempunyai tugas dan tanggungjawab melakukan verifikasi dan validasi potensi toko dan riwayat penjualan sebagai *Outlet* ritel terlebih dahulu, dan termasuk permintaan penutupan *Outlet*;
8. Bahwa dengan demikian seorang dengan jabatan *Key Account Manager* (KAM), adalah orang yang mengetahui secara langsung keberadaan dari *Outlet* grosir/*Wholesaler* ataupun *Outlet* ritel. Hal mana pula diakui Penggugat dalam dalilnya pada angka 2 (dua) dalam Posita Gugatannya, yang dikutip sebagai berikut:
"Bahwa sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PEMOHON pada jabatan terakhirnya yaitu *Key Account Manager* dengan tugas utamanya adalah menangani toko-toko dengan segment *Wholesaler/grosir* di daerah Banjarmasin dan sekitarnya, ...dst"
9. Bahwa terhadap *Outlet* grosir/*Wholesaler* yang telah memenuhi syarat dan terdaftar secara sah, Tergugat dapat memberikan biaya promosi *Wholesaler*, yang meliputi Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward;

Halaman 17 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa pemberian Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward hanya dapat diperoleh oleh *Wholesaler* atau *Outlet* grosir yang telah memenuhi syarat dan terdaftar dalam tata cara serta prosedur yang sah, dan mencapai volume penjualan dalam jangka waktu tertentu;
Masa Kerja, Jabatan dan Upah terakhir yang diperoleh oleh Penggugat.
11. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat, dengan masa kerja dan penerimaan gaji terakhir, sebagai berikut:
- (a) Masa Kerja: Mulai bekerja pada tanggal 1 Oktober 2008 sampai dengan tanggal 1 Juni 2023 (berdasarkan Surat Nomor: 08-KLM/IR-P&C/V/2023, tanggal 15 Mei 2023), dengan jabatan sebagai *Key Account Manager*;
- (b) Upah terakhir: Menerima upah terakhir untuk bulan Mei 2023 sebesar Rp.5.390.380,00 (lima juta tiga ratus Sembilan puluh ribu tiga ratus delapan puluh Rupiah);
- Penggugat telah melakukan kesalahan/pelanggaran yang berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g, angka ii, poin b, butir xxvii PKB 2022-2024 dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK").
12. Bahwa dasar dan alasan pemberian sanksi PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah adanya kesalahan/pelanggaran yang dilakukan Penggugat, sebagai berikut:
12. 1. Penggugat melakukan perubahan data grosir *Outlet* yang tidak produktif dan/atau telah tutup permanen, menjadi/digunakan untuk *Outlet* baru yang tidak memenuhi syarat sebagai *Wholesaler/Outlet* grosir. Adapun perubahan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Nomor <i>Outlet</i>	data Awal	data Perubahan
(setelah diubah)		
9075146	Nama <i>Outlet</i> : Toko Anung	
	Pemilik: Bp. Anung	
	Alamat: Jl. Katamso No. 27	Nama <i>Outlet</i> : Toko Putra Bersama
	Pemilik: Putra Bersama	
	Alamat: Jl. Karang Anyar No. 10	
7712916	Nama <i>Outlet</i> : Toko Anang	
	Pemilik: Bp. Anang	

Halaman 18 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Alamat: Jl. Djok Mentaya Ruko Naga Mas

Nama *Outlet*: Toko Nuri

Pemilik: Nuri

Alamat: Jl. Pesona Cempaka Indah Nomor 22.

12. 2. Perubahan dari Toko Anung ke Toko Putra Bersama, maupun dari Toko Anang ke Toko Nuri dilakukan berdasarkan permintaan (*request*) Penggugat. Hal mana diakui Penggugat dalam Surat Pernyataan, tertanggal 22 November 2022, dan pula dalam Catatan Wawancara tertanggal 22 November 2022 (vide angka 5 dalam Catatan Wawancara), yang dikutip sebagai berikut:

"1. Perubahan *Outlet* dari Toko Anang ke Toko Fahmi dan Fahmi ke Nuri berdasarkan *request* saya."

"2. Perubahan toko Anung pada saat itu disebabkan oleh adanya calon *Outlet* potensi yaitu Toko Putra Bersama sehingga saya *request* untuk perubahan nama *Outlet* yang tidak produktif yaitu Toko Anung."

12. 3. Adanya perubahan *Outlet* dari Toko Anung ke Toko Putra Bersama, maupun perubahan dari Toko Anang ke Toko Nuri, mengakibatkan Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri dapat melakukan transaksi sebagai *Wholesaler/Outlet* grosir, dan pada akhirnya mendapatkan biaya promosi *Wholesaler*, yang meliputi Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward. Padahal Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri tidak memenuhi syarat sebagai *Outlet Wholesaler/grosir*;

Dari dalil Penggugat pada poin 5.9 Posita Gugatan Penggugat, Penggugat mengakui bahwa Toko Putra Bersama dan Toko Nuri telah menerima diskon, rebate dan bonus lainnya. Selengkapnya dalil Penggugat pada poin 5.9 Posita Gugatan, dikutip sebagai berikut:

"Bahwa terkait diskon atau promo, rebate dan bonus lainnya, toko tidak mendapatkan secara mudah atau instan, bukan hanya dikarenakan toko yang bersangkutan terdaftar secara otomatis guna diberikan diskon atau promo, bonus dan lain-lain, akan tetapi ada *effort* yang dibutuhkan untuk mencapai target *growing* di setiap bulannya, ...dst."

Halaman 19 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. 4. Dalam Lembar Konfirmasi terhadap Toko Nuri, pemiliknya yang bernama Nuri menyatakan bahwa dirinya mendapatkan penawaran dari KAM Hamni untuk menggantikan *Outlet* yang telah vakum (Fahmi). Sementara dari hasil konfirmasi dengan Toko Anang diperoleh informasi bahwa Toko Anang tidak bertransaksi sejak 2019. Dengan demikian jelas bahwa Penggugat telah mengetahui dari awal penggunaan data *Outlet* number dari Toko Anang menjadi *Outlet* number dari Toko Nuri;
13. Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana diuraikan di atas, merupakan pelanggaran/kesalahan yang dapat dikenakan sanksi berupa PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b butir xxvii PKB 2022-2024, dan dipertegas kembali dengan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024, yang dikutip sebagai berikut:
- Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xxvii PKB 2022-2024:
- "g. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak:
- i. Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan secara langsung tanpa didahului adanya pemberian Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga secara berurutan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak;
- ii. Jenis-jenis pelanggaran yang bersifat mendesak yang dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja:
- b. Tidak melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik materil maupun non materil, antara lain dan tidak terbatas pada:
- xxvii. Melakukan perubahan data yang dimasukkan (*entry*) ke dalam sistem pada saat proses settlement sehingga menyebabkan kerugian perusahaan.
14. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 4 (empat) dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan sebagai berikut:
- (a) PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak berdasar dan bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") 2022-2024, ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta hukum perdata yang berlaku;

Halaman 20 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(b) Toko-toko tersebut bukanlah toko fiktif, dan kebenarannya benar-benar ada di lapangan, dan melakukan transaksi pembelian dengan Tergugat;

(c) Adanya perbedaan informasi yang disampaikan oleh Tergugat kepada Penggugat terkait dengan uang pisah dalam hal Tergugat menerima PHK;

15. Bahwa adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat sebagaimana tersebut di atas adalah sebagai berikut:

15. 1. Sebagaimana diuraikan pada angka 12 (dua belas) dan 13 (tiga belas) di atas, tindakan Penggugat jelas merupakan kesalahan yang dapat dikenakan PHK berdasarkan Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xxvii PKB 2022-2024. juga telah diatur pada Pasal 60 angka 5 huruf c butir xvi PKB 2018-2020 maupun PKB 2020-2022, yang dikutip sebagai berikut:

"5. Pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.

c. Tidak melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik materiil maupun non materiil, antara lain dan tidak terbatas pada:
xiv. Melakukan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya;

Dengan demikian jelas bahwa dalam ketentuan PKB 2018-2020, PKB 2020-2024 maupun PKB 2022-2024, terhadap kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat dapat dikenakan sanksi PHK;

15. 2. Yang menjadi permasalahan dalam perkara a quo adalah penggunaan *Outlet* number dari *Outlet-Outlet* yang tidak aktif (Toko Anang maupun Toko Anung) untuk dijadikan seolah-olah milik dari Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri yang mana keduanya tidak memenuhi persyaratan sebagai *Outlet* grosir. Namun dikarenakan adanya peng-*entry*-an data atas usulan Penggugat, telah mengakibatkan Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri seolah-olah berhak untuk melaksanakan transaksi dan juga mendapatkan keuntungan lainnya sebagai *Outlet* grosir;

15. 3. Adanya perbedaan informasi mengenai uang pisah yang disampaikan kepada Penggugat, bukanlah dasar dan alasan bagi Penggugat untuk menyatakan bahwa alasan PHK yang disampaikan oleh Tergugat tidak

Halaman 21 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasar. Penggugat dapat merujuk pada keterangan perwakilan Perusahaan/Tergugat yang disampaikan dalam perundingan Tripartit sebagaimana termuat dalam Surat Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Nomor 500.15.15/564/HIJ/AJR/Diskop,UKM&Naker, tertanggal 18 Agustus 2023, perihal: Anjuran ("Anjuran");

16. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 5 (lima) dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan harus dibatalkan demi hukum. Adapun dasar penolakan Tergugat adalah sebagai berikut:

16. 1. Atas dalil Penggugat yang menyatakan bahwa tuduhan Tergugat salah alamat dikarenakan Penggugat tidak pernah melakukan *entry* data (vide poin 5.1 Posita Gugatan), dasar penolakan Tergugat adalah sebagai berikut:

16.1.1. Pengertian "melakukan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya" yang dipahami dan dimaksud oleh Penggugat dalam dalilnya pada poin 5.1 dalam Posita Gugatannya, adalah pengertian yang sempit, dan digunakan untuk kepentingan dari Penggugat semata. Pengertian "melakukan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya" adalah termasuk didalamnya tindakan berupa pengusulan perubahan data, pembiaran atas informasi yang keliru/salah dari data yang diubah, dan tidak melakukan verifikasi atas proses perubahan data;

16.1.2. Penggugat sebagai pihak yang mengetahui kondisi di lapangan, telah pula mengusulkan perubahan data dan Penggugat telah melakukan pembiaran atas informasi yang keliru/salah dari data yang diubah. Dengan demikian tindakan Penggugat termasuk di/pada tindakan melakukan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya;

16. 2. Atas dalil Penggugat yang menyatakan bahwa telah bekerja sesuai dengan Standard Operation Procedur ("SOP") (vide poin 5.2 Posita Gugatan), Tergugat menolak dengan alasan bahwa dalam pelaksanaan SOP yang terdapat di/pada Perusahaan/Tergugat, tidak dibenarkan untuk

Halaman 22 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menginput data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya, dan juga tidak dibenarkan untuk melakukan pembiaran atas adanya data yang tidak sesuai dengan fakta sebenarnya. Hal mana telah disampaikan setiap tahunnya dalam Kampanye Anti-Fraud. Dalam Kampanye Anti-Fraud, sangat jelas disampaikan hal-hal sebagai berikut:

- (a) Larangan Untuk melakukan Scan Barcode Tidak Pada *Outlet* Sesuai RSL
- (b) Kewajiban Untuk Melaporkan Barcode Yang Tidak Sesuai Dengan Lokasi (Geo Code);

Sebagai informasi bagi Yang Mulia Majelis Hakim, bahwa setiap *Outlet Wholesaler* memiliki *Outlet* number dan juga Barcode yang ditempel di Lokasi *Outlet* tersebut. Dengan adanya perubahan sebagaimana diuraikan pada angka 12 (dua belas) di atas, jelas bahwa *Outlet* number dan Barcode untuk Toko Anung telah digunakan untuk Toko Putra Bersama yang jelas-jelas memiliki alamat/lokasi yang berbeda dengan Toko Anung. Begitupun dengan *Outlet* number dan Barcode untuk Toko Anung telah digunakan untuk Toko Nuri yang jelas-jelas memiliki alamat/lokasi yang berbeda dengan Toko Anung. Hal ini sudah seharusnya diketahui oleh Penggugat (apalagi permintaan perubahan dari Penggugat), namun Penggugat melakukan pembiaran, sehingga mengakibatkan Toko Putra Bersama dan Toko Nuri dapat masuk dalam DSM System, dan dapat melakukan transaksi serta memperoleh Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward oleh Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri. Padahal kedua toko tersebut tidak berhak untuk memperolehnya;

16. 3. Atas dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa alasan PHK yang dituduhkan kepada Penggugat terjadi pada tahun 2019, sedangkan sanksi PHK didasarkan pada PKB 2022-2024 (vide poin 5.4 Posita Gugatan), Tergugat menolak dengan alasan sebagaimana diuraikan pada angka 15 (lima belas) di atas, jelas bahwa tindakan Penggugat merupakan kesalahan yang dapat dikenakan sanksi PHK sesuai dengan ketentuan dalam PKB yang berlaku di Perusahaan. Yang mana pada PKB 2018-2020 maupun PKB 2020-2024 diatur pada Pasal 60 angka 5 huruf c butir xiv 2018-2020 PKB, sedangkan pada PKB 2022-2024 diatur pada Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xvii PKB

Halaman 23 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



2022-2024. Kedua pasal tersebut mempunyai essensi yang sama yaitu bahwa terhadap tindakan melakukan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya dikenakan sanksi PHK.

Lagi pula usulan/*request* dan pembiaran atas perubahan *Outlet* yang tidak sesuai lokasi oleh Penggugat terjadi dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023;

16. 4. Atas dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa tidak terdapat unsur mendesak dan merugikan perusahaan (*vide* poin 5.7 Posita Gugatan), maka bersama ini perlu Tergugat sampaikan bahwa pengertian “mendesak” atau “pelanggaran yang bersifat mendesak”, adalah pelanggaran yang dapat di-PHK tanpa harus melalui pemberian surat-surat peringatan terlebih dahulu. Dalam PKB 2022-2024 diatur adanya PHK dengan alasan melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak;

Kesalahan Penggugat jelas menimbulkan kerugian bagi Tergugat, sebab Tergugat memberikan Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward kepada Toko Nuri dan Toko Putra Bersama yang seharusnya tidak memenuhi syarat sebagai *Outlet Wholesale/Grosir* dan tidak berhak atas Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward;

16. 5. Atas dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa bahwa tidak terdapat rincian atas kerugian perusahaan/Tergugat (*vide* poin 5.8 Posita Gugatan), alasan penolakan Tergugat adalah sebagai berikut:

16.5.1.Kerugian yang dialami oleh Perusahaan/Tergugat adalah adanya pemberian Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward kepada pihak yang tidak berhak.

16.5.2.Adanya penerimaan rebate diakui oleh Penggugat pada poin 5.10 dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya menyatakan bahwa pernyataan dari pemilik Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri yang

Halaman 24 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



masing-masing menyatakan sebagai PIC atau penanggung jawab yang bertransaksi dengan Tergugat, dan juga menerima rebate setiap bulannya;

16. 6. Atas dalil Penggugat yang menyatakan bahwa adanya pernyataan dari pemilik Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri yang masing-masing menyatakan sebagai PIC atau penanggung jawab yang bertransaksi dengan Tergugat, dan juga menerima rebate setiap bulannya, membuktikan bahwa tuduhan adanya toko fiktif tidak terbukti dan mengada-ada (vide poin 5.10 Posita Gugatan), alasan penolakan Tergugat adalah sebagai berikut:

16.6.1. Sebagaimana diuraikan di atas bahwa yang menjadi alasan Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat *request* perubahan data menggunakan *Outlet* number dari *Outlet-Outlet* yang tidak aktif (Toko Anang maupun Toko Anung) untuk dijadikan seolah-olah milik dari Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri yang mana keduanya tidak memenuhi persyaratan sebagai *Outlet* grosir. Namun dikarenakan adanya peng-*entry*-an data tersebut, telah mengakibatkan Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri masuk dalam DSM System, dan seolah-olah berhak untuk melaksanakan transaksi dan juga mendapatkan keuntungan lainnya sebagai *Outlet* grosir;

16.6.2. Berdasarkan Lembar Konfirmasi terhadap Toko Nuri, pemiliknya yang bernama Nuri menyatakan bahwa dirinya mendapatkan penawaran dari KAM Hamni untuk menggantikan *Outlet* yang telah vakum (Fahmi).

Atas kesalahan/pelanggaran yang telah dilakukan Penggugat, Penggugat hanya berhak memperoleh Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 68 PKB Periode 2022-2024.

17. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 6 (empat) dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum, dan selanjutnya meminta apabila Tergugat ingin memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat, Penggugat meminta kompensasi PHK sesuai ketentuan Pasal 68 ayat (4) PKB 2022-2024, membayarkan upah selama proses selama 6 (enam)

Halaman 25 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan, mendapatkan penghargaan *Service Award* sebesar Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu Rupiah) dan Pin Emas seberat 3,5 gram, serta meletakkan sita jaminan atas harta milik Tergugat;

Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil-dalil Penggugat sebagaimana tersebut di atas adalah sebagai berikut:

17. 1. Pasal 68 PKB Periode 2022-2024 yang mengatur bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 64 ayat (3) huruf g angka (ii) dan/atau (iii) yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”, maka Penggugat hanya berhak mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja saja;

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No. 35/2021”) mengatur sebagai berikut:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama 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.”

Sementara itu, Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021 mengatur sebagai berikut: “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan

Halaman 26 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

17. 2. Pasal 51 ayat (1) PKB 2022-2024 mengatur sebagai berikut:

“Perusahaan akan memberikan penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang telah mencapai masa kerja sebagai berikut:

- 5 (lima) tahun;
- 10 (sepuluh) tahun;
- 15 (lima belas) tahun;
- 20 (dua puluh) tahun;
- 25 (dua puluh lima) tahun;
- 30 (tiga puluh) tahun;
- 35 (tiga puluh lima) tahun;

Pasal 51 ayat (3) PKB 2022-2024 mengatur sebagai berikut:

“Penghargaan yang dimaksud dalam ayat (1) berbentuk Pin Emas yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan nilainya disesuaikan dengan harga pasar pada saat penghargaan masa kerja jatuh tempo.”

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan ayat (3) PKB 2022-2024, jelas bahwa Penggugat tidak berhak atas *Service Award*, sebab belum timbul/lahir hak Penggugat atas *Service Award* untuk masa kerja 15 (lima belas) tahun, sebab masa kerja Penggugat hanya 14 (empat belas) tahun lebih dan kurang dari 15 (lima belas) tahun. Sementara itu untuk *Service Award* untuk masa kerja 5 (lima) dan 10 (sepuluh) tahun, telah diterima oleh Penggugat;

18. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan selama dalam proses perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat belum ada penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial Penggugat meminta Upah Proses; Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat di atas, adalah sebagai berikut:

18. 1. Sebagaimana diuraikan di atas, jelas bahwa tindakan Penggugat merupakan kesalahan yang dapat dikenakan sanksi PHK sebagaimana

Halaman 27 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xxvii PKB 2022-2024;

18. 2. Penggugat tidak berhak mendapatkan upah proses, dikarenakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah PHK yang sah dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan oleh karenanya Penggugat tidak berhak mendapatkan upah proses;
19. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat mengenai sita jaminan atas aset Tergugat dengan dasar dan alasan penolakan sebagai berikut:
 19. 1. Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan dan dapat dikenakan sanksi berupa PHK;
 19. 2. Pasal 227 HIR mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum dapat diletakkannya Sita Jaminan. Pasal 227 HIR menyatakan: "Jika ada sangka yang beralasan, bahwa seorang yang berutang, selagi belum dijatuhkan putusan hakim yang mengalahkan belum boleh dijalankan, mencari akal akan menggelapkan atau melarikan barangnya, baik yang tetap, baik yang tiada tetap dengan maksud akan menjauhkan barang itu dari pada penagih utang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan bolehlah ketua pengadilan negeri memberi perintah, supaya disita barang itu, dan harus diberitahukan kepada si peminta akan menghadap persidangan pengadilan negeri yang akan datang untuk menerangkan gugatannya";

Berdasarkan ketentuan Pasal 227 HIR tersebut, sebelum penetapan sita jaminan dapat ditetapkan atas aset-aset milik Tergugat, Penggugat harus membuktikan adanya "prasangka yang beralasan" bahwa:

 - Tergugat akan menggelapkan atau melarikan harta bendanya;
 - Bertujuan untuk menjauhkan harta bendanya dari Penggugat.
 19. 3. Dalam perkara a quo, Penggugat tidak dapat menunjukkan fakta hukum atau bukti untuk membuktikan salah satu dari kedua unsur di atas. Karena itu tidak ada "persangkaan yang beralasan" bahwa Tergugat akan menggelapkan atau mengasingkan harta bendanya yang bertujuan untuk menjauhkan harta bendanya dari Penggugat;

Halaman 28 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. 4. Selain itu, Yurisprudensi Mahkamah Agung dalam Putusannya No. 1121 K/Sip/1971, tanggal 5 April 1972 telah mempertimbangkan: “Apabila Para Penggugat tidak mempunyai bukti yang kuat tentang adanya kekhawatiran bahwa Tergugat akan mengasingkan barang-barangnya, maka penyitaan tidak dapat dilakukan.”

20. berdasarkan hal-hal sebagaimana di atas, maka Tergugat menolak setiap dan seluruh tuntutan/permohonan Penggugat dalam petitum Gugatannya;

DALAM REKONPENSI

1. Bahwa Penggugat REKONPENSI mohon agar dalil-dalil pada bagian Konpensi di atas secara mutatis mutandis dianggap dan merupakan satu kesatuan dengan Gugatan Rekonsensi ini;
2. Bahwa pada bagian Konpensi di atas, telah diuraikan mengenai masa kerja, jabatan dan gaji terakhir yang diterima oleh Tergugat REKONPENSI; Tergugat REKONPENSI telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dengan sanski berupa PHK, sebagaimana diatur pada Pasal 64 ayat (3) huruf g, angka ii, poin b, butir xvii PKB 2022-2024.
3. Bahwa Tergugat REKONPENSI melakukan perubahan data grosir *Outlet* yang tidak produktif dan/atau telah tutup permanen, menjadi/digunakan untuk *Outlet* baru yang tidak memenuhi syarat sebagai *Wholesaler/Outlet* grosir. Adapun perubahan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Nomor *Outlet* data Awal data Perubahan
(setelah diubah)

9075146 Nama *Outlet*: Toko Anung

Pemilik: Bp. Anung

Alamat: Jl. Katamso No. 27 Nama *Outlet*: Toko Putra Bersama

Pemilik: Putra Bersama

Alamat: Jl. Karang Anyar No. 10

7712916 Nama *Outlet*: Toko Anang

Pemilik: Bp. Anang

Alamat: Jl. Djok Mentaya Ruko Naga Mas Nama *Outlet*: Toko Nuri

Pemilik: Nuri

Alamat: Jl. Pesona Cempaka Indah Nomor 22.

Halaman 29 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa perubahan dari Toko Anung ke Toko Putra Bersama maupun dari Toko Anang ke Toko Nuri berdasarkan permintaan Tergugat REKONPENSİ. Hal mana diakui oleh Tergugat REKONPENSİ dalam Surat Pernyataan tertanggal 22 November 2022 dan juga dalam Catatan Wawancara tertanggal 22 November 2022 (vide angka 5 dalam Catatan Wawancara), yang dikutip sebagai berikut:
“1. Perubahan *Outlet* dari Toko Anang ke Toko Fahmi dan Fahmi ke Nuri berdasarkan *request* saya.”
“2. Perubahan toko Anung pada saat itu disebabkan oleh adanya calon *Outlet* potensi yaitu Toko Putra Bersama sehingga saya *request* untuk perubahan nama *Outlet* yang tidak produktif yaitu Toko Anung.”
5. Bahwa *Outlet* dengan nama Toko Putra Bersama maupun *Outlet* dengan nama Toko Nuri, menggunakan Nomor *Outlet* (*Outlet Number*) yang dimiliki oleh *Outlet* sebelumnya (Toko Anung, Toko Anang) sehingga memungkinkan Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri dapat melakukan transaksi sebagai *Outlet* grosir, dan pada akhirnya mendapatkan biaya promosi *Wholesaler*, yang meliputi Diskon Regular *Wholesaler*, Diskon Khusus *Wholesaler*, Rebate dan Reward. Padahal Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri tidak memenuhi syarat sebagai *Outlet* grosir;
6. Bahwa pada poin 5.9 Posita Gugatan Tergugat REKONPENSİ dengan tegas mengakui bahwa terkait diskon, rebate dan bonus lainnya, bukan hanya dikarenakan terdaftar, namun ada *effort* yang dimiliki. Adapun dalil Tergugat REKONPENSİ pada poin 5.9 dalam Gugatannya, dikutip sebagai berikut: “Bahwa terkait diskon atau promo, rebate dan bonus lainnya, toko tidak mendapatkan secara mudah atau instan, bukan hanya dikarenakan toko yang bersangkutan terdaftar secara otomatis guna diberikan diskon atau promo, bonus dan lain-lain, akan tetapi ada *effort* yang dibutuhkan untuk mencapai target *growing* di setiap bulannya, ...dst.”
7. Bahwa dalam Lembar Konfirmasi terhadap Toko Nuri, pemiliknya yang bernama Nuri menyatakan bahwa dirinya mendapatkan penawaran dari KAM Hamni untuk menggantikan *Outlet* yang telah vakum (Fahmi). Sementara dari hasil konfirmasi dengan Toko Anang diperoleh informasi bahwa Toko Anang tidak bertransaksi sejak 2019. Dengan demikian jelas bahwa Tergugat REKONPENSİ telah mengetahui dari awal penggunaan data *Outlet* number dari Toko Anang menjadi *Outlet* number dari Toko Nuri;

Halaman 30 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat REKONPENSI sebagaimana diuraikan di atas jelas merupakan pelanggaran/kesalahan yang dapat dikenakan sanksi berupa PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b butir xxvii PKB 2022-2024, dan dipertegas kembali dengan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024, yang dikutip sebagai berikut:
- Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xvii PKB 2022-2024:
- "g. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak:
- iii. Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan secara langsung tanpa didahului adanya pemberian Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga secara berurutan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak;
- iv. Jenis-jenis pelanggaran yang bersifat mendesak yang dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja:
- b. Tidak melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik materil maupun non materil, antara lain dan tidak terbatas pada:
- xvii. Melakukan perubahan data yang dimasukkan (*entry*) ke dalam sistem pada saat proses settlement sehingga menyebabkan kerugian perusahaan.
- Perselisihan PHK antara Penggugat REKONPENSI dan Tergugat REKONPENSI telah melalui perundingan Bipartit dan Tripartit
9. Bahwa proses PHK oleh Penggugat REKONPENSI terhadap Tergugat REKONPENSI telah melalui tahap perundingan Bipartit pada tanggal 25 Juli 2023, dan 8 Agustus 2023, maupun tahap perundingan Tripartit/Mediasi sebagaimana terbukti dengan telah dikeluarkannya Anjuran oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru;
10. Bahwa Penggugat REKONPENSI melalui surat nomor 025-KLM/IR-P&C/VIII/2023 tertanggal 28 Agustus 2023, Perihal: Tanggapan Anjuran Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru, telah menyatakan menolak Anjuran;
11. Bahwa berdasarkan uraian pada bagian Kompensi dan Rekonpensi, jelas bahwa tindakan Tergugat REKONPENSI dapat dikenakan sanksi PHK sesuai dan

Halaman 31 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xvii PKB 2022-2024 dan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024;

12. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024 PKB dan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 jo. Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021 sebagaimana telah dikutip pada bagian Konpensasi di atas, kompensasi atas PHK dengan alasan adanya pelanggaran-pelanggaran yang mendesak, yaitu pemberian uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024, Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 jo. Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021, maka kompensasi atas PHK terhadap Tergugat REKONPENSİ adalah berupa pemberian uang penghargaan masa kerja saja dan uang penggantian hak;
14. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, Penggugat REKONPENSİ memohon agar Majelis Hakim yang memeriksa, memutuskan mengadili perkara a quo menyatakan bahwa Tergugat REKONPENSİ telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, dengan sanksi berupa PHK yang berlaku per 1 Juni 2023, dan juga menerima kompensasi PHK sebagaimana diuraikan di atas dan juga diuraikan pada bagian Petitum di bawah ini;

PERMOHONAN (PETITUM)

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat/Penggugat REKONPENSİ mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo, agar berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM KONPENSİ

DALAM POKOK PERKARA:

-Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM REKONPENSİ

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat REKONPENSİ untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat REKONPENSİ terhadap Tergugat REKONPENSİ efektif per tanggal 1 Juni 2023 dikarenakan Tergugat REKONPENSİ telah melakukan pelanggaran mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xvii PKB 2022-2024, Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024;

Halaman 32 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan bahwa kompensasi atas PHK yang diterima oleh Tergugat REKONPENSI adalah sesuai ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024, Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 jo. Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021, maka Tergugat REKONPENSI berhak atas perhitungan sebagai berikut:

-Uang Penghargaan Masa Kerja (1 x 5 x Rp Rp.5.446.630,00 (Upah pokok+tunjangan seragam) = Rp.27.233.150,00;

-Uang penggantian atas sisa cuti yang belum diambil (5.390.380 (gaji pokok) x 10.50 (Hari Cuti)/21.67) = Rp.2.611.859,00

-THR Proporsional = Rp.590.727,00

Total sebesar Rp.30.435.736

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI:

- Menghukum Penggugat/Tergugat REKONPENSI untuk membayar seluruh biaya perkara.

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain agar memberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

(2.7) Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.8) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. P-1 : fotokopi dari asli Surat perhitungan gaji dan pajak PT Coca Cola Distribution Indonesia atas nama Hamni Periode 1 Oktober 2008 s/d 31 Oktober 2008;
2. P-1.1 : fotokopi dari fotokopi Surat tanggal 25 Oktober 2010 dari Human Resources Director Coca-Cola Amatil Indonesia kepada Hamni (20080290) perihal Pemberitahuan Perubahan Alur Pelaporan;
3. P-1.2 : fotokopi dari fotokopi Surat tanggal 16 Maret 2011 dari Operation Warehouse & Distribution Manager kepada Hamni ;
4. P-2 : fotokopi dari asli Surat perhitungan gaji dan pajak PT Coca Cola Distribution Indonesia atas nama Hamni Periode 1 April 2013 s/d 30 April 2013;
5. P-2.1 : fotokopi dari asli Piagam penghargaan dari PT Coca-Cola Bottling Indonesia Kalimantan Operation yang diberikan kepada Hamni atas masa bakti dan kontribusinya kepada Perusahaan selama 6 (enam) tahun berturut-turut;
6. P-2.2 : fotokopi dari fotokopi Rincian Saldo Jaminan Gari Tua Tahun 2014 atas nama Hamni;

Halaman 33 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

7. P-3 : fotokopi dari asli Lembar Surat nomor : 012-KLM/SM/2/2017 tanggal 1 Februari 2017 Franky Laurent Lubis selaku General Manager Kalimantan Operation kepada Hamni perihal Tunjangan Pelaku Tugas;
8. P-3.1 fotokopi dari asli Surat No.SK : S-1/KL04/GT/VIII/2017 dan No.ETF : ETF-20170331-A88A-E335 tanggal 11 Agustus 2017 dari Bruri Marantika Marbun selaku General Manager Kalimantan kepada Hamni perihal Promosi Progresi;
9. P-3.2 : fotokopi dari asli Surat perhitungan gaji dan pajak PT Coca Cola Distribution Indonesia atas nama Hamni Periode 1 Juli 2017 s/d 31 Juli 2017;
10. P-3.3 : fotokopi dari asli Surat pada tanggal 1 May 2018 dari Fahmul Yakin selaku General Manager kepada Hamni perihal Promosi ;
11. P-3.4 : fotokopi dari asli Piagam Penghargaan dari Coca-Cola Amatil Indonesia kepada Hamni atas Dedikasi dan Kontribusinya kepada Perusahaan selama 10 (sepuluh) tahun, ditandatangani di Jakarta pada Agustus 2019 oleh Kadir Gunduz selaku President Director;
12. P-4 : fotokopi dari fotokopi Sertifikat Penghargaan dari PT Coca-Cola Europacific Partners Indonesia kepada Hamni sebagai KAM *Wholesaler*/Grosir Terbaik 2021 di Wilayah Kalimantan yang ditandatangani di Jakarta pada tanggal 17 Januari 2022 oleh Jorge Escudero selaku President Director;
13. P-5 : fotokopi dari fotokopi surat Nomor: 08-KLM/IR-P&C/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Hamni perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja;
14. P-6 fotokopi dari asli Surat perhitungan gaji dan pajak PT Coca Cola Distribution Indonesia atas nama Hamni Periode 1 Desember 2022 s/d 31 Desember 2022;
15. P-7 : fotokopi dari fotokopi Screenshot percakapan saudara Hamni dengan saudara Arief H dan saudara Legimin L pada ZOOM MEETING pada tanggal 15 Mei 2023 terkait Panggilan Ketenagakerjaan, dan isi surat pemberian Sanksi terhadap saudara Hamni dengan tuduhan "Terbukti melakukan, menginisiasi dan mengalihkan penjualan grosir ke gerai ritel dengan cara menciptakan grosir fiktif;
16. P-8 : fotokopi dari fotokopi Screenshot percakapan whatsapp saudara Hamni dengan nomor +62811-5933-588 atas nama Arief Heryudhi, terkait percakapan tentang Benefit Karyawan hingga pertanggal 1 Juni 2023 dan Hak-Hak sdr. Hamni;
17. P-9 : fotokopi dari fotokopi Screenshot percakapan whatsapp saudara Hamni dengan nomor +62811-5933-588 atas nama Arief Heryudhi, terkait percakapan

Halaman 34 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

tentang Rincian Hak Uang Pisah saudara Hamni dan Foto Lembar Perhitungan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan PERPU nomor 2 Tahun 2022 PP nomor 35 Tahun 2021 oleh PT Coca Cola Distribution Indonesia;

18. P-10 : fotokopi dari fotokopi Surat nomor: 500.15.15.2/569/HIJ/AJR/Diskop, UKM&Naker dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja terkait ANJURAN hasil Mediasi, yang selanjutnya ditujukan kepada Pimpinan PT Coca Cola Distribution Indonesia, saudara Hamni, dan saudari Nicky LAudya Hermawan;
19. P-11 : fotokopi dari fotokopi Dokumen *Online Seller* dan *Sales Slips* PT Coca-Cola Europacific Partners Indonesia sejak tanggal 20 Nopember 2018 hingga tanggal 18 Januari 2019 dengan nama *Outlet* TOKO ANANG serta kode *Outlet* 7712916 oleh Nama *Sales* sdr. Hamni, dan selanjutnya diinput dengan adanya perubahan pada tanggal 18 Januari 2019 hingga tanggal 26 Februari 2019 menjadi nama *Outlet* TOKO FAHMI serta kode *Outlet* masih tetap 7712916 kemudian selanjutnya diinput dengan adanya perubahan pada tanggal 17 Juni 2020 menjadi nama *Outlet* TOKO NURI serta kode *Outlet* masih tetap 7712916 atas nama *Sales* yang sama yaitu sdr. Hamni;
20. P-12 : fotokopi dari fotokopi Dokumen *Online Seller* dan *Sales Slips* PT Coca-Cola Europacific Partners Indonesia sejak tanggal 11 Januari 2018 hingga tanggal 22 Maret 2018 dengan nama *Outlet* TOKO ANUNG serta kode *Outlet* 9075146 oleh Nama *Sales* sdr. Hamni, dan kemudian selanjutnya diinput dengan adanya perubahan pada tanggal 05 Maret 2019 menjadi nama *Outlet* TOKO PUTRA BERSAMA serta kode *Outlet* masih tetap 9075146 atas nama *Sales* yang sama yaitu sdr. Hamni;
21. P-13 : fotokopi dari fotokopi Lampiran form perubahan data *Outlet* yang sudah ditanda tangani oleh General Manager, A/R Support Manager dan Region *Cold Drink Equipment Manager* (CDEM);
22. P-14 : fotokopi dari fotokopi Pengumuman tentang awal dari CCEP Indonesia pada tanggal 10 Mei 2021 setelah mengakuisisi Coca-Cola Amatil Indonesia dan apa yang dikerjakan di hari pertama sebagai CCEP Indonesia;
23. P-15 : fotokopi dari fotokopi Mekanisme Program Tantangan Pay For Performance (P4P) pemberian rebate/bonus *Outlet* untuk meningkatkan penjualan dengan hadiah yang menarik untuk toko toko yang bisa mencapai target pembelian Quartal 4 (Periode Bulan Oktober sampai dengan Desember 2020);

Halaman 35 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. P-15.1 : fotokopi dari fotokopi Kebijakan baru di era Manajemen di pegang oleh PT CCEP, Langkah-langkah Pembukaan NOD (*New Open Dister*/ Pembukaan Toko Baru) cukup melalui device KAM (Hp yang dipinjam perusahaan untuk berjualan) saat Director Sales General Trade Bapak Agung Giri Djatmiko;
25. P-15.2 : fotokopi dari fotokopi Mekanisme Program Tantangan Pay For Performance (P4P) pemberian rebate/bonus *Outlet* untuk meningkatkan penjualan dengan hadiah yang menarik untuk toko toko yang bisa mencapai target pembelian Quartal 2 (Periode Bulan April sampai dengan Juni 2023), dihalaman 2 ada pernyataan bahwa NOD (*New Open Dister* / Toko Baru) dapat langsung join program tantangan ini jika sudah terdaftar di sistem sebelum Minggu ke 3 / Minggu ke 4 sebelum tutup buku;
26. P-16 : fotokopi dari fotokopi Buku Saku Sosialisasi tentang Segmentasi *Outlet* dengan Logo Coca-Cola Amatil Indonesia dihalaman 58 menyatakan karakteristik dari segment toko *Wholesaler* / toko grosir B36, Penjelasan Segment beserta contohnya;
27. P-17 : fotokopi dari fotokopi Contoh Form Sanksi Performance Management Sistem (PMS) yaitu adanya proses Performance Improvement Plan (PIP) yang diterapkan oleh Tergugat yang pada akhirnya akan berdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika tidak bisa mencapai target KPI (Penerapan PKB 2022-2024 pasal 57);
28. P-18 fotokopi dari asli Surat Pernyataan tanggal 04 Maret 2023 oleh saudari NURI KHAIROH;
29. P-19 fotokopi dari asli Surat Pernyataan tanggal 06 April 2023 oleh saudari SHERNYWATI SOETRISNO;
30. P-20 : fotokopi dari asli Berkas MOM Bipartite I pada tanggal 12 Juni 2023 atas Proses PHK saudara Hamni;
31. P-21 : fotokopi dari fotokopi Berkas MOM Bipartite II pada tanggal 06 Juli 2023 atas Proses PHK saudara Hamni;
32. P-22 : fotokopi dari asli Risalah Klarifikasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara saudara Hamni dan PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia, yang difasilitasi oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta (Trikora) Banjarbaru Kalimantan Selatan tanggal 25 Juli 2023;

Halaman 36 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

33. P-23 : fotokopi dari asli Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mediasi I) antara saudara Hamni dan PT Coca Cola Europasific Partners Indonesia, yang difasilitasi oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta (Trikora) Banjarbaru Kalimantan Selatan pada tanggal 9 Agustus 2023;
34. P-24 : fotokopi dari fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mediasi II) antara saudara Hamni dan PT Coca Cola Europasific Partners Indonesia, yang difasilitasi oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta (Trikora) Banjarbaru Kalimantan Selatan pada tanggal 16 Agustus 2023;
35. P-25 : fotokopi dari asli Surat dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta (Trikora) Banjarbaru Kalimantan Selatan tanggal 18 Agustus 2023, terkait Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi yang ditujukan kepada Pimpinan PT Coca Cola Distribution Indonesia, saudara Hamni, dan saudara Nicky LAudya Hermawan;
36. P-26 : fotokopi dari asli Lembar Pernyataan - Pernyataan dari Mantan Karyawan;
37. P-27 File audio rekaman pernyataan;
38. P-28 Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama 2018-2020 PT Coca Cola Distribution Indonesia dengan Serikat Pekerja;
39. P-29 Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022 PT Coca Cola Distribution Indonesia dengan Serikat PekerjaP-29;
40. P-29Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama 2022-2024 PT Coca Cola Distribution Indonesia dengan Serikat Pekerja;

Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup, dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-1.1, P-1.2, P-2.2, P-4, P-5, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12, P-13, P-14, P-15, P-15.1, P-15.2, P-16, P-17, P-19, P-20, P-21 dan P-24 berupa fotokopi dari fotokopi tanpa diperlihatkan aslinya, selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Tergugat, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat;

(2.9) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi-saksi dan ahli yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 37 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



1. Saksi Nuri Khairoh

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ia kenal dengan Penggugat, tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Penggugat, karena Penggugat merupakan Sales yang sering ke toko Saksi menawarkan produk barang coca-cola seperti minuman sprite, fanta, coca-cola dan minuman produk coca-cola lain setiap hari Senin, dalam satu minggu;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saat ia membeli barang dari Sales baru karena Penggugat sudah resign dan tidak mengingat kapan terakhir kali memesan barang ke Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa prosedur pembelian produk coca-cola yang selama ini ia lakukan adalah Saksi melakukan pemesanan kepada Sales dan Sales akan menginput pesanan melalui tablet, jadi produk coca-cola apa saja yang kita pesan akan diinput dan dikonfirmasi ulang ke Saksi; produk coca-cola akan dikirim satu hari kemudian sesuai dengan pesanan yang diinput ke tablet yang dikirim oleh orang yang berbeda (bukan Penggugat);
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk pembayaran diserahkan kepada Petugas yang lain lagi yang akan menagih setelah selama 21 (dua puluh satu) hari setelah barang datang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setiap melakukan pembelian Saksi akan mendapatkan Faktur Pembelian sesuai dengan nama tokonya yaitu Toko Nuri
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ketika dalam 6 (enam) bulan target penjualan tercapai Saksi mendapatkan rabat dan juga tablet
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak pernah menandatangani Faktur Pembelian yang palsu, atau melakukan pembelian untuk toko lain agar dapat memenuhi target pembelian;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa mengenal Penggugat sudah sejak lama, tetapi Saksi tidak ingat sejak kapan menjadi konsumennya Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebelum menjadi pelanggan Coca Cola toko Saksi disurvei terlebih dahulu dari Petugas Coca Cola, tetapi semenjak ada masalah barcode toko Saksi sudah tidak aktif dan Saksi masih menjual produk coca cola yang diperoleh dari toko kakaknya

Halaman 38 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa memang benar Saksi telah membuat Surat Pernyataan yang dijadikan bukti surat P.18
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi adalah benar-benar pemilik Toko Nuri yang beralamat di daerah Gunung Kupang Banjarbaru yang tidak mengenal dengan Toko Anang dan tidak mengetahui secara keseluruhan permasalahan apa antara Penggugat dengan Tergugat;

2. Saksi Meidy Rispani

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi mengenal Penggugat karena Saksi ada hubungan kerja dengan Penggugat ketika Penggugat masih sama-sama bekerja di Coca Cola sebagai Sales dan tidak ada mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi hanya mengetahui sebatas adanya permasalahan perubahan data toko konsumen yang mengakibatkan pemberhentian Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang dimaksud perubahan data toko adalah data toko itu misalnya dari Toko A dirubah menjadi Toko B sehingga perusahaan merasa dirugikan, padahal menurut pendapat Saksi perusahaan tidak dirugikan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang menyebabkan adanya perubahan data toko biasanya karena hasil audit atau laporan dan ketika melakukan perubahan data toko tidak ada sangsi yang diberikan oleh perusahaan dan Saksi sebagai seorang Sales tidak bisa melakukan perubahan data toko;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi sudah di PHK dari Perusahaan Coca Cola sejak 1 Oktober 2023 dan Saksi mengetahui jika Penggugat sudah tidak bekerja di perusahaan Coca Cola karena resign;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi adalah Sales Retail toko-toko kecil yang mempunyai pasar yang berbeda dengan Penggugat dan Saksi mengetahui prosedur jika terdapat calon retail baru; yaitu jika terdapat Calon retail baru, Saksi akan memasukan data tokonya di tablet, setelah itu menunggu verifikasi dari Sales Manager lalu setelah itu ke GM, jika sudah di setuju (di ACC) minggu berikutnya Saksi sudah bisa mengunjungi untuk melakukan follow up;

Halaman 39 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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 Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja sejak tanggal 9 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2023 dan di PHK dari perusahaan Coca Cola karena adanya pengurangan karyawan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi terakhir bertemu dengan Penggugat sekitar bulan Agustus 2023;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ketika bekerja di perusahaan coca col Saksi mendapatkan SOP dan sosialisasi terkait larangan-larangan perusahaan secara lisan dan tidak terdapat larangan-larangan perusahaan yang dipajang di perusahaan
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang sangat dilarang oleh Perusahaan salah satunya adalah larangan memakai uang perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi pernah satu tempat kerja dengan Penggugat dan Penggugat sebagai sebagai sales yang menangani penjualan grosir
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak mengetahui atau menyaksikan langsung penyebab masalahnya dari Tergugat dan mengetahui dari teman-teman;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak pernah mengetahui tentang anggaran dasar perusahaan, isi PKB Pasal 64 ayat 3 huruf g ataupun perubahan isi PKB sejak tahun 2018;

3. Saksi Gian

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bawah Saksi mengenal Penggugat ketika Penggugat bekerja di Coca Cola tetapi Saksi resign sejak tahun 2018;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja lebih dahulu daripada Penggugat tetapi Saksi tidak mengetahui sejak kapan Penggugat bekerja di perusahaan coca COLA
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Saksi dihadirkan sebagai Saksi karena permasalahan pemberhentian Penggugat oleh Tergugat karena ada masalah terkait pelanggaran perubahan data outlet nama toko konsumen yang dilakukan oleh Penggugat;

Halaman 40 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengetahui hal tersebut diatas karena informasi dari grup Whatsapp mantan karyawan coca cola dan tidak pernah menanyakan langsung kepada Penggugat apa permasalahan secara detailnya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi pada saat bekerja di perusahaan coca cola sebagai District Sales Manager (DSM) yang bertugas memonitor tim untuk penjualan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Key Account Manager tidak punya tim, dia langsung turun ke grosir untuk melakukan penjualan sebagai sales tapi levelnya diatas sales, Key Account Manager memasarkan produk kepada grosir
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat adalah seorang Key Account Manager (KAM);
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ketika Saksi masih bekerja di perusahaan coca cola seorang Key Account Manager tidak diperbolehkan untuk menambah outlet;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang menilai outlet itu bagus atau tidak adalah Tim Survei dari perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk perubahan data outlet, dari Perusahaan sudah ada menyediakan form yang harus diisi, Key Account Manager bisa mengajukan perubahan outlet tetapi untuk persetujuan tetap dari atasan dan dari pusat, saya pernah menjadi Key Account Manager dan pengajuan perubahan itu diajukan ke Sales Manager (SM) setelah itu ke pusat;
- Bahwa Saksi berpendapat bahwa Format pengajuan perubahan data grosir yang dilakukan oleh Penggugat sudah sesuai dengan prosedur, karena jika tidak sesuai maka akan direject atau tidak disetujui oleh Perusahaan; meskipun Saksi tidak pernah melakukan apa yang dilakukan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pengajuan perubahan data grosir bisa tidak disetujui misalnya jika ada kredit pending dan ada asset atau kulkas;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada larangan atau syarat khusus untuk melakukan perubahan data outlet, karena Saksi sudah pernah melakukan perubahan data oulet saat Saksi sebagai Key Account Manager, yaitu Saksi pernah melakukan perubahan dari toko ayah konsumen menjadi

Halaman 41 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

nama anaknya dan Key Account Manager (KAM) hanya mengajukan sesuai form yang disediakan Perusahaan;

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa konsumen grosir melakukan pemesanan dilakukan melalui Key Account Manager dan Key Account Manager menginput pemesanan melalui tablet dan itu merupakan prosedur yang resmi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Key Account Manager tidak bisa memainkan angka penjualan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jika Key Account Manager tidak memenuhi target dari outlet Key Account Manager tidak akan mendapat sanksi, tetapi tidak akan memperoleh reward karyawan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Key Account Manager tidak boleh menambah lagi outlet dari yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan. Misal Key Account Manager sudah mempunyai outlet 50 buah, maka dia hanya sebatas itu;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setelah dilaksanakan audit internal tidak selalu ada PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebuah toko bisa mendapatkan barcode dari Perusahaan setelah diajukan permohonan kemudian di survey, jika disetujui pimpinan, maka bisa mendapat barcode, itu ada berjenjang untuk persetujuannya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jika sebuah toko sudah menjadi kostumer selama 5 (lima) tahun itu berarti menguntungkan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa karyawan perusahaan diberi hak membela diri jika ada permasalahan dengan Perusahaan sesuai dengan PKB;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat Saksi bekerja di coca cola, ada lebih dari 50 (lima puluh) toko yang saksi datangi dan sebagai Key Account Manager tidak bisa main-main dalam menjual produk karena sudah teratur by system;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa gaji atau upah yang saksi terima saat menjadi Key Account Manager sekitar Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) sampai dengan Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) dan Saksi tidak mengetahui berapa gaji Penggugat;

Halaman 42 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi mulai bekerja di Coca Cola sekitar tahun 2002 dan mengenal Penggugat sekitar tahun 2010;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa seorang Key Account Manager, tidak bisa merubah data toko, Key Account Manager hanya bisa mengajukan melalui form yang telah disediakan Perusahaan dan diajukan kepada SM dan jika disetujui; ada bagian lain diperusahaan yang akan melakukan perubahan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada sosialisasi dari perusahaan terkait grosir; dan yang wajib disosialisasikan adalah segmentasi dan ada buku segmentasi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada tahun 2018 PT.Coca Cola namanya PT.Coca Cola Amatil Indonesia dibawah Australia, setelah akuisisi Saksi menerangkan jika sudah tidak bekerja lagi di perusahaan PT.Coca Cola;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat menjadi distributor di wilayah Banjarmasin dipegang oleh HK
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi, Penggugat tidak menangani retail;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang melakukan pengecekan sebelum dilakukan perubahan data toko adalah atasan dari Key Account Manager; dan Key Account Manager tidak bisa melakukan perubahan data yang bisa dilakukan, hanya pengajuan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi mengetahui perkara Penggugat dari grup Whatsapp mantan karyawan coca cola;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu jika ada syarat perubahan outlet; contohnya seperti ada orang memiliki outlet itu meninggal dunia, kemudian dirubah ke anaknya selaku waris;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu GM membawahi berapa SM dan berapa outlet;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi lupa terkait isi PKB Pasal 64 ayat 3 huruf g; dan Saksi tidak tahu sejak tahun 2018 ada perubahan PKB atau tidak;

(2.10) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. T/PR-1 : fotokopi dari asli Perjanjian Kerja Bersama 2018-2020 PT Coca Cola Distribution Indonesia dengan Serikat Pekerja,;

Halaman 43 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. T/PR-2 : fotokopi dari asli Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022 PT Coca Cola Distribution Indonesia dengan Serikat Pekerja;
3. T/PR-3 : fotokopi dari asli Perjanjian Kerja Bersama 2022-2024 PT Coca Cola Distribution Indonesia dengan Serikat Pekerja;
4. T/PR-4 : fotokopi dari Printout system Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep.4/HI.00.01/00.0000.220301029/B/IV/2022 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Coca-Cola Distribution Indonesia dengan RTMM-SPSI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia (EJO) Puk Puk Rtmmspsi PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia (Jakarta) PTP SBMM GSBI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia;
5. T/PR-5 : fotokopi dari fotokopi Surat Nomor: 08-KLM/IR-P&C/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja;
6. T/PR-6 : fotokopi dari asli Surat Pernyataan Hamni tanggal 22 November 2022
7. T/PR-7 : fotokopi dari fotokopi risalah Bipartit tanggal 12 Juni 2023;
8. T/PR-8 : fotokopi dari fotokopi risalah Bipartit tanggal 6 Juli 2023;
9. T/PR-9 : fotokopi dari fotokopi Anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Banjar baru tanggal 18 Agustus 2023
10. T/PR-10 : fotokopi dari fotokopi Surat Nomor: 025-KLM/IR-P&C/VIII/2023 tanggal 28 Agustus 2023;
11. T/PR -11 : fotokopi dari fotokopi *Job Description Key Account Manager*;
12. T/PR-12 : fotokopi dari fotokopi *Job Description General Manager*;
13. T/PR-13 : fotokopi dari fotokopi Fotokopi Foto Toko Nuri;
14. T/PR-14 : fotokopi dari fotokopi Fotokopi Foto Toko Putra Bersama;
15. T/PR-15 : fotokopi dari fotokopi catatan wawancara Hamni oleh tim Examiner tertanggal 22 November 2022;
16. T/PR-16 : fotokopi dari fotokopi Pengumuman Anti Fraud Campaign 13 Maret 2017;
17. T/PR-17 : fotokopi dari fotokopi transfer pembayaran gaji bulan Mei 2023 dari PT.Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Hamni tertanggal 31 Mei 2023;
18. T/PR-18 : fotokopi dari fotokopi Perjanjian Bersama tertanggal 14 Mei 2024 ditanda tangani oleh Nicky Laudya Hermawan ;

Halaman 44 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Menimbang bahwa Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup, dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya, kecuali bukti T/PR-4 berupa fotokopi dari Printout system, , T/PR-5, T/PR-7, T/PR-8, T/PR-9, T/PR-10, T/PR-11, T/PR-12, T/PR-13, T/PR-14, T/PR-15, T/PR-16, T/PR-17 dan T/PR-18 berupa fotokopi dari fotokopi tanpa diperlihatkan aslinya, selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Penggugat dan menerangkan apabila ada keberatan atas bukti surat tersebut diajukan dalam kesimpulan nantinya, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Tergugat;

(2.11) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut

1. Saksi Zephaniah Partogi

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tahu Penggugat dan tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Penggugat karena Saksi bekerja di PT.Coca Cola;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja di PT.Coca Cola sejak tahun 2012 sampai dengan saat ini masih bekerja di PT.Coca Cola;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jabatan dan tugas serta tanggung jawab Saksi di Perusahaan adalah sebagai CCOD dan bertugas serta tanggung jawab memonitoring dan mendevelop distribution di wilayah Kalimantan dan sebelum tahun 2023 Saksi memegang wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu ada permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat (PT.Coca Cola) yaitu dari data yang saya terima dari Examiner atau internal audit terkait Penggugat melakukan perubahan data outlet yang melanggar aturan dari Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jika melakukan perubahan data itu berakibat merugikan Perusahaan, dimana data outlet lama dirubah menjadi data outlet baru, sehingga outlet baru itu langsung bisa mendapatkan promo dari Perusahaan karena menggunakan data outlet sebelumnya, seharusnya outlet baru itu ada step-stepnya sebelum mendapatkan promo dari Perusahaan sampai mencapai level yang memang bisa mendapatkan promo;

Halaman 45 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu aturan terkait jangka waktu diatur dimana, tetapi kepada para sales sudah disampaikan ada aturan terkait jangka waktu;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu jumlah kerugian Perusahaan yang diakibatkan perbuatan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu bagaimana posisi Penggugat saat ini dan tindakan apa yang dilakukan Perusahaan terhadap Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu apakah Penggugat masih bekerja di Coca cola atau tidak;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sales lain tidak ada masalah seperti ini;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Sales sudah diberikan training sebelum ke toko-toko;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa cara Key Account Manager mengajukan perubahan kepada Sales Manager melalui form yang telah disediakan Perusahaan, pada form itu dideskripsikan apa alasan perubahan dari before dan afternya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa form perubahan dan penutupan data outlet itu sama bentuknya dan hanya deskripsi isinya nanti yang berbeda;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kesalahan dari Penggugat adalah melakukan perubahan data yang tidak sesuai aturan Perusahaan, data outlet itu dirubah tidak sesuai faktanya, outlet lama dirubah ke outlet baru yang outletnya berbeda, bukan berubah misal dari ayah ke anak nya, disini NOD lama tapi digunakan outlet baru, harusnya untuk outlet baru itu NODnya juga baru;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa perubahan data dilakukan oleh Data Maintenance Tim di Jakarta berdasarkan data yang diajukan, tidak bisa dirubah dari sini, pengajuan itu ada stepnya, awalnya diinput dulu pengajuan oleh sales lalu kemudian diverifikasi oleh atasannya kemudian jika sudah, baru diteruskan ke Jakarta dan jika disetujui baru dilakukan perubahan dan tidak semua diterima, masih ada kemungkinan di reject;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa, di Jakarta tidak memverifikasi data benar atau salah, tetapi lebih kepada apakah sudah sesuai dengan templatnya

Halaman 46 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang teruat pada 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 Saksi menerangkan bahwa ada SOP perubahan data di Perusahaan untuk tim sales;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa bisa dilakukan perubahan data jika atasan sales tidak mengapprove;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kurang tahu sejak kapan perubahan data sejak audit, tapi audit sejak tahun 2019;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa outlet baru mendapat keuntungan dari outlet yang sebelumnya, seharusnya outlet baru itu belum mendapat keuntungan sebagaimana outlet lama, perubahannya itu bukan perubahan data outlet yang bersangkutan, tetapi berganti kepemilikan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi sebagai koordinator distributor dan develop distribution di Kalimantan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kategori outlet yang kerja sama dengan perusahaan adalah jenis retail dan grosir;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa syarat untuk membuka atau merubah outlet itu pertama ada usulan dari tim sales atau Key Account Manager, disitu Key Account Manager atau sales bisa menginput menggunakan tablet, data yang diinput seperti Identitas, KTP, Foto Toko, Alamat seperti itu, lalu diajukan kepada Sales Manager dan oleh Sales Manager akan di review data dari sales atau Key Account Manager yang telah di input itu, jika sesuai maka akan di approval setelah itu baru ada survey dilakukan dan toko akan mengisi form yang disediakan baru akan ada approval apakah toko itu lolos;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jika ada outlet baru juga dibuatkan NOD baru;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa survey bisa dilakukan oleh Key Account Manager kemudian disampaikan kepada atasannya untuk melakukan survey untuk penerbitan NOD baru;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja sejak Oktober 2012 sampai saat ini;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sampai saat ini tidak ada perubahan terkait aturan pemberian promo perubahan terkait aturan pemberian promo kepada outlet baru baru diberikan setelah 6 bulan setelah adanya perubahan

Halaman 47 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Manajemen dan waktu 6 (enam) bulan itu adalah masa untuk menentukan outlet itu masuk kedalam klasifikasi outlet apa;

2. Saksi Ayub

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tahu Penggugat dan tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Penggugat karena Saksi bekerja di PT.Coca Cola;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk audit sudah di atur jadwalnya dari sebelum tahun berjalan, tapi untuk kasus tertentu bisa langsung dilakukan audit dadakan, lokasinya pun tidak sama;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa audit yang dilakukan ke Penggugat ini termasuk audit dadakan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa awalnya pada case ini ditemukan di daerah Sumatera pada tahun 2022, selesai audit disana, dari orang di Jakarta kami diminta untuk melakukan audit di seluruh daerah operation lain dan di Kalimantan ditentukan 2 (dua) area yaitu diwilayah Banjarmasin dan Pontianak terdapat 2 (dua) OM yang sudah tidak aktif dirubah namanya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa audit di Banjarmasin di lakukan pada bulan November 2022.
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa terdapat 2 (dua) Outlet Master (OM) didalamnya terdapat historical penjualan, temuan kami terdapat 2 (dua) yang sudah tidak aktif diubah namanya menjadi outlet yang baru mau berlangganan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang bisa merubah data OM outlet adalah dari Jakarta, dari Banjarmasin hanya bisa mengajukan permohonan perubahan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa bisa ada perubahan pada 2 (dua) OM outlet itu bisa saja terjadi, karena adanya perubahan data, perubahan itu bisa saja dilakukan, misal perubahan data nomor telepon atau alamat, maka digunakan perubahan data itu, namun dalam case ini yang berubah nama toko bisa ada perubahan pada 2 (dua) OM outlet;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa perubahan data nomor telepon atau alamat itu juga pakai permohonan ke Jakarta;

Halaman 48 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat mengajukan permohonan secara verbal kepada atasannya, lalu oleh atasannya di input ke form lalu diajukan ke Jakarta perubahan tersebut
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Outlet yang baru ini harusnya diterbitkan Nomor OM yang baru, kalau diterbitkan NOD baru dia harus melewati masa sekitar 6 (enam) bulan untuk mendapatkan promo, tapi dengan dirubahnya data, outlet baru itu langsung mendapatkan promo;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa 2 (dua) outlet itu owner yang baru beda dengan owner sebelumnya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa hasil wawancara Saksi dengan Penggugat dituangkanlah dalam bentuk laporan formatnya sebagaimana T/PR -15 ini;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa wawancara dilakukan setelah hasil audit
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa menghitung kerugian itu kantor pusat yang menghitung dan bukan tugas Saksi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Jika CCOD mengetahui, maka yang bertanggung jawab adalah CCOD untuk menanggung kerugian perusahaan, tapi dalam perkara ini tidak ada yang menanggung ganti kerugian, tetapi secara SOP apa yang dilakukan Penggugat serta atasannya atas nama NICKY salah dan akibatnya mereka di berhentikan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk audit itu banyak skupnya, pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 tidak ada audit terhadap apa yang dilakukan Penggugat yaitu perubahan data, dalam 3 (tiga) tahun tidak pernah ada;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebelumnya kami lakukan analisa, kemudian jika ditemukan ada kejanggalan dan ternyata merugikan perusahaan baru kami lakukan audit, tetapi dalam case ini untuk perubahan data sebenarnya tidak ada masalah, setelah kami analisa lebih dalam lagi ternyata ada kami temukan masalah terkait perubahan data OM yang memakai OM lama ke outlet baru dan berdampak kerugian bagi perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa harusnya terhadap outlet yang sudah tidak aktif nomornya ditutup dulu NOD nya baru dimunculkan Nomor baru;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat melakukan perubahan data pada bulan November 2019 tapi auditnya tahun 2022;

Halaman 49 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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 Saksi menerangkan bahwa ada SOPnya tahun 2019 dan sudah disosialisasikan tapi tidak tahu pasti bulan apa sosialisasinya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat melakukan perubahan data, yang berubah ini adalah dari outlet lama yang sudah tidak aktif yang harusnya di close tetapi dirubah oleh Penggugat ke outlet baru, dengan motif agar outlet baru ini memperoleh langsung promo, itulah yang dianggap perusahaan salah. Di Toko Nuri yang seharusnya dia menjalani 6 (enam) bulan dulu untuk mendapat promo, tapi itu tidak terjadi, dilapangan langsung dirubah data sehingga toko Nuri langsung dapat promo;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu kapan mulainya, yang saya tahu tidak sampai 6 (enam) bulan toko Nuri dapat promo;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dari hasil pemeriksaan di kedua toko itu adalah toko baru berlangganan, Penggugat sebagai KAM mencari nama toko yang sudah tidak aktif dan merubah datanya menjadi toko Nuri dan Tok Putra Bersama

3. Saksi Arief Heryudhi

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tahu Penggugat dan tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Penggugat karena Saksi bekerja di PT.Coca Cola
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa mulai bekerja di Perusahaan Coca Cola sejak tanggal 2 Mei 2023;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat terlebih dulu bekerja di Coca Cola;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi sebagai Industrial Relation atau HRD untuk wilayah Kalimantan dan Sulawesi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa permasalahannya adalah pelanggaran prosedur yang dilakukan oleh Penggugat dan atasanya terkait perubahan data outlet yang mana seharusnya outlet lama yang sudah tutup itu dilakukan penutupan permanent bukan dirubah ke outlet baru;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat sudah di PHK termasuk juga atasan Penggugat yang bernama Nicky;

Halaman 50 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat sudah di PHK terhitung mulai tanggal 1 Juni 2023;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat keberatan atas pemberhentian itu;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat keberatan terkait dia di PHK atas apa yang dia lakukan, menurut Penggugat apa yang dia lakukan tidak menyalahi aturan dan disetujui oleh atasannya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Dari yang saya baca atau dari yang disampaikan saat mediasi maupun dalam gugatan ini Penggugat ini adalah menyetujui PHK nya tetapi pesangonnya 2 (dua) kali ketentuan. Kalau dalam PKB Coca Cola Distribution Indonesia, hak Penggugat ini bukan pesangon, tetapi uang pisah, yang saya pahami yang dituntut Penggugat adalah setuju PHK nya, tetapi atas PHK itu menerima pesangon dengan nilai 2 (dua) kalinya, seharusnya adalah uang pisah sesuai kebijakan perusahaan
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi Key Account Manager tidak ada dapat tunjangan jabatan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi mengetahuinya saat saya menerima laporan audit pada bulan November 2022, tetapi kesalahan Penggugat itu dilakukan pada tahun 2019;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa di Coca Cola itu terdiri dari beberapa function dan memiliki SOP masing-masing, sosialisasi pun masing-masing unit yang melakukan, tetapi untuk kapan tepatnya SOP yang dilanggar Penggugat itu kapan di keluarkan saya tidak tahu;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pelanggaran nya kesalahan entry data pada PKB tahun 2022 Pasal 64 ayat 3 Poin 27 yaitu entry data yang tidak sesuai dan sudah tertuang pada hasil audit dari Jakarta yang diberikan kepada kami;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Proses pengajuan dilakukan oleh Penggugat dan penginputan ke sistemnya oleh atasan Penggugat, yang kena sanksi adalah Penggugat dan atasannya
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Proses pengajuan dilakukan oleh Penggugat dan penginputan ke sistemnya oleh atasan Penggugat, yang kena sanksi adalah Penggugat dan atasannya

Halaman 51 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa nilainya saya tidak ingat pasti, tapi dengan masa kerja Penggugat yang kurang dari 15 (lima belas) tahun dan diatas 12 (dua belas) tahun, uang penghargaan masa kerja itu 5x upah dan komponen lainnya, sekitar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah).
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Uang seragam itu kebijakan perusahaan, itu salah satu komponen upah yang diterima, baik hak pesangon atau uang pisah;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dalam kondisi hubungan kerja berakhir antara pekerja dengan Perusahaan baik karena melakukan pelanggaran atau pensiun, uang seragam tadi termasuk yang dihitung dalam komponen yang diterima sebagai uang penambah;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa penggali upah pokok dan uang seragam 5x dasarnya dari .upah pokok saja, untuk pengalinya itu dasarnya dari gaji pokok;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Gaji pokok Penggugat sekitar Rp5.600.000,00 (lima juta enam ratus ribu rupiah);
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kejadian itu berawal di Sumatera, kemudian baru dilakukan audit pada tahun 2022, jadi baru teridentifikasi ditahun 2022;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa DPLK itu adalah kebijakan perusahaan, yang mana DPLK ini dari Manulife, ini tidak dipotong dari gaji perusahaan, dana perusahaan sendiri, dalam hal ini yang hubungan kerja berakhir, kedudukannya sama dengan pencairan BPJS Ketenagakerjaan, DPLK ini nanti urusannya dengan Manulife, walaupun dengan adanya PHK ini, Penggugat dapat DPLK, tetap dapat dicairkan
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi tugas dari Key Account Manager salah satunya adalah mengejar target yang diberikan Sales Manager dan memverifikasi outlet baru yang akan diajukan
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa atasan Penggugat adalah Nicky Laudya sebagai Sales Manager Saat ini sudah tidak bekerja, sudah di PHK, tetapi Saudari Nicky Laudya sudah ada kesepakatan perjanjian bersama dengan perusahaan

Halaman 52 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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 Saksi menerangkan bahwa untuk Badan Hukumnya adalah PT.Coca Cola Distribution Indonesia dengan PT.Coca Cola Botling, sebelum 2021 atas nama PT.Coca Cola Amatil yang berbasis di Australia, Kemudian 2021 diakuisi oleh Coca-Cola Europacific Partners Indonesia yang berbasis di Inggris;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Manajemen di pusat atau di Eropa sama, hanya punya Direksi yang berbeda-beda di tiap Negara, tetapi atasan yang sama;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa akuisisi saat itu tahun 2021, jadi yang masih berjalan saat itu PKB 2020-2022;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa PKB saat ini adalah PKB 2024 sampai 2026, berlaku sejak April 2024 sampai 30 Maret 2026;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Bentuk kerugian perusahaan disini adalah dimana seharusnya outlet belum dapat rabat tetapi sudah dapat rabat karena outlet itu diberikan nomor NOD dari toko lama
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat itu yang kami berikan dalam bentuk sosialisasi perusahaan dalam bentuk email dari tahun 2017 sampai dengan 2023, email sosialisasi itu dilakukan oleh tim examiner dan legal karena semua karyawan mengetahui email perusahaan, ketika dikirim secara sistem semua karyawan yang memiliki email perusahaan akan menerima
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa benar Saksi berkirim Whatsapp, Saksi jelaskan bahwa tanggal 16 Mei 2023, Saksi join di perusahaan 2 Mei 2023, disana ada kesalahan penyampaian karena saya saat itu masih baru bekerja di Coca Cola dan belum memahami semua aturan di PKB, disana ditanya terkait uang pisah, Penggugat ini bekerja diatas 12 (dua belas) tahun dan dibawah 15 (lima belas) tahun, dimana disana harusnya dapat 5x uang pisah disana tertulis 6x uang pisah;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tugas Key Account Manager sama atau selevel dengan Sales Representative atau nama jabatan itu Sales Excektive, tugasnya mendapatkan target, memferivikasi setiap toko/NOD yang diajukan
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tugas Key Account Manager sama atau selevel dengan Sales Representative atau nama jabatan itu Sales Excektive, tugasnya mendapatkan target, memferivikasi setiap toko/NOD yang diajukan;

Halaman 53 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa benar job desk Penggugat di PT.Coca Cola sesuai bukti T/PR-11

(2.12) Menimbang bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi ataupun ahli walaupun telah diberikan kesempatan yang cukup oleh Majelis Hakim;

(2.13) Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 10 September 2024;

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

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

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM KONVENSI

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konvensi pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK);

(3.1.1) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konvensi yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Penggugat Konvensi Tidak Sah dan batalkan Demi Hukum dengan Alasan Penggugat Konvensi tidak melakukan kegiatan *entry* data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya karena tidak bisa sembarangan orang bisa mengakses database, hanya orang-orang dari departemen tertentu yang bisa mengakses database yang securitynya/keamanannya berlapis. Penggugat Konvensi hanya melakukan *request* perubahan data karena mendapat informasi secara lisan dari atasan Penggugat Konvensi ada form yang sudah disediakan dari Tergugat Konvensi selanjutnya diisi sesuai keperluan, kemudian dilakukan verifikasi, validasi dan bila terdapat chiller/kulkas Termohon dan kredit toko juga masih ada maka dimintakan persetujuan General Manager, *Finance Manager* dan *Cold Drink Equipment Manager* (CDEM). Form Perubahan Data yang sudah lengkap tandatangannya, tentu dikirimkan langsung oleh atasan Pemohon ke bagian *Route To Market* (RTM) kemudian selanjutnya diproses oleh tim Master Data Management (MDM) secara system yang berada di Kantor Pusat PT Coca Cola Distribution Indonesia, untuk direalisasikan hasil kerjanya sudah dijalankan sepenuhnya sesuai dengan informasi lisan yang diberikan oleh atasan Penggugat Konvensi. Penggugat Konvensi telah bekerja dengan memenuhi SOP dan telah disetujui dari semua level

Halaman 54 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pimpinan di tempat Termohon, oleh karena itu Penjatuhan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat Konvensi Tidak Sah dan Batal Demi Hukum, Penggugat Konvensi menggugat untuk dipekerjakan kembali atau di putus hubungan kerjanya dengan diberikan hak-hak sesuai dengan Pasal 68 ayat (4) huruf a Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Coca Cola Distribution Indonesia di Periode 2022-2024 berupa berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan.

(3.1.2) Menimbang bahwa Tergugat Konvensi dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya mengenai alasan Tergugat Konvensi melakukan PHK terhadap Penggugat Konvensi karena *request* perubahan data menggunakan *Outlet* number dari *Outlet-Outlet* yang tidak aktif (Toko Anang maupun Toko Anung) untuk dijadikan seolah-olah milik dari Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri yang mana keduanya tidak memenuhi persyaratan sebagai *Outlet* grosir. Namun dikarenakan adanya peng-*entry*-an data tersebut, telah mengakibatkan Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri masuk dalam DSM System, dan seolah-olah berhak untuk melaksanakan transaksi dan juga mendapatkan keuntungan lainnya sebagai *Outlet* grosir; Atas kesalahan/pelanggaran yang telah dilakukan Penggugat Konvensi, maka Penggugat Konvensi hanya berhak memperoleh Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 68 PKB Periode 2022-2024.

(3.1.3) Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi adalah Hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan Masa Kerja 14 Tahun lebih (Mulai bekerja pada tanggal 1 Oktober 2008 sampai dengan tanggal 1 Juni 2023, dengan jabatan terakhir sebagai *Key Account Manager*, baik Penggugat Konvensi maupun Tergugat Konvensi sama-sama berkeinginan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;

(3.1.4) Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi dengan segala akibat hukumnya telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan peraturan perundang-undangan lainnya?

Halaman 55 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

(3.1.5) Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat Konvensi dibantah, maka berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut:

(3.1.6) Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1.1 sampai dengan P-29 dan saksi-saksi yaitu: 1. Nuri Khairoh; 2. Meidy Rispani; 3. Gian;

(3.1.7) Menimbang bahwa Tergugat Konvensi untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T/PR-1 sampai dengan T/PR-18 dan saksi-saksi yaitu: 1. Zephaniah Partogi; 2. Ayub; 3. Arief Heryudhi;

(3.1.8) Menimbang bahwa terhadap alat bukti yang diajukan oleh para pihak, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

(3.1.9) Menimbang bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan terhadap dalil-dalil Penggugat dan Tergugat Konvensi tersebut, maka Majelis Hakim akan mengutip secara lengkap peraturan perundang-undangan dan aturan yang terkait dengan perselisihan antara penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi sebagai berikut:

1. Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir di ubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terutama:

Pasal 154A ayat (1) huruf k: Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Pasal 156: (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima; (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah; (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan

Halaman 56 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

sebagai berikut: d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah; (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja; c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah."

Pasal 157 : (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a. Upah pokok; dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.

Pasal 124 : (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat : a. hak dan kewajiban pengusaha; b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama; (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan; Penjelasan Pasal 124 Ayat (2) Yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

Pasal 126; (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, pada :

Pasal 36 huruf k menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara

Halaman 57 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Pasal 52: (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka 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); (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama 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; (3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2).

Pasal 40: (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima: (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah; (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah; (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

Halaman 58 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 7 : (1) Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan; (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha;

(3.1.10) Menimbang bahwa selanjutnya akan di pertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi dapat dibenarkan sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan segala konsekuensinya;

(3.1.11) Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-5 berkesesuaian dengan T/PR-5 tentang surat Nomor: 08-KLM/IR-P&C/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Hamni perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja **Terbukti Tergugat telah memberitahukan Pemutusan Hubungan Kerja** dengan Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan perubahan data grosir 9075146 - Toko Anung yang memenuhi syarat GT Promo di ubah menjadi 9075146 - Toko Putera Bersama yang tidak memenuhi syarat GT Promo; 7712916 - Toko Anang yang memenuhi syarat GT Promo di ubah menjadi 7712916 - Toko Nuri yang tidak memenuhi syarat GT Promo; Perbuatan yang dilakukan Penggugat merupakan perbuatan yang melanggar PKB Periode 2022-2024, pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii point b sub xxvii: melakukan entry data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya dengan sanksi pemutusan hubungan kerja efektif tanggal 1 Juni 2023;

(3.1.12) Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-20 berkesesuaian dengan T/PR-7 tentang Bipartite I pada tanggal 12 Juni 2023 atas Proses PHK Penggugat Konvensi dan bukti P-21 berkesesuaian dengan T/PR-8 Bipartite II pada tanggal 06 Juli 2023 atas Proses PHK Penggugat, P-25 tentang Surat dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta (Trikora) Banjarbaru Kalimantan Selatan tanggal 18 Agustus 2023, terkait Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi yang ditujukan kepada Pimpinan PT Coca Cola Distribution Indonesia, saudara Hamni, dan saudara Nicky LAudya Hermawan, terbukti perselisihan PHK antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi telah dilakukan bipartit dan mediasi;

(3.1.13) Menimbang bahwa berdasarkan bukti bukti T/PR -11 tentang Job Description Key Account Manager (KAM), pada Key Result area Account Development bertanggung jawab untuk mengidentifikasi peluang dan pembukaan

Halaman 59 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Outlet baru (NOD berkualitas tinggi) berdasarkan rencana bisnis; berdasarkan bukti P-15.1 Fotokopi Kebijakan baru di era Manajemen di pegang oleh PT CCEP, Langkah-langkah Pembukaan NOD (*New Open Dister/* Pembukaan Toko Baru) cukup melalui device KAM (Hp yang dipinjam perusahaan untuk berjualan) saat Director Sales General Trade Bapak Agung Giri Djatmiko; dan bukti P-15.2 Mekanisme Program Tantangan *Pay For Performance* (P4P) pemberian rebate/bonus *Outlet* untuk meningkatkan penjualan dengan hadiah yang menarik untuk toko toko yang bisa mencapai target pembelian Quartal 2 (Periode Bulan April sampai dengan Juni 2023), dihalaman 2 ada pernyataan bahwa NOD (*New Open Dister / Toko Baru*) dapat langsung join program tantangan ini jika sudah terdaftar di sistem sebelum Minggu ke 3 / Minggu ke 4 sebelum tutup buku;

(3.1.14) Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-11 Dokumen *Online Seller* dan *Sales Slips* PT Coca-Cola Europacific Partners Indonesia Majelis Hakim menemukan fakta bahwa kode ***Outlet* 7712916** sejak tanggal 20 Nopember 2018 sampai dengan tanggal 18 Januari 2019 melakukan transaksi dengan nama ***Outlet Toko Anang***, kemudian pada tanggal 18 Januari 2019 hingga tanggal 26 Februari 2019 menjadi nama *Outlet* Toko Fahmi, pada tanggal 17 Juni 2020 menjadi nama *Outlet* Toko Nuri, dengan perincian transaksi: 1. kode *Outlet* 7712916 berdasarkan slip 2018 atas nama *Outlet* Toko Anang dengan *Sales* atas nama Penggugat melakukan transaksi pada tanggal 20 November 2018, 22 November 2018, 27 November 2018, 4 Desember 2018, 11 Desember 2018, 28 Desember 2018, 18 Januari 2019; 2. kode *Outlet* 7712916 berdasarkan slip 2019 atas nama *Outlet* Toko Fahmi dengan *Sales* atas nama Penggugat melakukan transaksi pada tanggal 18 Januari 2019, 19 Februari 2019, 23 Februari 2019, 25 Februari 2019, 27 Februari 2019; 3. kode *Outlet* 7712916 berdasarkan slip 2020 atas nama *Outlet* Toko Nuri dengan *Sales* atas nama Penggugat melakukan transaksi pada tanggal 17 Juni 2020, 20 Juni 2020, 22 Juni 2020, 29 Juni 2020, 9 Juli 2020;

(3.1.15) Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-12 Dokumen *Online Seller* dan *Sales Slips* PT Coca-Cola Europacific Partners Indonesia, Majelis Hakim menemukan fakta kode *Outlet* 9075146 sejak tanggal 11 Januari 2018 sampai dengan tanggal 22 Maret 2018 melakukan transaksi dengan nama *Outlet* Toko Anung, kemudian pada tanggal 05 Maret 2019 sampai dengan tanggal 13 Mei 2019 melakukan transaksi dengan nama *Outlet* Toko Putra Bersama, dengan perincian transaksi : 1. kode *Outlet* 9075146 berdasarkan slip 2018 atas nama *Outlet* Toko Anung dengan *Sales*

Halaman 60 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas nama Penggugat melakukan transaksi pada tanggal 11 Januari 2018, 18 Januari 2018, 25 Januari 2018, 1 Februari 2018, 15 Februari 2018, 22 Februari 2018, 26 Februari 2018, 1 Maret 2018, 8 Maret 2018, 19 Maret 2018, 22 Maret 2018; 2. kode Outlet 9075146 berdasarkan slip 2019 atas nama Outlet Toko Putra Bersama dengan Sales atas nama Penggugat melakukan transaksi pada tanggal 5 Maret 2019, 9 Maret 2019, 30 April 2019, 2 Mei 2019, 13 Mei 2019;

(3.1.16) Menimbang bahwa berdasarkan bukti T/PR-6 tentang Surat Pernyataan Hamni tanggal 22 November 2022 menyatakan perubahan Outlet dari toko Anang ke toko Fahmi dan Fahmi ke Nuri berdasarkan request Penggugat. perubahan toko Anang pada saat itu disebabkan oleh adanya calon Outlet potensi yaitu toko putra bersama sehingga Penggugat request untuk perubahan nama Outlet yang tidak produktif yaitu toko anang. terbukti Penggugat melakukan request perubahan data pembukaan Outlet baru NOD (*New Open Dister / Toko Baru*);

(3.1.17) Menimbang bahwa berdasarkan bukti T/PR-15 catatan wawancara Hamni oleh tim Examiner tertanggal 22 November 2022 mengenai dugaan atau laporan perubahan data WHS Outlet (9075146) Toko Putra Bersama, (7712916) Toko Nuri, terbukti Tergugat telah melakukan wawancara dengan pertanyaan:

menurut fakta di lapangan anda terindikasi melakukan manipulasi data Outlet 9075146 - Toko Putra Bersama, 7712916 - Toko Nuri dengan mengambil data Outlet tersebut agar bisa mengambil fasilitas GT Promo matrix yang melekat di Outlet tersebut. karena aktualnya Outlet tersebut **tidak di NOD secara benar** oleh team anda. dan fakta di lapangan membuktikan bahwa Outlet tersebut di retes **nama dan kepemilikannya untuk diambil oleh Outlet lain**. Outlet code (9075146) Toko Anung diubah menjadi Toko Putra Bersama Outlet code (7712916) Toko Anang diubah menjadi Toko Fahmi diubah menjadi Toko Nuri . apakah anda pada saat memberikan approval anda **tidak melakukan crosscheck** terkait outlet yang diajukan perubahan datanya oleh team anda? jelaskan! Terhadap pertanyaan tersebut Penggugat menjawab perubahan Outlet dari toko Anang ke toko Fahmi dan toko Fahmi ke toko Nuri berdasarkan request dari Penggugat. perubahan toko Anang pada saat itu disebabkan oleh adanya calon Outlet potensi yaitu toko Putra Bersama kemudian Penggugat melakukan request perubahan nama Outlet yang tidak produktif yaitu toko Anung.

Terhadap pertanyaan selain pencapaian volume dan mendapatkan incentive apakah ada motivasi lain yang membuat Penggugat melakukan aproval perubahan data

Halaman 61 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Outlet ini? jelaskan! Jawaban tindakan tersebut Penggugat lakukan karena tidak adanya SOP yang jelas yang berlaku pada saat itu dan Penggugat hanya memaksimalkan potensi calon *Outlet* yang ada;

(3.1.18) Menimbang bahwa berdasarkan bukti T/PR-15 catatan wawancara Hamni oleh tim Examiner tertanggal 22 November 2022 mengenai dugaan atau laporan perubahan data WHS *Outlet* (9075146) Toko Putra Bersama, (7712916) Toko Nuri, terbukti Penggugat tidak melakukan entry data, akan tetapi penggugat terbukti melakukan *request* perubahan *Outlet* code dengan mengambil data *Outlet* tersebut agar bisa mengambil fasilitas GT Promo matrix yang melekat di *Outlet* akan tetapi *Outlet* tersebut **tidak di NOD secara benar. nama dan kepemilikannya diambil oleh *Outlet* lain** *Outlet* code (9075146) milik Toko Anung diubah menjadi Toko Putra Bersama dan *Outlet* code (7712916) milik Toko Anang diubah menjadi Toko Fahmi dan diubah lagi menjadi milik Toko Nuri. Perbuatan Penggugat yang mengajukan *request* perubahan *Outlet* code dengan menggunakan NOD outlet yang sudah ada untuk outlet yang baru bukan merupakan perbuatan melakukan entry data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat penerapan ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g sub point ii.b PKB Periode 2022-2024 terhadap pelanggaran Penggugat kurang tepat dengan demikian pemutusan hubungan kerja Penggugat karena alasan mendesak tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g sub point ii.b PKB Periode 2022-2024 sehingga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya petitum **angka 2 (dua)** yang menyatakan Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sah dan batal demi hukum dan **angka 4 (empat)** yang Tergugat Konvensi telah melanggar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat dikabulkan;

(3.1.19) Bahwa perbuatan Penggugat Konvensi yang mengajukan *request* perubahan *Outlet* code yang sudah terdaftar untuk NOD yang sudah ada untuk outlet yang baru merupakan perbuatan pelanggaran yang dikenakan sanksi Surat Peringatan Pertama dan Terakhir karena melanggar PKB Periode 2022-2024 Pasal 64 ayat (3) huruf e sub point iv.b sub sub point xi karena tidak melaksanakan Strandar Prosedur Kerja (SOP) yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu, walaupun tidak menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, antara lain dan tidak terbatas pada Membuat NOD terhadap *Outlet* yang sudah terdaftar atau tidak melakukan klarifikasi dan verifikasi atas NOD dan/atau

Halaman 62 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

pembaharuan data outlet yang diajukan oleh bawahan untuk tujuan apapun dan berpotensi merugikan perusahaan, namun oleh karena para pihak telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan hubungan kerja, maka pemberian surat peringatan dimaksud menjadi tidak relevan lagi, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja Penggugat Konvensi harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini karena pelanggaran, sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan dengan kualifikasi pemutusan hubungan kerja karena alasan Pekerja melakukan kesalahan sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian terhadap petitum gugatan Penggugat Konvensi **angka 3 (tiga)** yang menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak dibacakan putusan ini, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena berdasarkan hukum, maka terhadap tuntutan tersebut, dapatlah dikabulkan;

(3.1.20) Menimbang bahwa Penggugat Konvensi mendalilkan upah terakhir Penggugat berupa *Basic Salary* dan *House Allowance* sebesar Rp 6.160.380,00 (enam juta seratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh rupiah), sedangkan Tergugat Konvensi membantah bahwa upah terakhir Penggugat Mei 2023 sebesar Rp.5.390.380,00 (lima juta tiga ratus Sembilan puluh ribu tiga ratus delapan puluh Rupiah). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang telah merubah, menghapus dan mengganti beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 157 ayat (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya. Dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat P-6 fotokopi dari asli Surat perhitungan gaji dan pajak PT Coca Cola Distribution Indonesia atas nama Hamni Periode: 1 Maret 2023 s/d 31 Maret 2023; 1 April 2023 s/d 30 April 2023;

Halaman 63 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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 Mei 2023 s/d 31 Mei 2023; dengan rincian *Basic Salary* Rp5.390.380,00 dan House Allow BP Rp770.000,00 dan alat bukti yang diajukan oleh Tergugat bukti surat T/PR-17 transfer pembayaran gaji bulan Mei 2023 dari PT.Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Hamni priode 1 Mei 2023 s/d 31 Mei 2023; *Basic Salary* Rp5.390.380,00 House Allow BP Rp770.000,00. Berdasarkan Bukti P-6 dan bukti T/PR-17 Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Penggugat sebesar Rp6.160.380,00 (enam juta seratus enam puluh ribu rupiah tiga ratus delapan puluh rupiah) dengan perincian Upah pokok Penggugat Rp5.390.380,00 dan tunjangan tetap Rp770.000,00;

(3.1.21) Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat Konvensi angka 5 (lima) sepanjang mengenai Tunjangan Hari Raya Proporsional = Rp590.727,00 (lima ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus dua puluh tujuh rupiah), Majelis Hakim berpendapat bahwa Hari Raya idul fitri pada tanggal 10 April 2024, sedangkan PHK yang dilakukan oleh tergugat efektif tanggal 1 Juni 2023, maka berdasarkan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Penggugat Konvensi tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan, maka petitum Penggugat Konvensi **angka 5 (lima)** sepanjang mengenai **Tunjangan Hari Raya** Proporsional tersebut dinyatakan ditolak;

(3.1.22) Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat Konvensi **angka 5 (lima)** sepanjang mengenai **Uang sisa cuti** sebesar Rp2.611.859,00 (dua juta enam ratus sebelas ribu delapan ratus lima puluh sembilan rupiah), Majelis Hakim berpendapat berdasarkan Pasal 19 angka 1 huruf b Perjanjian Kerja Bersama Periode 2022-2024, Pekerja dengan masa kerja 10 tahun dan selebihnya berhak atas cuti tahunan 18 hari kerja dan berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir di ubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2024 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 79 ayat (3) Cuti yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. terhadap tuntutan petitum gugatan Penggugat Konvensi **angka 5 (lima)** sepanjang mengenai **Uang sisa cuti** sebesar

Halaman 64 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp2.611.859,00 (dua juta enam ratus sebelas ribu delapan ratus lima puluh sembilan rupiah), Majelis Hakim berpendapat bahwa patutlah untuk dikabulkan;

(3.1.23) Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 42 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2022-2024: 1.huruf i, Perhitungan uang pesangon masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah; 2. huruf d Perhitungan uang penghargaan masa kerja 12(duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah; 3. Uang penggantian hak meliputi: 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 uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3.1.24) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, terhadap petitum gugatan Penggugat Konvensi angka 5 (lima) sepanjang mengenai uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak berupa Uang penggantian perumahan dan Uang sisa cuti dikabulkan sebagian dengan pertimbangan bahwa hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi putus karena kesalahan Penggugat, maka patut dan adil diterapkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 52, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas: 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) jo Pasal 42 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2022-2024, dengan perincian:

- Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp}6.160.380,00 = \text{Rp}27.721.710,00$
- Uang Penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp}6.160.380,00 = \text{Rp}30.801.900,00$
- Uang penggantian hak berupa

Halaman 65 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

cuti tahunan yang belum diambil 10 hari 10/25 x Rp6.160.380,00 =
Rp2.464.152,00

penggantian perumahan 15% x Rp58.523.610,00 = Rp8.778.541,50

Total keseluruhan sebesar Rp69.766.303,50 (enam puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh enam ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah lima puluh sen);

(3.1.25) Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat Konvensi angka 6 (enam) mengenai menghukum Tergugat untuk membayar kepada Pemohon upah proses sebesar Rp36.962.280,00 (tiga puluh enam juta sembilan ratus enam puluh dua ribu dua ratus delapan puluh rupiah) secara seketika dan sekaligus, oleh karena terbukti Penggugat terbukti bersalah melakukan pelanggaran sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Petitum gugatan Penggugat Konvensi **angka 6 (enam)**, tidak beralasan hukum, oleh karenanya harus ditolak;

(3.1.26) Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat Konvensi angka 7 (tujuh) mengenai menghukum Tergugat untuk membayar berupa Service Award sebesar Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah) dan Pin Emas seberat 3,5 (tiga koma lima) gram dan petitum gugatan Penggugat Konvensi angka 8 (delapan) mengenai menghukum Tergugat Konvensi untuk tambahan penghargaan masa kerja sebanyak 1 (satu) bulan upah sebesar Rp6.160.380,00 (enam juta seratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh rupiah), Majelis Hakim berpendapat berdasarkan Pasal 51 Perjanjian Kerja Bersama Periode 2022-2024, Perusahaan akan memberikan penghargaan masa kerja kepada Pekerja yang telah mencapai masa kerja 15 (lima belas) tahun kepada Pekerja yang memasuki usia pensiun normal yang belum memasuki kelipatan 5 tahun, oleh karena terbukti Penggugat Konvensi di phk dengan alasan melakukan pelanggaran maka petitum Penggugat Konvensi **angka 7 (tujuh)** dan **angka 8 (delapan)** tidak beralasan hukum, oleh karenanya harus ditolak;

(3.1.27) Menimbang bahwa dalam petitum gugatan Penggugat Konvensi angka 9 (sembilan) yang menyatakan sah dan berharga atas Sita Jaminan, terhadap tuntutan sita jaminan tersebut diatas selama persidangan tidak pernah diletakkan sita jaminan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Petitum gugatan Penggugat Konvensi **angka 9 (sembilan)**, tidak beralasan hukum, oleh karenanya harus ditolak;

Halaman 66 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.1.28) Menimbang bahwa terhadap tuntutan petitum gugatan Penggugat Konvensi angka 10 (sepuluh) yang menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum verzet, banding maupun kasasi, Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena tidak sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 180 HIR dan SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar bij voorraad) maka Petitum gugatan Penggugat Konvensi **angka 10 (sepuluh)** tersebut dinyatakan ditolak;

(3.1.29) Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat Konvensi dapat dikabulkan untuk sebagian;

(3.1.30) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian dan menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selebihnya;

(3.2) DALAM REKOVENSI

(3.2.1) Menimbang bahwa Penggugat Rekonvensi di dalam gugatannya telah mendalilkan antara lain:

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi mohon agar dalil-dalil pada bagian kovensi di atas secara mutatis mutandis dianggap dan merupakan satu kesatuan dengan Gugatan Rekonvensi ini;
2. Bahwa pada bagian kovensi di atas, telah diuraikan mengenai masa kerja, jabatan dan gaji terakhir yang diterima oleh Tergugat Rekonvensi;

Tergugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dengan sanksi berupa PHK, sebagaimana diatur pada Pasal 64 ayat (3) huruf g, angka ii, poin b, butir xvii PKB 2022-2024.

3. Bahwa Tergugat Rekonvensi melakukan perubahan data grosir Outlet yang tidak produktif dan/atau telah tutup permanen, menjadi/digunakan untuk Outlet baru yang tidak memenuhi syarat sebagai Wholesaler/Outlet grosir. Adapun perubahan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Nomor Outlet data Awal data Perubahan

(setelah diubah)

9075146 Nama Outlet: Toko Anung

Pemilik: Bp. Anung

Alamat: Jl. Katamso No. 27 Nama Outlet: Toko Putra Bersama

Pemilik: Putra Bersama

Halaman 67 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Alamat: Jl. Karang Anyar No. 10

7712916 Nama Outlet: Toko Anang

Pemilik: Bp. Anang

Alamat: Jl. Djok Mentaya Ruko Naga Mas Nama Outlet: Toko Nuri

Pemilik: Nuri

Alamat: Jl. Pesona Cempaka Indah Nomor 22.

4. Bahwa perubahan dari Toko Anung ke Toko Putra Bersama maupun dari Toko Anang ke Toko Nuri berdasarkan permintaan Tergugat Rekovens. Hal mana diakui oleh Tergugat Rekovens dalam Surat Pernyataan tertanggal 22 November 2022 dan juga dalam Catatan Wawancara tertanggal 22 November 2022 (vide angka 5 dalam Catatan Wawancara), yang dikutip sebagai berikut:
"1. Perubahan Outlet dari Toko Anang ke Toko Fahmi dan Fahmi ke Nuri berdasarkan request saya."
"2. Perubahan Toko Anung pada saat itu disebabkan oleh adanya calon Outlet potensi yaitu Toko Putra Bersama sehingga saya request untuk perubahan nama Outlet yang tidak produktif yaitu Toko Anung."
5. Bahwa Outlet dengan nama Toko Putra Bersama maupun Outlet dengan nama Toko Nuri, menggunakan Nomor Outlet (Outlet Number) yang dimiliki oleh Outlet sebelumnya (Toko Anung, Toko Anang) sehingga memungkinkan Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri dapat melakukan transaksi sebagai Outlet grosir, dan pada akhirnya mendapatkan biaya promosi Wholesaler, yang meliputi Diskon Regular Wholesaler, Diskon Khusus Wholesaler, Rebate dan Reward. Padahal Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri tidak memenuhi syarat sebagai Outlet grosir;
6. Bahwa pada poin 5.9 Posita Gugatan Tergugat Rekovens dengan tegas mengakui bahwa terkait diskon, rebate dan bonus lainnya, bukan hanya dikarenakan terdaftar, namun ada effort yang dimiliki. Adapun dalil Tergugat Rekovens pada poin 5.9 dalam Gugatannya, dikutip sebagai berikut: "Bahwa terkait diskon atau promo, rebate dan bonus lainnya, toko tidak mendapatkan secara mudah atau instan, bukan hanya dikarenakan toko yang bersangkutan terdaftar secara otomatis guna diberikan diskon atau promo, bonus dan lain-lain, akan tetapi ada effort yang dibutuhkan untuk mencapai target growing di setiap bulannya, ...dst."

Halaman 68 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

7. Bahwa dalam Lembar Konfirmasi terhadap Toko Nuri, pemiliknya yang bernama Nuri menyatakan bahwa dirinya mendapatkan penawaran dari KAM Hamni untuk menggantikan Outlet yang telah vakum (Fahmi). Sementara dari hasil konfirmasi dengan Toko Anang diperoleh informasi bahwa Toko Anang tidak bertransaksi sejak 2019. Dengan demikian jelas bahwa Tergugat Rekovensensi telah mengetahui dari awal penggunaan data Outlet number dari Toko Anang menjadi Outlet number dari Toko Nuri;
8. Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat Rekovensensi sebagaimana diuraikan di atas jelas merupakan pelanggaran/kesalahan yang dapat dikenakan sanksi berupa PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b butir xxvii PKB 2022-2024, dan dipertegas kembali dengan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024, yang dikutip sebagai berikut:
Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xvii PKB 2022-2024:
"g. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak:
iii. Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan secara langsung tanpa didahului adanya pemberian Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga secara berurutan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak;
iv. Jenis-jenis pelanggaran yang bersifat mendesak yang dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja:
b. Tidak melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik materil maupun non material, antara lain dan tidak terbatas pada:
xvii. Melakukan perubahan data yang dimasukkan (entry) ke dalam sistem pada saat proses settlement sehingga menyebabkan kerugian perusahaan.
Perselisihan PHK antara Penggugat Rekovensensi dan Tergugat Rekovensensi telah melalui perundingan Bipartit dan Tripartit
9. Bahwa proses PHK oleh Penggugat Rekovensensi terhadap Tergugat Rekovensensi telah melalui tahap perundingan Bipartit pada tanggal 25 Juli 2023, dan 8 Agustus 2023, maupun tahap perundingan Tripartit/Mediasi sebagaimana terbukti dengan telah dikeluarkannya Anjuran oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru;

Halaman 69 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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. Bahwa Penggugat Rekovensinya melalui surat nomor 025-KLM/IR-P&C/VIII/2023 tertanggal 28 Agustus 2023, Perihal: Tanggapan Anjuran Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru, telah menyatakan menolak Anjuran;
11. Bahwa berdasarkan uraian pada bagian kovensi dan Rekovensinya, jelas bahwa tindakan Tergugat Rekovensinya dapat dikenakan sanksi PHK sesuai dan berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xvii PKB 2022-2024 dan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024;
12. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024 PKB dan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 jo. Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021 sebagaimana telah dikutip pada bagian kovensi di atas, kompensasi atas PHK dengan alasan adanya pelanggaran-pelanggaran yang mendesak, yaitu pemberian uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024, Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 jo. Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021, maka kompensasi atas PHK terhadap Tergugat Rekovensinya adalah berupa pemberian uang penghargaan masa kerja saja dan uang penggantian hak;
14. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, Penggugat Rekovensinya memohon agar Majelis Hakim yang memeriksa, memutuskan mengadili perkara a quo menyatakan bahwa Tergugat Rekovensinya telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, dengan sanksi berupa PHK yang berlaku per 1 Juni 2023, dan juga menerima kompensasi PHK sebagaimana diuraikan di atas dan juga diuraikan pada bagian Petitum di bawah ini;

DALAM REKOVENSI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Rekovensinya untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat Rekovensinya terhadap Tergugat Rekovensinya efektif per tanggal 1 Juni 2023 dikarenakan Tergugat Rekovensinya telah melakukan pelanggaran mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 64 ayat (3) huruf g butir ii huruf b poin xvii PKB 2022-2024, Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024;
3. Menyatakan bahwa kompensasi atas PHK yang diterima oleh Tergugat Rekovensinya adalah sesuai ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024, Pasal 52 ayat (2) PP

Halaman 70 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No. 35/2021 jo. Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021, maka Tergugat Rekovens i
berhak atas perhitungan sebagai berikut:

-Uang Penghargaan Masa Kerja (1 x 5 x Rp Rp.5.446.630,00 (Upah
pokok+tunjangan seragam) = Rp.27.233.150,00;

-Uang penggantian atas sisa cuti yang belum diambil (5.390.380 (gaji pokok) x
10.50 (Hari Cuti)/21.67) = Rp.2.611.859,00

-THR Proposional = Rp.590.727,00

Total sebesar Rp.30.435.736

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain,

(3.2.2) Menimbang bahwa terhadap dalil Penggugat Rekonsensi tersebut di atas,
Tergugat Rekonsensi telah mengajukan jawaban sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat Rekovens i mohon agar dalil-dalil pada bagian REPLIK kovensi di
atas secara mutatis mutandis dianggap dan merupakan satu kesatuan dengan
jawaban Rekovens i ini;
2. Bahwa Tergugat Rekovens i membantah atas eksepsi dari Penggugat Rekovens i
dalam dalil nomor 2 (dua) terkait perhitungan kompensasi PHK yang hanya
memasukkan komponen gaji pokok/basic salary saja, itupun saat proses PHK
dengan perwakilan dari pihak Penggugat Rekovens i dengan memperhatikan
bahwa Tergugat Rekovens i merasa dikelabui dengan mengatakan akan
menerima uang pisah sebanyak 6 (enam) bulan upah yang dalam kenyataannya
ternyata hanya dapat perincian berupa gaji pokok ditambah seragam sebanyak 5
(lima) bulan, ditambah lagi dengan sisa Cuti dan THR. Begitu juga adanya
komponen lainnya berupa tunjangan tetap yang juga harus dimasukkan ke dalam
kompensasi PHK sebagaimana yang telah dikutip pada bagian REPLIK kovensi
pada dalil nomor 9 (sembilan), 9.1 (sembilan titik satu) dan 9.2 (sembilan titik dua);
3. Bahwa Tergugat Rekovens i membantah eksepsi dari Penggugat Rekovens i
dalam dalil nomor 3 (tiga) yang pada pokoknya Penggugat Rekovens i
menyatakan bahwa Tergugat Rekovens i telah melakukan perubahan data grosir
dan outlet baru tidak memenuhi syarat sebagai wholesaler/outlet grosir. Bantahan
Tergugat Rekovens i dapat dijabarkan sebagai berikut:

3.1.Bahwa kejadiannya sudah melewati 2 (dua) kali pergantian Perjanjian Kerja
Bersama (PKB) yaitu PKB 2018-2020 yang masih menggunakan logo Coca-Cola
Amatil Indonesia dan dilanjutkan dengan PKB 2020-2022 dengan logo yang sama
yaitu Coca-Cola Amatil Indonesia dan baru di tahun 2022 PKB menggunakan logo

Halaman 71 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Coca-Cola Europasific Partners, hal tersebut menegaskan bahwa Penggugat Rekovensi menggunakan PKB menggunakan kebijakan baru guna melakukan PHK kepada para pekerjanya, termasuk Tergugat Rekovensi dikarenakan bahwa aturan atau hukum tidak boleh berlaku surut atau aturan kebijakan baru tidak seharusnya dimanfaatkan untuk menerapkan PHK kepada Tergugat Rekovensi akibat adanya pekerjaan yang sudah sesuai prosedur di masa lampau.

3.2. Bahwa kebijakan dari manajemen perusahaan di tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 (PT Coca - Cola Amatil Indonesia) jelas berbeda dengan kebijakan dari manajemen perusahaan pada tahun 2022 ke atas setelah diakuisisi oleh PT. Coca-Cola Europasific.

3.3. Bahwa salah satu kebijakan dari PT. Coca-Cola Amatil Indonesia yang pernah Tergugat Rekovensi dengar dari atasan atau pimpinan perusahaan adalah bahwa di segment Toko Wholesaler / Toko Grosir tidak ada penambahan toko dan penutupan toko (pembekuan toko).

3.4. Bahwa salah satu sosialisasi yang pernah Tergugat Rekovensi dapatkan saat manajemen perusahaan masih di bawah naungan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia terkait segment Wholesaler adalah buku saku dengan judul segmentasi yang menjadi acuan seorang Key Account Manager dalam menentukan segment toko. uraian terkait segmentasi sebagaimana yang sudah Tergugat Rekovensi kutip dan jabarkan pada dalil nomor 5 (lima) bagian Replik kovensi.

3.5. Bahwa salah satu kebijakan yang pernah disosialisasikan oleh Penggugat Rekovensi saat manajemen perusahaan diakuisisi oleh PT. Coca-Cola Europasific di tahun 2022 adalah Semua Key Account Manager dapat melakukan pembukaan toko baru cukup melalui device KAM (Handphone yang dipinjamkan oleh kantor untuk jualan Sales), setelah di approve oleh Sales Manager dan General Manager maka toko itu LANGSUNG bersegment Wholesaler/Grosir dan langsung connect dengan Diskon Regular Wholesaler sesuai promo matrix yang berlaku di bulan berjalan, jika toko baru tersebut terdaftar 1 minggu sebelum tutup buku (minggu ke 3 / minggu ke 4), maka toko baru tersebut LANGSUNG akan mendapatkan target rebate dan berhak di berikan rebate/bonus.

3.6. Bahwa kebijakan terkait syarat sebagai toko grosir yaitu mempunyai lokasi penyimpanan produk Coca-Cola, mempunyai daya listrik minimum dengan kapasitas tertentu, telah menjadi mitra/retail selama 6 bulan dan harus ada aktifitas seperti yang dipaparkan oleh Penggugat Rekovensi sebelumnya dalam

Halaman 72 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

hal ini Tergugat Rekovensi tidak pernah melihatnya, membacanya dan tidak pernah pula mendapatkan sosialisasinya.

3.7. Bahwa informasi yang tidak benar disampaikan oleh perwakilan Penggugat Rekovensi pada saat proses/prosedur PHK yang menyampaikan bahwa Tergugat Rekovensi akan akan mendapatkan hak uang pisah sebanyak 6 (enam) bulan upah ternyata actual sebenarnya dirincian cuma gaji pokok ditambah seragam sebanyak 5 (lima) bulan, ditambah lagi dengan sisa Cuti dan THR.

3.8. Bahwa informasi yang tidak benar disampaikan oleh perwakilan Penggugat Rekovensi pada saat proses/prosedur PHK yang menyampaikan bahwa Tergugat Rekovensi di PHK dengan tuduhan alasan "Terbukti Melakukan, Menginisiasi dan Mengalihkan Penjualan Grosir Ke Gerai Retail Dengan Cara Menciptakan Grosir Fiktif" ternyata actual di surat pemberitahuan PHK adalah tuduhan "Melakukan Perubahan Data Grosir".

3.9. Bahwa Tergugat Rekovensi hanya sebatas request saja tidak ada keterlibatan langsung di system, melakukan tanda tangan maupun eksekusi di sistemnya, apabila sebuah permintaan atau request tidak di setuju oleh pimpinan di atasnya maka Tergugat Rekovensi tidak bisa berbuat apa-apa dikarenakan Tergugat Rekovensi bukanlah penentu atau pengambil kebijakan.

3.10. Bahwa tercantum Toko Fahmi, Toko Anang maupun Toko Anung adalah toko yang sudah tidak aktif lagi melakukan pembelian ke Perusahaan Penggugat Rekovensi dikarenakan apabila toko-toko tersebut tetap dipertahankan oleh perusahaan maka tidak ada gunanya dikarenakan tidak menguntungkan sama sekali terhadap Perusahaan Penggugat Rekovensi dan hanya akan menjadi beban bagi Tergugat Rekovensi yang berstatus Key Account Manager dikarenakan setiap minggu harus mengunjungi toko-toko yang sudah tidak melakukan pembelian lagi.

3.11. Bahwa adanya informasi dari atasan Tergugat Rekovensi pada waktu itu yang menyatakan bahwa di Segment Toko Wholesaler/Toko Grosir tidak ada penambahan toko dan penutupan toko.

3.12. Bahwa Tergugat Rekovensi berusaha untuk mengembangkan pasar secara horizontal agar omset perusahaan semakin meningkat dan keuntungan menjadi semakin besar dengan adanya transaksi penjualan dikarenakan rasa memiliki dan membesarkan perusahaan agar mendatangkan keuntungan, oleh karenanya

Halaman 73 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak ada terbesit niat ataupun upaya perbuatan untuk mengambil keuntungan guna kepentingan pribadi.

3.13. Bahwa tidak adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan termuat dalam sebuah salinan yang disahkan oleh pimpinan perusahaan terhadap apa saja yang boleh dilakukan dan yang dilarang dilakukan terkait perubahan data sampai dengan sanksi PHK yang diberikan oleh Penggugat Rekovensensi kepada Tergugat Rekovensensi yang dalam hal ini tidak pernah melihat dan maupun membaca Standar Operasional Prosedurnya serta tidak pernah pula mendapatkan sosialisasinya. Adanya Dokumen RTM Business Proses yang diberikan oleh Penggugat Rekovensensi kepada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru yang menjadi bahan sosialisasi kepada para pekerja tertanggal 8 Maret 2023 yang waktunya sangat jauh dengan rentang kejadian perubahan data pada 4 tahun silam.

3.14. Bahwa Form perubahan data itu sudah disediakan dari Penggugat Rekovensensi dan telah ditandatangani oleh 3 Manager yaitu General Manager, CDE Manager dan AR Manager. Prihal adanya tanda tangan menunjukkan arti menyetujui dan bertanggung jawab atas dokumen yang ditanda tangannya. Oleh karena itu, bagaimana mungkin Tergugat Rekovensensi yang hanya merequest langsung di PHK tanpa adanya tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh perusahaan, baik berupa peringatan lisan, surat peringatan 1, surat peringatan 2 dan surat peringatan . Ironisnya para manager, yaitu General Manager, CDE Manager, AR Manager yang telah menyetujui dan membubuhkan tanda tangan saat request diajukan dianggap benar dan tidak mendapatkan sanksi apapun.

3.15. Bahwa adanya sanksi/ancaman Performance Management Sistem (PMS) dari Pihak Penggugat Rekovensensi yaitu proses Performance Improvement Plan (PIP) yang diterapkan oleh Penggugat Rekovensensi yang pada akhirnya akan berdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika tidak bisa mencapai target KPI sesuai PKB 2022-2024 pasal 57.

3.16. Bahwa Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri, kedua toko tersebut keberadaannya benar adanya atau tidak fiktif, begitu juga adanya pengiriman dari pihak CCOD dan penerima dari pihak toko SUDAH SESUAI dengan identitas nama yang TERTERA DI INVOICE/NOTA, tidak ada toko fiktif maupun invoice/nota pengalihan. Begitu juga dengan pembayaran dilakukan oleh penerima yang tertera di invoice/nota, termasuk karakteristik segment juga sudah

Halaman 74 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai dengan sosialisasi di buku saku SEGMENTASI (segment Wholesaler /B-36);

4. Bahwa Tergugat Rekovensı membantah atas eksepsi dari Penggugat Rekovensı sebagaimana dalam dalil nomor 4 (empat), alasannya adalah sebagai berikut :

4.1. Bahwa saat wawancara dengan pihak examiner terkait pernyataan Tergugat Rekovensı yang saat interview memakan waktu cukup lama dan monoton. Pada waktu Tergugat Rekovensı dipanggil oleh tim examiner dari Penggugat Rekovensı (sdr. Ayub dan sdr Amice Wills) yaitu bulan November 2022 untuk dimintai keterangan, posisi Tergugat Rekovensı baru selesai melakukan taking order di pasar/lapangan dari pagi sampai dengan sore hari yang begitu melelahkan, namun Tergugat Rekovensı diwajibkan hadir pada saat itu guna dimintai keterangan yang salah satu point nya terkait atas adanya perubahan data yang terjadi di masa lampau sekitar tahun 2018 - 2021. Mengingat Tergugat Rekovensı haruslah loyal terhadap perusahaan untuk bisa dilakukan interview dan bisa memberikan jawaban yang hanya bisa menjawab segala hal yang ingin dipertanyakan. Pada saat dilakukan interview tergambar dalam sistem bahwa Tergugat Rekovensı tidak ada bukti keterlibatan, baik berupa tanda tangan maupun bukti lainnya, namun examiner terus memberikan narasi/argument agar Tergugat Rekovensı bisa mengakui bahwa perubahan data tersebut dilakukan oleh Tergugat Rekovensı. Pasca berakhirnya proses interview oleh examiner, Tergugat Rekovensı membuat Surat Pernyataan yang awalnya sudah dituliskan oleh examiner (sdr. Ayub) agar di salin dan di tulis ulang oleh Tergugat Rekovensı yang isinya pengakuan merubah data namun Tergugat Rekovensı menolak keinginan dari examiner dan membuat pernyataan tersendiri yang menegaskan bahwa Tergugat Rekovensı hanya merequest saja tanpa melakukan perubahan data.

4.2. Bahwa terkait pertanyaan dari tim examiner dari Tergugat (sdr. Ayub dan sdr Amice Wills) yaitu bulan November 2022 salah satu pertanyaannya mengenai perbuatan perubahan data sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Selanjutnya Tergugat Rekovensı memberikan jawaban atas ketidakbenaran yang dituduhkan oleh perusahaan dan menegaskan bahwa adanya transaksi pembelian sebagaimana yang dimaksud oleh examiner sudah sesuai dengan Promo matrix yang berlaku pada saat itu dan sudah dianggarkan oleh perusahaan, tidak ada discount yang dikurangi atau ditambahkan ke outlet.

Halaman 75 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada 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 Tergugat Rekovenssi membantah dalil Penggugat Rekovenssi pada angka 5 (lima) yang pada pokoknya Penggugat Rekovenssi mendalilkan bahwa Toko Putra Bersama maupun Toko Nuri tidak memenuhi syarat sebagai Toko Grosir dan mendapatkan Diskon regular Wholesaler, Diskon Khusus Wholesaler, Rebate dan Reward. Adapun dasar dan alasan bantahan dari Tergugat Rekovenssi atas dalil Penggugat Rekovenssi adalah bahwa kriteria syarat sebagai toko grosir yaitu mempunyai lokasi penyimpanan produk Coca-Cola, mempunyai daya listrik minimum dengan kapasitas tertentu, telah menjadi mitra/retail selama 6 bulan dan harus ada aktifitas seperti yang dipaparkan oleh Penggugat Rekovenssi sebelumnya dalam hal ini Tergugat Rekovenssi tidak pernah melihatnya, membacanya dan tidak pernah pula mendapatkan sosialisasinya, Dokumen RTM Business Proses yang diberikan oleh Penggugat Rekovenssi kepada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banjarbaru yang menjadi bahan sosialisasi kepada para pekerja tertanggal 8 Maret 2023 sangat jauh sekali dengan rentang kejadian perubahan data pada 4 (empat) tahun yang lalu yang saat itu masih di bawah naungan manajemen perusahaan yang dipegang oleh PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (sebelum diakuisisi). Adapun bantahan dari Tergugat Rekovenssi telah dikutip pada dalil Tergugat Rekovenssi poin nomor 3 (tiga) dalam JAWABAN Rekovenssi ini.

6. Bahwa Tergugat Rekovenssi membantah dalil Penggugat Rekovenssi pada angka 8 (delapan) yang pada pokoknya Penggugat Rekovenssi mendalilkan bahwa Tergugat Rekovenssi melakukan kesalahan/Pelanggaran pasal 64 ayat (3) huruf g butir II huruf b butir xxvii PKB 2022-2024 dan di pertegas lagi dengan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024.

Kemudian dalam uraiannya Penggugat Rekovenssi mengutip pasal 64 ayat (3) huruf g butir II huruf b butir xvii PKB 2022-2024 yang berbunyi :

"... xvii. "Melakukan perubahan data yang dimasukkan (entry) ke dalam sistem pada saat proses settlement sehingga menyebabkan kerugian perusahaan."

Bahwa adapun dasar dan alasan bantahan Tergugat Rekovenssi atas dalil Penggugat Rekovenssi adalah sebagai berikut :

- 6.1. Bahwa terdapat kontradiksi dari Pernyataan Penggugat Rekovenssi di atas yang awalnya Penggugat Rekovenssi menyatakan melanggar pasal 64 ayat (3) huruf g butir II huruf b butir xxvii PKB 2022-2024, selanjutnya Penggugat Rekovenssi mengutip pasal 64 ayat (3) huruf g butir II huruf b butir xvii PKB 2022-

Halaman 76 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2024 terkait pasal pasal 64 ayat (3) huruf g butir II huruf b butir xvii PKB 2022-2024 yang tidak ada memiliki klausu atau hubungannya dengan Tergugat Rekovensinya dikarenakan tidak terdapat adanya bunyi pasal tersebut dalam isi surat PHK Nomor : 08-KLM/IR-P&C/V/2023.

6.2.Bahwa adanya keterkaitan melanggar Pasal 64 ayat (3) huruf g butir II huruf b butir xxvii PKB 2022-2024 yang berbunyi :

"...xxvii. "Melakukan entry data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya".

Maka Tergugat Rekovensinya tegaskan bahwa segala apa yang dituduhkan oleh Penggugat Rekovensinya kepada Tergugat Rekovensinya adalah salah alamat dikarenakan Tergugat Rekovensinya sangat jelas tidak pernah melakukan kegiatan "entry data". Secara prinsip pastinya tidak bisa sembarang orang bisa mengakses database, hanya orang-orang dari departemen tertentu yang bisa mengakses database yang securitynya / keamanannya berlapis, terlebih lagi bagi perusahaan Penggugat Rekovensinya yang levelnya sebuah perusahaan berskala internasional.

6.3.Bahwa adanya sebuah proses prosedur dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pertanggal 15 bulan Mei tahun 2023, Penggugat Rekovensinya (PT. Coca-Cola Distribution Indonesia) yang diwakili oleh Sdr. Arief Heryudhi dan Sdr. LEGIMIN melalui MS Team, Sdr. Arief Heryudhi menyampaikan informasi kepada Tergugat Rekovensinya bahwa alasan Penggugat Rekovensinya memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat Rekovensinya adalah dikarenakan Tergugat Rekovensinya "terbukti melakukan, menginisiasi dan mengalihkan penjualan grosir ke gerai retail dengan cara menciptakan grosir fiktif". Pernyataan ini berbeda dengan isi dari Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 08-KLM/IR-P&C/V/2023 yang ditandatangani oleh Sdr. NATAL SYAHLUDIN yang dikirimkan via email oleh Sdr. Arief Heryudhi yang isinya menyatakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Tergugat Rekovensinya "tercatat melakukan perubahan data grosir" sebagai berikut yaitu:

1.9075146 – Toko Anung yang memenuhi syarat GT Promo diubah menjadi 9075146 – TOKO PUTRA Bersama yang tidak memenuhi syarat dalam GT Promo dan;

2.7712916 – Toko Anang yang memenuhi syarat GT Promo diubah menjadi 7712916 – TOKO NURI yang tidak memenuhi syarat dalam GT Promo;

Halaman 77 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terkait informasi yang di berikan Sdr. Arief Heryudhi tersebut yaitu “terbukti melakukan, menginisiasi dan mengalihkan penjualan grosir ke gerai retail dengan cara menciptakan grosir fiktif”, tentunya Tergugat Rekovensinya perlu tanggap bahwa informasi yang disampaikan tersebut tidak benar adanya, oleh karena toko-toko grosir tersebut keberadaannya benar-benar ada di lapangan dan bukanlah toko fiktif, serta toko-toko tersebut melakukan transaksi pembelian kepada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia melalui Coca-Cola Official Distributor (CCOD) Banjarmasin, berikut dilampirkan dalam alat bukti (bukti P-7).

6.4. Ketidakesesuaian informasi yang disampaikan oleh Sdr. LEGIMIN yang menyampaikan informasi terkait benefit yang didapatkan yaitu jika Tergugat Rekovensinya menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka Tergugat Rekovensinya akan mendapatkan hak uang pisah sebanyak 6 (enam) bulan upah, selanjutnya pertanyaan terkait benefit tersebut Tergugat Rekovensinya pertegas lagi melalui pesan singkat (whatsapp) kepada Sdr. Arief Heryudhi yaitu pada tanggal 16 bulan Mei tahun 2023 (bukti P-8), dan yang bersangkutan menjawab bahwa Tergugat Rekovensinya akan mendapatkan hak uang pisah sebanyak 6 (enam) bulan upah, Jaminan Hari Tua (JHT) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang didaftarkan pada Perusahaan Manulife Indonesia (bukti P-8), akan tetapi ternyata faktanya informasi tersebut berbeda dengan yang tertera dengan fakta rincian benefit yang dikirimkan.

Pada hari Kamis tanggal 7 (tujuh) bulan September tahun 2023 ternyata dari rincian benefit PHK yang Sdr. Arief Heryudhi kirim via pesan singkat (whatsapp) ke Tergugat Rekovensinya (bukti P-9) bahwa data yang ditampilkan hanya mendapatkan gaji pokok ditambah seragam sebanyak 5 (lima) bulan, ditambah lagi dengan sisa Cuti dan THR, bisa dilihat bahwasanya informasi informasi yang disampaikan terdapat perbedaan antara informasi yang disampaikan pada saat proses PHK melalui MS Team dan Whatsapp dengan Fakta Surat Pemberitahuan PHK dan rincian benefit yang didapatkan;

7. Bahwa Tergugat Rekovensinya menolak secara tegas dalil Penggugat Rekovensinya pada angka 11 (sebelas), 12 (dua belas) dan 13 (tiga belas) yang pada pokoknya Penggugat Rekovensinya mendalilkan bahwa Tergugat Rekovensinya melakukan kesalahan/Pelanggaran pasal 64 ayat (3) huruf g butir II huruf b butir xvii PKB 2022-2024 dan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024 pelanggaran yang mendesak

Halaman 78 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan diberikan kompensasi yaitu pemberian uang penghargaan masa kerja saja dan uang penggantian hak. Yang bisa Tergugat Rekovensi adalah sebagai berikut:

7.1. Bahwa kejadian ini telah terjadi bertahun-tahun sebelumnya pada saat manajemen masih di bawah PT Coca-Cola Amatil Indonesia, namun baru saat ini dipermasalahkan saat manajemen diakuisisi oleh manajemen perusahaan Penggugat Rekovensi, padahal perubahan tersebut telah berjalan cukup lama dan diketahui oleh Penggugat Rekovensi bahwa Tergugat Rekovensi telah bekerja sesuai ketentuan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada sehingga alasan Penggugat Rekovensi melakukan PHK terhadap Tergugat Rekovensi sangatlah tidak masuk akal dan hanya mencari-cari kesalahan Tergugat Rekovensi dengan secara tidak berdasar, Tergugat Rekovensi jelas dan terang selama bekerja tidak pernah melanggar aturan yang telah diterapkan oleh manajemen perusahaan.

7.2. Bahwa Penggugat Rekovensi mengartikan "mendesak" memiliki pandangan yang keliru dan merupakan alibi atau dalih Penggugat Rekovensi semata yang hanya mencari pembenaran sepihak dikarenakan Tergugat Rekovensi tidak ada melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang/uang perusahaan, meminum minuman keras, memakai narkoba dan perbuatan tercela lainnya bahkan juga Tergugat Rekovensi tidak pernah mendapat hukuman atau vonis penjara selama Tergugat Rekovensi menjalani kehidupan ini.

7.3. Bahwa adapun bantahan lainnya dari Tergugat Rekovensi telah Tergugat Rekovensi kutip pada dalil Tergugat Rekovensi poin nomor 3 (tiga) dalam JAWABAN Rekovensi ini;

8. Berdasarkan hal-hal sebagaimana di jabarkan diatas, maka Tergugat Rekovensi menolak setiap dan seluruh tuntutan/permohonan Penggugat Rekovensi dalam PETITUM Gugatan Rekovensinya;

Bahwa berdasarkan hal-hal serta alasan yang Penggugat/Tergugat Rekovensi sebutkan di atas, Penggugat/Tergugat Rekovensi mohon Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memutuskan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

DALAM REKOVENSI

- Menolak Gugatan Penggugat Rekovensi untuk seluruhnya

Halaman 79 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.3) Menimbang bahwa karena materi gugatan Rekonvensi pada pokoknya adalah sama seperti apa yang telah disampaikan dalam materi gugatan Konvensi selanjutnya pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan didalam pokok perkara dalam Konvensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pertimbangan Majelis Hakim di dalam Rekonvensi dibawah ini;

(3.2.4) Menimbang bahwa segala pertimbangan yang telah dipertimbangan dalam bagian Konvensi, maka secara mutatis mutandis juga merupakan sebagai pertimbangan dalam bagian Rekonvensi ini;

(3.2.5) Menimbang bahwa setelah membaca secara teliti dan seksama surat gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut, Majelis Hakim menilai segala yang didalilkan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, sudah dipertimbangkan dalam bagian Konvensi, sehingga gugatan Pengugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak beralasan hukum, oleh karenanya, gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi haruslah ditolak;

(3.3) DALAM KONVENSI DAN REKOVENSI

(3.3.1) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian dan nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Tergugat Konvensi;

(3.3.2) Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang telah merubah, menghapus dan mengganti beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

4. MENGADILI:

(4.1) DALAM KONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;

Halaman 80 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi terhitung sejak putusan dibacakan;
3. Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan penggantian hak secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebesar Rp69.766.303,50 (enam puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh enam ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah lima puluh sen), dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp}6.160.380,00 = \text{Rp}27.721.710,00$
 - Uang Penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp}6.160.380,00 = \text{Rp}30.801.900,00$
 - Uang penggantian hak
 - o cuti tahunan yang belum diambil 10 hari $10/25 \times \text{Rp}6.160.380,00 = \text{Rp}2.464.152,00$
 - o penggantian perumahan 15% $\times \text{Rp}58.523.610,00 = \text{Rp}8.778.541,50$
4. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

(4.2) DALAM REKOVENSI

- Menolak gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi

(4.3) DALAM KONVENSI DAN REKOVENSI

- Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat Konvensi sebesar Rp221.100,00 (dua ratus dua puluh satu ribu seratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada hari Senin tanggal 23 September 2024, oleh kami, Dyah Nur Santi, S.H., sebagai Hakim Ketua, Hatmawati Sanadiyah, S.H., dan Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm tanggal 21 Juni 2024, putusan tersebut pada pada hari Selasa tanggal 24 September 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Faisal Ridhani, S.Kom., S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pada hari itu juga;

Halaman 81 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Hatmawati Sanadiyah, S.H.

Dyah Nur Santi, S.H.

Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Faisal Ridhani, S.Kom., S.H.

Perincian biaya:

1. PNBP	Rp 30.000,00
2. Biaya Proses	Rp100.000,00
3. Relas Panggilan	Rp 28.000,00
4. PNBP Relas	Rp 20.000,00
5. Meterai	Rp 10.000,00
6. Redaksi	Rp 10.000,00
7. Biaya Penggandaan	Rp 23.100,00
Jumlah rupiah)	Rp221.100,00 (dua ratus dua puluh satu ribu seratus

Halaman 82 dari 82 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm