



Direktori
Putusan



Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

HOLMES MARTAHAN SIAGIAN, Pekerjaan karyawan PT. Coca Cola Distribution Indonesia, beralamat di Jalan Perumahan THP IV Blok I No. 26 KM.125 RT.005/RW.006 Kelurahan/Desa Balai Makam Kecamatan Batin Solapan Kabupaten Bengkalis memberi kuasa kepada **SYARIFUDDIN, SH dan Advokat pada kantor "SYARIFUDDINBAKAR & PARTNERS"**, beralamat di Jalan Teratai No. 56/B RT.04/RW.03 Kelurahan Padang Bulan Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru HP. 082386204467, dengan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 31 Maret 2023 telah didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 8 Juni 2023 nomor register 132/SK/PHI/2023/PNPbr
-----**Penggugat;**

Lawan

PT. COCA COLA DISTRIBUTION INDONESIA, berkedudukan di Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta serta beralamat di Jl. Raya Padang Bukit Tinggi KM.22 Desa/Kelurahan Kasang Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat diwakili oleh **LUCIA KARINA** selaku Direktur dalam hal ini memberi kuasa kepada **YOSEF MADO WITIN, S.H., M.H., SITI ROKAYAH, S.H., M.H., HENDRIK A. W. SITANGGANG, S.H., MAGDALENA MAYA LODANG EMAR, S.H., dan BAGUS MURYO KATON, S.H.**, semuanya Para Advokat, berkantor pada **WITIN & PARTNERS Law Offices**, beralamat di Gedung Atlantica, Lantai 4,

Halaman 1 dari 42 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

mahkamahagung.go.id

Ruang 405, Jalan Kuningan Barat, nomor 7,
Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710, Provinsi
DKI Jakarta, dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa
Khusus tertanggal 15 Juni 2023 yang telah
didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri
Pekanbaru tanggal 19 Juni 2023 yang nomor register
140/SK/PHI/2023/PNPbr-----

-----Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang
bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 5
Juni 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima
dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 12 Juni 2023 dalam Register
Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai
berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Coca Cola Distribution
Indonesia, mulai bekerja terhitung sejak 01 Juni 2003 dan memutuskan
hubungan kerja sepihak oleh Tergugat tanggal 01 Februari 2023 (masa
kerja lebih dari 20 tahun) dengan jabatan terakhir sebagai Assisten Sales
Manager dengan menerima upah terakhir setiap bulannya sebesar Rp.
6.358.914,- (enam juta dua ratus delapan belas ribu sembilan ratus
empat belas rupiah), terlampir daftar perician upah tetap Penggugat dan
merupakan bagian dari gugatan ini ;
2. Bahwa adapun perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini diawali
terbitnya Surat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Tergugat yaitu
berdasarkan Surat Nomor : 004/P&C/CCEP-CSO/II/2023 Tanggal 16
Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas
nama Penggugat (Holmes Martahan Siagian), bahwa Penggugat di nilai
oleh Tergugat telah melanggar Pasal 64 ayat (3) huruf g sub point ii.b
PKB Periode 2022-2024, menurut Tergugat alasannya sebagai berikut :
(1) Mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet
grosir pada sistem SAP dengan merubah nama dari kepemilikan

Halaman 2 dari 42 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Toko ALDI (6706083) pemilik Aldi dirubah menjadi Toko Laris Mart (6706083) pemilik Fauzan dengan tujuan untuk mendapatkan promo GT dan Rabat.

- (2) Mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet grosir pada sistem SAP dengan merubah nama dari kepemilikan Toko Putra Jaya (6706087) pemilik Edi Kurnia dirubah menjadi Toko Laris Jaya Group (6706087) pemilik Junaidi Suherman dengan tujuan untuk mendapatkan promo GT dan Rabat.
- (3) Akibat transaksi penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat tersebut diatas menyebabkan perusahaan mengalami kerugian Rp. 1.122.434.117,- dan sejumlah kompensasi berupa insentif penjualan yang perusahaan bayarkan atas pencapaian target akibat penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat tersebut.

Oleh karena Tergugat menyatakan Penggugat "tidak melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan baik material maupun nonmaterial antara lain dan tidak terbatas pada :

xxvi. Dengaja melakukan penjualan fiktif (selling out) untuk mendapatkan diskon/rabat/keuntungan lainnya dan atau pribadi dari perusahaan ;

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

xxxii. Manipulasi atau order penjualan fiktif.

3. Bahwa alasan-alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak benar, karena permohonan yang telah Penggugat ajukan ke Tergugat (perusahaan) telah sesuai dengan standar operasional prosedur kerja untuk pengajuan perubahan outlet grosir, dan Perubahan terhadap outlet grosir dan penjualannya adalah faktual sesuai dengan keadaan di lapangan dan sama sekali tidak fiktif dan tidak pula memanipulasi order penjualan, yang mana dapat Penggugat jelaskan berikut ini ;

- 3.1. Bahwa Penggugat dalam pengajuan perubahan outlet grosir sudah sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan ;



-- Bahwa sejak Penggugat bekerja diperusahaan sampai sekarang untuk perubahan outlet grosir oleh Penggugat (requisitor) kepada Penggugat adalah sudah prosedural, dimana pengajuan tersebut Penggugat tandatangani dan kemudian langsung di tujukan ke perusahaan dalam hal ini ke General Manajer (Jupat Sukaimi), dan sebelum disetujui perubahan outlet tersebut, permohonan tersebut akan diverifikasi oleh bagian RTM dan Master Data setelah dinilai valid maka data tersebut akan dientry di SAP dibagian RTM dan dimasukkan ke Master Data untuk direalisasikan ; dan berdasarkan data yang telah Penggugat masukkan tersebut adalah bersifat permohonan dan telah disetujui oleh Tergugat karna prosesnya dilakukan secara resmi karena diketahui banyak pihak disistem manajemen perusahaan ; dengan demikian Penggugat telah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan ; bahwa sebelum perubahan outlet grosir ini dilakukan oleh Penggugat telah pula dikonfirmasi terlebih dahulu ke Tergugat (General Manager) bahwa akan dilakukan perubahan outlet grosir dengan menggunakan nomor out yang sama tetapi pemilik grosir yang berbeda mengingat pemilik outlet yang lama tidak mampu lagi untuk membeli produk perusahaan coca cola, lagi pula pada tahun 2021 tidak ada New Open Dister (Permohonan Out Grosir baru) untuk segmen wholeseler dan tidak dibenarkan melakukan Close Outlet Wholeseler (Penutupan Outlet Grosir) sementara Tergugat membebaskan penjualan kepada Penggugat untuk tetap mencapai target penjualan dan untuk itu hanya yang bisa dilakukan adalah perubahan outlet grosir yang seperti Penggugat telah lakukan dan mohon kan di atas tersebut. Dan permohonan yang telah diajukan tersebut telah disetujui oleh Tergugat.

3.2. Bahwa selain hal tersebut diatas, alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat antara lain adalah melakukan penjualan fiktif, melakukan entry data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya dan telah



memanipulasi atau order penjualan fiktif, bahwa alasan PHK ini juga tidak benar yang dapat Penggugat sampaikan berikut ini ;

- a. Bahwa Penjualan produk Coca Cola yang telah dilakukan oleh Penggugat tidak fiktif karena pada saat mengajukan perubahan outlet grosir tersebut Penggugat telah melampirkan dokumen berupa Photo Tempat Usaha Toko Laris Mart dan Toko Laris Jaya Group dan disertai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) kedua pemilik toko tersebut dan kenyataan Toko-Toko Outlet Grosir ini ada di lapangan dan bukan fiktif dan setiap pembelian telah terdaftar dalam faktur pembelian dan barang-barang orderan tersebut langsung diantar ke alamat pemilik kedua Toko tersebut ;
- b. Bahwa untuk melakukan entry data secara System Application Program (SAP) sebagaimana dimaksudkan oleh Tergugat dalam persetujuan perubahan Outlet Groser bukanlah kewenangan Penggugat, tetapi ini sudah termasuk kewenangan yang ada pada Tergugat (yang dalam hal ini General Manager) dan Staf di bagian RTM dan Master Data, karena untuk penggunaan SAP ini harus menggunakan user name dan pasword yang sama sekali tidak Penggugat ketahui ; jadi secara logika tidak mungkin Penggugat mengentry data dan melakukan segala perubahan data dalam SAP tersebut ;
- c. Bahwa dengan alasan pada point (a) dan (b) diatas dan begitu ketatnya prosedur kerja di perusahaan, maka secara fakta tidak logis kiranya Penggugat melakukan manipulasi data entry atau melakukan penjualan fiktif atau penjualan yang tidak benar sebagaimana alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat ;

3.3. Bahwa dengan demikian alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat diterima dan dibenarkan menurut PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024, sebab alasan yang dilakukan tidak sesuai dengan fakta-fakta yang terjadi di lapangan oleh karena itu alasan PHK tersebut sangat bertentangan dengan Ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah tidak sah dan haruslah dibatalkan demi hukum ;



4. Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, oleh karena alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan surat PHK Nomor : 004/P&C/CCEP-CSO/II/2023 Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat (Holmes Martahan Siagian) oleh Tergugat telah melanggar Pasal 64 ayat (3) huruf g sub poin huru ii.b PKB Periode 2022-2024 adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan Peraturan Kerja Bersama PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku tentang Ketenagakerjaan oleh karena itu pemutusan hubungan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, oleh karena itu Tergugat wajib memperkerjakan kembali Penggugat di tempat dan di posisi semula sebagai Asssiten Sale Manager di PT. Coca Cola Distribution Indonesia ;
5. Bahwa namun demikian, sekiranya Penggugat dipekerjakan kembali tentunya akan membuat hubungan industrial tidak harmonis lagi antara Penggugat dengan Tergugat apabila kelak dilanjutkan, oleh karena itu bila Tergugat ingin mengakhiri hubungan kerja ini pada dasarnya Penggugat bersedia, dengan keharusan terhadap Tergugat untuk memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku baik hak normatif yang belum Penggugat terima maupun hak-hak lain yang harus diterima setiap adanya pengakhiran hubungan kerja yang berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak berupa uang penggantian perumahan dan pengobatan 15% dan sisa cuti yang belum dibayar reward masa kerja 20 tahun dan bonus tahun 2022 serta upah proses sebagaimana yang telah diatur dan ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
6. Bahwa adapun hak-hak yang harus Penggugat terima karena adanya pengakhiran hubungan kerja ini, wajar dan beralasan hukum kiranya kepada Tergugat diperintahkan untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali (sebagaimana diatur dalam Pasal 68 ayat (4) huruf a), Uang penghargaan masa kerja (sebagaimana di atur dalam Pasal 42 ayat (2) huruf f) dan uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum diambil sebanyak 18 hari (sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c) , Uang Penggantian Perumahan dan



Direktori
Putusan



Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

mahagung.go.id

Pengobatan 15% (sebagaimana di atur dalam Pasal 42 ayat (3) huruf c) dan bonus tahun 2022 yang dibayarkan pada tahun 2023 sebesar 2 bulan upah (sebagaimana disebutkan dalam Pasal 31) yang jumlah keseluruhannya adalah Rp. 200.987.098,- (dua ratus juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan puluh delapan rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon 2 X 9 X Rp. 6.358.914,-	=	Rp.
114.460.452,-		
b. Uang Penghargaa masa kerja 7 X Rp. 6.358.914,-	=	Rp.
44.512.398,-		
c. Uang Penggantian perumahan dan pengobatan		
15% X 158.972.850,-	=	Rp.
23.845.920,-		
d. Sisa cuti 18/21 X Rp. 6.358.914,-	=	Rp.
5.450.500,-		
e. Bonus 2 X Rp. 6.358.914,-	=	Rp.
12.717.828,-		
Total		Rp.
200.987.098,-		

(dua ratus juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan puluh delapan rupiah).

7. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum mendapat penetapan atau putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka secara hukum perhitungan masa kerja Penggugat masih tetap dihitung sampai adanya penetapan tentang berakhirnya hubungan kerja, oleh karena masa kerja Penggugat telah lebih dari 20 tahun, maka Penggugat berhak memperoleh penghargaan masa kerja berupa service award yang dibayarkan dalam bentuk uang sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah) dan pin mas seberat 3,5 gram sebagaimana disebutkan dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) jo Lampiran Benefit angka 13 Pasal 51 PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 ; oleh karena itu wajar kiranya Tergugat membayar uang service award kepada Penggugat sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah) dan sebuah pin emas seberat 3,5 gram ;
8. Bahwa oleh karena perselisihan pemutusan hubungan kerja hingga sampai saat ini masih berlangsung dan belum ditetapkan adanya pengakhiran hubungan kerja, oleh karena itu hubungan kerja dianggap



belum putus sampai adanya putusan pengadilan hubungan industrial ini yang berkekuatan hukum tetap, wajar dan beralasan hukum kiranya Tergugat tetap berkewajiban membayar upah setiap bulannya kepada Penggugat selama proses perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung terhitung sejak bulan Februari 2023 sampai dengan putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap untuk setiap bulannya sebesar Rp. 6.218.914,- (dua puluh dua juta tiga ratus ribu rupiah) untuk paling lama enam bulan yang bila dijumlahkan seluruhnya adalah $6 \times \text{Rp. 6.218.914} = \text{Rp. 37.313.484,-}$ (tiga puluh tujuh juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh empat rupiah) ;

9. Bahwa adanya kekhawatiran Penggugat apabila kelak Putusan dalam perkara ini tidak dijalankan sebagaimana mestinya, maka wajar dan beralasan hukum kiranya terhadap Tergugat dikenakan uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) setiap harinya dalam keterlambatan menjalankan putusan perkara ini ;
10. Bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau dan telah dikeluarkan Anjuran tanggal 09 Mei 2023 Nomor : 560/Disnakertrans-HK/1232 yang telah Penggugat terima dan atas Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau ini Penggugat *menolaknya* ;

Bahwa berdasarkan hal-hal serta alasan yang telah Penggugat sebutkan diatas, maka di bagian akhir gugatan ini Penggugat bermohon kirannya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memanggil kedua belah pihak dan memperkenalkan membawa dan menunjukkan bukti-bukti dipersidangan ini dan selanjutnya memutuskan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ;
2. Menyatakan Surat Nomor : 004/P&C/CCEP-CSO/II/2023 Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat (Holmes Martahan Siagian) adalah tidak sah dan batal demi hukum ;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat (Holmes Martahan Siagian) dengan Tergugat (PT. Coca Cola Distribution Indonesia) terhitung sejak Putusan ini diucapkan ;



Direktori
Putusan



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahagang.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kompensasi PHK sebesar Rp. 200.987.098,- (dua ratus juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan puluh delapan rupiah) secara seketika dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon 2 X 9 X Rp. 6.358.914,- = Rp. 114.460.452,-
- b. Uang Penghargaa masa kerja 7 X Rp. 6.358.914,- = Rp. 44.512.398,-
- c. Uang Penggantian perumahan dan pengobatan
15% X 158.972.850,- = Rp. 23.845.920,-
- d. Uang Sisa cuti 18/21 X Rp. 6.358.914,- = Rp. 5.450.500,-
- e. Uang Bonus 2 X Rp. 6.358.914,- = 12.717.828,- Rp.

Total Rp. 200.987.098,-

(dua ratus juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan puluh delapan rupiah).

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Service Award sebesar Rp.6.000.000,- (enam juta rupiah) dan Pin Emas seberat 3,5 gram ;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah proses sebesar Rp. 37.313.484,- (tiga puluh tujuh juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh empat rupiah) secara seketika dan sekaligus ;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) setiap harinya dalam keterlambatan menjalankan putusan dalam perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap ;

8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang terbit dalam perkara ini sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

Namun akan tetapi apabila Majelis Hakim berpendapat lain, dimohonkan putusan yang seadil-adilnya

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



Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian antara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM KONPENSASI
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 Assistant Sales Manager ("ASM"), serta proses pembentukan wholesaler atau outlet retail, serta hak dari wholesaler atau outlet retail.
2. Bahwa sebelum menanggapi lebih lanjut dalil dan permohonan Penggugat, Tergugat perlu terlebih dahulu menyampaikan proses bisnis di/pada Tergugat terkait dan terbatas pada hal-hal yang bersangkutan dengan perkara *a quo*;
3. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk minuman 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 atau outlet grosir yang telah terdaftar di/pada sistem yang bernama *Distribution Management Sistem*;
6. Bahwa untuk menjadi wholesaler atau outlet grosir yang telah terdaftar di/pada sistem yang bernama *Distribution Management Sistem* harus memenuhi syarat-syarat antara lain: mempunyai lokasi penyimpanan produk *Coca-Cola*; mempunyai daya listrik minimum dengan kapasitas tertentu, bersedia menjadi mitra/retail selama 6 bulan pertama, dan harus ada aktifitas;
7. Bahwa adapun tugas dan tanggungjawab ASM antara lain sebagai berikut:



- (a) Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi peluang dan pembukaan toko baru (NOD berkualitas) berdasarkan rencana bisnis;
 - (b) Memastikan jumlah produk yang tepat dikirim ke outlet yang tepat dalam jangka waktu yang ditentukan;
 - (c) Melakukan verifikasi dan melakukan validasi kelas outlet berdasarkan potensi dan riwayat penjualan atau permintaan penutupan outlet;
8. Bahwa berdasarkan beberapa tugas dan tanggung jawab ASM sebagaimana tersebut di atas, maka dalam hal pembukaan wholesaler atau outlet grosir maupun atas penjualan yang dilakukan oleh wholesaler atau outlet grosir, tugas ASM adalah memastikan jumlah produk yang tepat dikirim ke outlet yang tepat dalam jangka waktu yang ditentukan dan melakukan verifikasi & melakukan validasi kelas outlet berdasarkan potensi dan riwayat penjualan atau permintaan penutupan outlet;
9. Bahwa wholesaler atau outlet grosir yang telah memenuhi syarat dan terdaftar dalam tata cara dan prosedur yang sah, dapat memperoleh biaya promosi wholesaler, yang meliputi Diskon Regular Wholesaler, Diskon Khusus Wholesaler, Rebate dan Reward;
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 Terakhir dan Upah terakhir yang diperoleh oleh Penggugat.
11. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang bekerja sejak tanggal 1 Juni 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2023 sebagaimana termuat di dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") No. 004/P&C/CCEP-CSO/I/2003, Perihal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 16 Januari 2023, dengan jabatan terakhir sebagai ASM;
12. Bahwa sehubungan dalil Penggugat pada halaman angka 1 (satu) dalam Posita Gugatan Penggugat, Tergugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*, agar memperhatikan komponen upah sebagaimana terlampir



dalam Gugatan Penggugat, dan tidak memasukan seluruh komponen upah tersebut sebagai bagian dari perhitungan kompensasi atas PHK Penggugat;

13. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non-Upah, dan Pasal 66 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, diatur bahwa yang merupakan komponen perhitungan atas kompensasi PHK adalah Upah Pokok dan Tunjangan Tetap, sedangkan tunjangan tidak tetap dan/atau fasilitas bukan merupakan komponen perhitungan atas kompensasi PHK;
14. Bahwa Tunjangan Posisi/Tunjangan Jabatan (*Position Allowance*) yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak termasuk tunjangan tetap, sehingga bukan merupakan komponen untuk perhitungan atas kompensasi PHK karena sesuai dengan Surat Keputusan kenaikan gaji yang diterima oleh Penggugat setiap tahunnya disampaikan bahwa tunjangan posisi merupakan komponen remunerasi berdasarkan hasil penilaian kinerja dan grade Penggugat dan bukan merupakan komponen perhitungan THR, lembur, bonus, BPJS, DPLK, maupun komponen perhitungan pensiun dan penghargaan masa kerja;
15. Bahwa sedangkan EMAP (Employee Motorbike Assistance Program) Allowance yang diberikan oleh Tergugat adalah bantuan kepemilikan sepeda motor bagi karyawan yang memenuhi syarat dalam bentuk bantuan uang untuk bulanan termasuk bantuan biaya operasional, perbaikan dan pemeliharaan yang besarnya ditentukan perusahaan, dan bukan merupakan komponen perhitungan pesangon dan penghargaan masa kerja, BPJS Kesehatan, DPLK, Bonus, THR dalam lain-lain;
16. Bahwa dengan demikian komponen untuk perhitungan kompensasi PHK terhadap Penggugat, hanya terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp5.418.914,00 (lima juta empat ratus delapan belas ribu sembilan ratus empat belas Rupiah);
Penggugat telah melakukan kesalahan/pelanggaran yang berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024 dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK")
17. Bahwa benar dasar dan alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah sebagaimana diuraikan pada angka 2



(dua) dalam Gugatan, yaitu pada pokoknya atas dasar kesalahan Penggugat sebagai berikut:

- (a) Mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet grosir pada sistem SAP dengan mengubah nama dan kepemilikan Toko Aldi (6706083) pemilik Aldi, dirubah menjadi Toko Laris Mart (6706083) pemilik Fauzan Darmawan, dengan tujuan untuk mendapatkan promo GT dan Rabat.
- (b) Mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet grosir pada sistem SAP dengan mengubah nama dan kepemilikan Toko Putra Jaya (6706087) pemilik Edi Kurnia, dirubah menjadi Laris Jaya Group (6706087) milik Junaidi Suherman untuk mendapatkan promo GT dan Rabat;
- (c) Akibat transaksi penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat tersebut diatas menyebabkan perusahaan mengalami kerugian Rp1.122.343.117,00 dan sejumlah kompensasi berupa insentif penjualan yang perusahaan/Tergugat bayarkan atas pencapaian target akibat penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo pengajuan perubahan data outlet yang diajukan oleh bawahan dan tidak sesuai dengan SOP;

18. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya berisi alasan penolakan Penggugat atas PHK yang disampaikan oleh Tergugat melalui surat Nomor 004/P&C/CCEP-CSO//2003, tanggal 16 Januari 2023;

19. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.1. dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa perubahan outlet grosir oleh Penggugat sudah sesuai prosedur;

Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat di atas, adalah sebagai berikut:

19.1. Penggugat dalam dalilnya mengakui bahwa Penggugat-lah yang memasukan data.

Dalam kedudukannya sebagai ASM, Penggugat berkewajiban untuk melakukan verifikasi dan melakukan validasi kelas outlet berdasarkan potensi dan riwayat penjualan atau permintaan penutupan outlet dengan fakta di lapangan. Sedangkan verifikasi yang dilakukan oleh bagian RTM dan bagian Master



Data adalah verifikasi atas kelengkapan data yang diperlukan, bukan verifikasi aktual di lapangan terkait keberadaan dari outlet yang diubah dan outlet yang diusulkan sebagai perubahan, termasuk aktual penerimaan barang di lapangan;

19.2. Terhadap dalil Penggugat yang menyatakan bahwa *perubahan outlet ini dilakukan oleh Penggugat dengan telah mengkonfirmasinya terlebih dahulu kepada Tergugat (General Manager) bahwa akan dilakukan perubahan outlet dengan menggunakan nomor out yang sama tetapi pemilik grosir yang berbeda mengingat pemilik outlet yang lama tidak mampu lagi untuk membeli produk*, Tergugat dengan ini menanggapi bahwa General Manager hanya melakukan persetujuan setelah adanya review dari tim-nya;

19.3. Sebagaimana diuraikan di atas bahwa tugas dari Penggugat dalam kedudukan sebagai ASM adalah bertanggungjawab untuk mengidentifikasi peluang dan pembukaan toko baru (NOD berkualitas) berdasarkan rencana bisnis. Dengan demikian pembukaan outlet baru adalah bagian dari tugas dan tanggungjawab Penggugat. Tentunya pembukaan outlet baru dilakukan dengan cara-cara yang sah sesuai ketentuan Perusahaan/Tergugat;

Namun demikian pembukaan outlet yang dilakukan dengan permohonan yang diajukan oleh Penggugat tidak sesuai aturan. Hal mana telah diakui oleh Penggugat dalam wawancara dengan pihak examiner pada tanggal 12 April 2022, yang pada pokoknya Penggugat mengakui bahwa perubahan data yang dilakukan oleh Penggugat dari TOKO PUTRA JAYA (6706087), diubah menjadi LARIS JAYA GROUP (6706087) telah menyalahi aturan perusahaan dikarenakan tidak sesuai SOP yang benar;

Adapun secara lengkap pertanyaan dan jawaban dalam wawancara adalah sebagai berikut:

Ref. No.	Questions	Responses
6.	<i>Menurut fakta dilapangan TOKO LARIS JAYA GROUP sebelum tidak terdaftar sebagai</i>	<i>Ya, karena tidak SOP yang benar.</i>



<p>Outlet di perusahaan CCEP, setelah ada melakukan request perubahan data dan mengambil OM (6706087) untuk outlet tersebut berarti secara langsung outlet tersebut terdaftar tanpa NOD dan mendapat fasilitas dari Outlet sebetulnya.</p> <p>Apakah anda sadar bahwa perbuatan anda itu menyalahi aturan perusahaan, dimana setiap outlet baru harus melalui proses NOD dengan SOP yang benar.</p> <p>(Ya/Tidak) – Silahkan diberikan tanggapannya apabila perlu.</p>	
--	--

20. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.2 dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa tidak benar Penggugat telah melakukan penjualan fiktif, melakukan entry data yang tidak sesuai dengan harga dokumen pendukung atau fakta sebenarnya dan telah memanipulasi atau order fiktif;

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

- 20.1. Sebagaimana diuraikan di atas, Penggugat telah mengakui bahwa pengajuan perubahan outlet grosir telah dilakukan tidak sesuai dengan aturan Perusahaan;
- 20.2. Penggugat dengan sengaja melakukan perubahan data outlet grosir sebagai berikut:
- (a) outlet grosir Toko Aldi (6706083) pemilik Aldi, diubah menjadi Toko Laris Mart milik Fauzan Darmawan, dan
 - (b) outlet grosir Toko Putra Jaya (6706087) milik Edi Kurnia, diubah menjadi Laris Jaya Group milik Junaedi Suherman (6706087),



20.3. Atas perubahan data di atas, maka terjadi hal-hal sebagai berikut:

20.3.1. OM Outlet Toko Aldi (6706083) yang merupakan outlet yang sah terdaftar di/pada *Distributor Management Sistem (DMS)*, telah diambilalih akunnnya secara tidak sah dengan cara mengubah detil data pada OM Outlet Toko Aldi (6706083) tanpa disertai dokumen pendukung yang membenarkan alasan mengapa perlu dilakukan perubahan data dari Toko Aldi sehingga mengalami perubahan menjadi Toko Laris Mart namun dengan nomor outlet yang sama yaitu (6706083). Dengan perubahan ini, maka seluruh keuntungan dan fasilitas promo yang dimiliki oleh Toko Aldi secara otomatis juga turut berpindah ke Toko Laris Mart;

Toko Aldi masih aktif melakukan penjualan produk-produk Coca-Cola secara retail, dan lokasi sesuai dengan *Geocode* yang ada di *Distributor Management Sistem (DMS)*, yaitu di Jl. Simp Pert Apahan No. 83 dengan kode pos 28772, sedangkan Toko Laris Mart (yang menggunakan pengubahan data dari Toko Aldi), ditemukan dengan lokasi gudang berada jauh dari Toko Aldi, yaitu di Jl. Plamboyan No. 12 BL P dengan kode pos 28558;

Produk yang dikirim tidak diterima oleh Toko Aldi, melainkan oleh Toko Laris Mart, yang merupakan outlet yang tidak sah dan tidak berhak menerima fasilitas promosi yang seharusnya dimiliki oleh Toko Aldi, dan hal ini terjadi sejak bulan September 2021 sampai April 2022;

Berikut adalah detil perubahan data yang terjadi:

	TOKO LARIS MART (Outlet BARU)	TOKO ALDI (Outlet LAMA)
Alamat	Jl. Plamboyan No. 12 BL P	Jl. Simp Pert Apahan No. 83
Nama Pemilik	Fauzan	Aldi



	Darmawan	
Nomor telepon	081364236757	085206261919
Kode Pos	28558	28772
District	Tambusai	Perawang
Kota	Rokan Hulu	Siak
OM	6706083	6706083

20.3.2. Bahwa terhadap OM Outlet Toko Putra Jaya (6706087) yang merupakan outlet yang sah terdaftar di/pada *Distributor Management Sistem (DMS)*, telah diambilalih akunnnya secara tidak sah dengan cara mengubah detil data pada OM Outlet Toko Putra Jaya (6706087) tanpa disertai dokumen pendukung yang membenarkan alasan mengapa perlu dilakukan perubahan data menjadi Laris Jaya Group namun dengan nomor outlet yang sama yaitu (6706087). Dengan perubahan ini, maka seluruh keuntungan dan fasilitas promo yang dimiliki oleh Toko Putra Jaya secara otomatis juga turut berpindah ke Laris Jaya Group;

Toko Putra Jaya masih aktif melakukan penjualan produk-produk Coca-Cola secara retail, dan lokasi sesuai dengan *Geocode* yang ada di *Distributor Management Sistem (DMS)*, yaitu di Jl. Flamboyan Pasar No. 27 01 sedangkan Laris Jaya Group, ditemukan dengan lokasi gudang di sebelah Toko Putra Jaya;

Produk yang dikirim tidak diterima oleh Toko Putra Jaya, melainkan diterima oleh Laris Jaya Group, yang merupakan outlet yang tidak sah dan tidak berhak menerima fasilitas promosi yang seharusnya dimiliki oleh Toko Putra Jaya, dan hal ini terjadi sejak bulan September 2021 sampai April 2022;

Berikut adalah detil perubahan data yang terjadi:

	LARIS JAYA GROUP (Outlet BARU)	TOKO PUTRA JAYA (Outlet LAMA)
Alamat	Jl. Pasar	Jl. Flamboyan Psar



Direktori
Putusan



Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahagug.go.id

	Plamboyan AD 11 No. 1	No 27 01
Nama Pemilik	Junaidi Suherman	Edi Kurnia
Nomor telepon	081362007600	085264582211
Kode Pos	28558	28772
District	Tambusai	Perawang
Kota	Rokan Hulu	Siak
OM	6706087	6706087

Akibat kesalahan Penggugat sebagaimana tersebut di atas menyebabkan pencatatan penjualan yang tercatat dilakukan oleh Toko Laris Mart Dan Laris Jaya Group, padahal kedua outlet tersebut seharusnya tidak berhak mendapatkan dengan harga spesial all trade promo yang harusnya dimiliki oleh Toko Aldi dan Toko Putra Jaya yang diambil OM-nya tersebut Sehingga pada akhirnya Perusahaan/Tergugat membayarkan Diskon Regular Wholesaler, Diskon Khusus Wholesaler, Rebate dan Reward sebesar Rp1.122.434.177,00 (satu miliar seratus dua puluh dua juta empat ratus tiga puluh empat ribu seratus tujuh puluh tujuh Rupiah), padahal seharusnya Tergugat tidak melakukan pembayaran tersebut kepada Toko Laris Mart dan Laris Jaya Group. Dengan demikian jelas Tergugat mengalami kerugian sehubungan dengan kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat;

Mengenai adanya impact dari tindakan Penggugat yang menyebabkan tidak tepat sasaran pemberian GT Promo Matrix (Rebate, Rewards, Discount, Program Vehicle) yang seharusnya tidak diperuntukan untuk outlet Toko Laris Mart dan Laris Jaya Group, juga telah diakui oleh Penggugat dalam wawancara dengan pihak examiner pada tanggal 12 April 2022; Adapun secara lengkap pertanyaan dan jawaban dalam wawancara adalah sebagai berikut:

Ref. No.	Questions	Responses
8.	Apakah anda sadar dan faham bahwa ada impact dari tindakan anda ini menyebabkan tidak	Ya.



tepat sasaran pemberian GT Promo Matrix (Rebate, Rewards, Discount, Program Vehicle) yang seharusnya tidak diperuntukan untuk outlet tersebut? (Ya/Tidak)-Silahkan diberikan tanggapannya apabila perlu.	
---	--

21. Bahwa Tergugat menolak dalil Pengugat pada angka 3 (tiga) poin 3.3 dalam Gugatannya, sebab berdasarkan uraian pada angka 20 (dua puluh) di atas, jelas bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan, dan berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024, yang dikutip sebagai berikut:

g. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja 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 material maupun no material, antara lain dan tidak terbatas pada:

xxvi. Dengan sengaja melakukan penjualan fiktif (selling out) untuk mendapatkan diskon/rabat/keuntungan lainnya dan atau pribadi dari perusahaan;

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

xxxii. Manipulasi atau order penjualan fiktif;

Atas kesalahan/pelanggaran yang telah dilakukan Penggugat, Penggugat hanya berhak memperoleh Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 68 PKB Periode 2022-2024, dan Uang Penggantian Hak. Dan, Penggugat telah menerima Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak pada tanggal 24 Maret 2023.



22. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 4 (empat), 5 (lima) dan 6 (enam) dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat meminta agar dipekerjakan lagi ditempat dan posisi semula sebagai ASM di Perusahaan/CCDI, dan bahwa Penggugat menginginkan pengakhiran hubungan kerja, dengan keharusan Tergugat membayar hak-hak Tergugat berupa:

- (a) Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 68 ayat (4) huruf a PKB 2022-2024;
- (b) Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 42 ayat (2) huruf f PKB 2022-2024;
- (c) Uang Pengantian hak berupa cuti tahunan yang belum diambil sebanyak 18 hari, sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c PKB 2022-2024;
- (d) Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan 15% sesuai ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c PKB 2022-2024; dan
- (e) Bonus tahun 2022 sebesar 2 (dua) bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 31 PKB Periode 2022-2024;

Dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp200.987.098,00 (dua ratus juta Sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu Sembilan puluh delapan Rupiah);

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

22.1. Sebagaimana diuraikan di atas, jelas bahwa tindakan Penggugat merupakan kesalahan yang dapat dikenakan sanksi PHK sebagaimana ketentuan Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024;

22.2. 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 atas PHK terhadap Penggugat, Penggugat berhak mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja saja. Dan oleh karenanya Penggugat tidak berhak atas uang Pesangon;



- 22.3. Adapun sisa cuti yang belum diambil oleh Penggugat, berjumlah 3,5 hari, dan oleh karenanya Tergugat akan memberikan uang penggantian atas sisa cuti kepada Penggugat sebesar Rp875.228,00 (delapan ratus tujuh puluh lima ribu dua ratus dua puluh delapan);
- 22.4. Penggugat tidak berhak mendapat bonus, dikarenakan pembagian bonus tahunan hanya diberikan pada karyawan yang masih bekerja sampai pada saat bonus tersebut dibagikan, yaitu pada bulan Maret 2023. Sementara Penggugat efektif berhenti bekerja dikarenakan PHK, per tanggal 1 Februari 2023;
23. Bahwa Tergugat telah membayarkan Uang Penghargaan Masa Kerja, uang atas sisa cuti yang belum diambil, dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023, pada tanggal 24 Maret 2023 dengan cara pemindahan buku (transfer) ke rekening dan telah diterima Penggugat, sebesar Rp43.050.789,00 (empat puluh tiga juta lima puluh ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
- Uang penghargaan masa kerja $(5.441,831,00 \times 7)$
=Rp38.092.817,00
 - Uang Penggantian Sisa cuti (3,5 hari) =Rp875.228,00
 - Tunjangan Hari Raya $(1/12 \times \text{gaji pokok} \times \text{bulan kerja}) =$
Rp4.082.743
Rp43.050.789
,00
- Dikurangi dengan pemotongan PPh 21 sebesar Rp0, sehingga total uang pisah yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi adalah sebesar (Rp43.050.789,00 dikurangi Rp0) = sebesar Rp43.050.789,00 (empat puluh tiga juta lima puluh ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah);
24. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 7 (tujuh) dan 8 (delapan) dalam Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat berhak atas service award dikarenakan masa kerja Penggugat telah 20 (dua puluh) tahun, dan Tergugat berkewajiban untuk membayarkan upah proses selama 6 (enam) bulan kepada Penggugat;



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

- 24.1.** Sebagaimana diuraikan di atas, jelas bahwa tindakan Penggugat merupakan kesalahan yang dapat dikenakan sanksi PHK sebagaimana ketentuan Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024, dan berdasarkan Surat PHK Penggugat, jelas bahwa efektif PHK terhadap Penggugat berlaku efektif 1 Februari 2023. Dengan demikian masa kerja Penggugat belumlah mencapai 20 (dua puluh) tahun, sehingga Penggugat tidak berhak atas service award;
- 24.2.** 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;

Tuntutan Uang Paksa (*Dwangsom*) tidak berdasar, dan tidak beralasan, serta bertentangan dengan yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. yang memberikan kaidah hukum bahwa tuntutan Uang Paksa (*Dwangsom*) tidak dapat diajukan pada tuntutan pembayaran.

- 25.** Bahwa Tergugat menolak dalil dan permohonan Penggugat pada angka 9 (sembilan) dalam Posita Gugatan maupun angka 7 (tujuh) dalam Petitum Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat menuntut uang paksa (*Dwangsom*) kepada Tergugat;
- 26.** Bahwa Uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dituntut bersamaan dengan tuntutan pembayaran uang sebagaimana disebutkan dalam kaidah hukum Putusan MA-RI Reg. No. 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 yang menyatakan: "*dwangsom tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan membayar uang*";
- 27.** Bahwa dengan demikian tidak terdapat dasar hukum ataupun kewajiban Tergugat untuk membayar uang paksa uang paksa (*dwangsom*), dan oleh karenanya dalil dan permohonan Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*) harus ditolak;
- 28.** Berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut di atas, Tergugat menolak dalil dan tuntutan Penggugat untuk seluruh dan selebihnya;

DALAM REKONPENSASI

- 1.** Bahwa Penggugat Rekonsensi mohon agar dalil-dalil pada bagian Konpensi di atas secara *mutatis mutandis* dianggap dan merupakan satu kesatuan dengan Gugatan Rekonsensi ini;



2. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang bekerja sejak tanggal 1 Juni 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2023 sebagaimana termuat di dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 004/P&C/CCEP-CSO/II/2003, tanggal 16 Januari 2023, dengan jabatan terakhir sebagai ASM;
3. Bahwa upah terakhir yang diterima Tergugat Rekonpesnsi adalah dari Gaji Pokok sebesar Rp5.418.914,00 (lima juta empat ratus delapan belas ribu sembilan ratus empat belas Rupiah) dan Tunjangan Jabatan sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu Rupiah), dan EMAP Allow/Tunjangan Transport sebesar Rp740.000,00 (tujuh ratus empat puluh ribu Rupiah) pada bulan Januari 2023;
4. Bahwa melalui No. 004/P&C/CCEP-CSO/II/2003, tanggal 16 Januari 2023, Penggugat Rekonpensi menyampaikan pemutusan hubungan kerja Tergugat Rekonpensi efektif per tanggal 1 Februari 2023:
Tergugat Rekonpensi telah melakukan pelanggaran/kesalahan yang dapat dikenakan sanksi PHK sesuai dan sebagaimana diatur dalam Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024.
5. Bahwa adapun alasan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi, dikarenakan Tergugat Rekonpensi telah melakukan pelanggaran berupa:
 - (a) Mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet grosir pada sistem SAP dengan mengubah nama dan kepemilikan Toko Aldi (6706083) pemilik Aldi, dirubah menjadi Toko Laris Mart (6706083) pemilik Fauzan Darmawan, dengan tujuan untuk mendapatkan promo GT dan Rabat.
 - (b) Mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet grosir pada sistem SAP dengan mengubah nama dan kepemilikan Toko Putra Jaya (6706087) pemilik Edi Kurnia, dirubah menjadi Laris Jaya Group (6706087) milik Junaidi Suherman untuk mendapatkan promo GT dan Rabat;
 - (c) Akibat transaksi penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat tersebut diatas menyebabkan perusahaan mengalami kerugian Rp1.122.343.117,00 dan sejumlah kompensasi berupa insentif penjualan yang perusahaan/Tergugat bayarkan atas pencapaian target akibat penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo



pengajuan perubahan data outlet yang diajukan oleh bawahan dan tidak sesuai dengan SOP;

6. Bahwa dalam wawancara dengan pihak examiner pada tanggal 12 April 2022, Tergugat Rekonpensi mengakui bahwa perubahan data yang dilakukan oleh Penggugat dari Toko Putra Jaya (6706087), Diubah Menjadi Laris Jaya Group (6706087) telah menyalahi aturan perusahaan dikarenakan tidak sesuai SOP yang benar;
7. Bahwa dalam wawancara yang dilakukan oleh Examiner dari Penggugat Rekonpensi, pada tanggal 12 April 2022, Tergugat Rekonpensi mengakui adanya adanya impact dari tindakan Penggugat yang menyebabkan tidak tepat sasaran pemberian GT Promo Matrix (Rebate, Rewards, Discount, Program Vehicle) yang seharusnya tidak diperuntukan untuk outlet Toko Laris Mart Dan Laris Jaya Group;
8. Bahwa kesalahan-kesalahan Tergugat Rekonpensi sebagaimana tersebut di atas, yang juga telah diakui dan disadari oleh Tergugat Rekonpensi, termasuk pengakuan atas dampak kesalahan Tergugat Rekonpensi yang telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan/Penggugat Rekonpensi, jelas telah merugikan perusahaan, dan oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024, dapat dikenakan sanksi berupa PHK;
Proses PHK telah melalui perundingan Bipartit dan Tripartit
9. Bahwa proses PHK oleh Penggugat Rekonpensi terhadap Tergugat Rekonpensi telah melalui tahap perundingan Bipartit pada tanggal 3 Februari 2023 (secara offline) dan 23 Februari 2023 (secara online), maupun tahap perundingan Tripartit/Mediasi sebagaimana terbukti dengan telah dikeluarkannya Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melalui Surat No. 560/Disnakertrans-HK/1232, tertanggal 9 Mei 2023, dengan Perihal: Anjuran;
10. Bahwa Penggugat Rekonpensi melalui surat nomor 028/P&C/CCDI-CSO/V/2023 tertanggal 22 Mei 2022, dengan Perihal: Tanggapan Anjuran Mediasi Holmes Martahan Siagian, telah menyatakan menolak Anjuran;
11. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas jelas bahwa tindakan-tindakan Tergugat Rekonpensi sebagaimana diuraikan pada angka 19 (sembilan belas) sampai dengan 22 (dua puluh dua) pada bagian Konpensi di atas, serta bagian Rekonpensi ini, maka berdasarkan



ketentuan Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024 dan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024 dapat dikenakan sanksi PHK dikarenakan Tergugat Rekonpensi melakukan pelanggaran;

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, kompensasi atas PHK dengan alasan adanya pelanggaran-pelanggaran yang mendesak, yaitu pemberian uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, dan uang penggantian hak;

13. Bahwa dengan demikian 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 Jo. Pasal 66 ayat (1) PP No. 36/2021, maka kompensasi atas PHK terhadap Tergugat Rekonpensi adalah berupa uang pisah yang terdiri dari:

(a) Uang penghargaan masa kerja $(5.441,831,00 \times 7) =$
Rp38.092.817,00

(b) Uang Penggantian Sisa cuti (3,5 hari) = Rp875.228,00

(c) Tunjangan Hari Raya $(1/12 \times \text{gaji pokok} \times \text{bulan kerja}) =$
Rp4.082.743

Rp43.050.789

,00

Dikurangi dengan pemotongan PPh 21 sebesar Rp0, sehingga total uang pisah yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi adalah sebesar (Rp43.050.789,00 dikurangi Rp0) = sebesar Rp43.050.789,00 (empat puluh tiga juta lima puluh ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah);

14. Bahwa Uang Penghargaan Masa Kerja, uang atas sisa cuti yang belum diambil, dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023, pada tanggal 24 Maret 2023 dengan cara pemindahan buku (transfer) ke rekening dan telah diterima Penggugat, sebesar Rp43.050.789,00 (empat puluh tiga juta lima puluh ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah);

15. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, Penggugat Rekonpensi memohon agar Majelis Hakim yang memeriksa, memutuskan serta mengadili perkara *a quo* menyatakan bahwa Tergugat Rekonpensi telah melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi PHK yang berlaku per 1 Februari 2023, dan juga



menerima kompensasi PHK sebagaimana diuraikan di atas dan juga diuraikan pada bagian Petitum di bawah ini;

II. PERMOHONAN (PETITUM)

Berdasarkan alasan-alasan dan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas, Tergugat/Penggugat Rekonpensi mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM KONPENSI

DALAM POKOK PERKARA:

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM REKONPENSI

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat Rekonpensi terhadap Tergugat Rekonpensi per tanggal 1 Februari 2023 dikarenakan Tergugat Rekonpensi telah melakukan pelanggaran mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal Pasal 64 ayat (3) poin g, sub point ii.b PKB 2022-2024;
3. Menyatakan bahwa kompensasi atas PHK yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi adalah sesuai 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, maka Tergugat Rekonpensi berhak atas:
 - (a) Uang penghargaan masa kerja $(5.441,831,00 \times 7) = \text{Rp}38.092.817,00$
 - (b) Uang Penggantian Sisa cuti (3,5 hari) = $\text{Rp}875.228,00$
 - (c) Tunjangan Hari Raya $(1/12 \times \text{gaji pokok} \times \text{bulan kerja}) = \text{Rp}4.082.743$

$\text{Rp}43.050.789,00$

Dikurangi dengan pemotongan PPh 21 sebesar Rp0

Sehingga total uang pisah yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi adalah sebesar $(\text{Rp}43.050.789,00 \text{ dikurangi } \text{Rp}0) = \text{sebesar } \text{Rp}43.050.789,00$ (empat puluh tiga juta lima puluh ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah);

4. Menyatakan sah pembayaran kompensasi PHK dari Penggugat Rekonpensi kepada dan telah diterima oleh Tergugat Rekonpensi sebesar $\text{Rp}43.050.789,00$ (empat puluh tiga juta lima puluh ribu



tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah) pada tanggal 24 Maret 2023;

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*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban dan gugatan rekonvensi Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam repliknya pada tanggal 20 Juli 2023 yang pada pokoknya dalam konvensi tetap pada gugatannya dan terhadap gugatan rekonvensi Penggugat memberikan jawaban yang pada pokoknya mengakui dalil-dalil Penggugat Rekonvensi mengenai masa kerja dan upah terakhir Tergugat Rekonvensi namun menolak dalil-dalil mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa terhadap replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam dupliknya tanggal 24 Juli 2023 yang pada pokoknya tetap pada jawaban dan gugatan rekonvensinya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Fotokopi Perhitungan Gaji dan Pajak atas nama Holmes Manahan Siagian-----P-1;
2. Fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 004/P&C/CCEP-CSO/II/2023 tanggal 16 Januari 2023-----P-2;
3. Fotokopi Email Perubahan Data Outlet Area Ujung Batu dan Perubahan WS oleh Holmes Manahan Siagian-----P-3;
4. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024-----P-4;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan saksi-saksi di persidangan yaitu : **1. Muhammad Isa, 2. Junaidi Suherman, 3. Fauzan**, saksi-saksi mana di persidangan dibawah



Direktori
Putusan



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahagung.go.id

sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat guna membuktikan dalil-dalil bantahannya dan gugatan rekonvensinya telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022-2024----- **T/PR-1;**
2. Fotokopi Pengesahan PKB 2022-2024 oleh Kementerian Tenaga Kerja R.I----- **T/PR-2;**
3. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.004/P&C/CCEP-CSO/II/2023, tertanggal 16 Januari 2023-----**T/PR-3;**
4. Fotokopi Risalah Bipartit tanggal 3 Februari 2023 (secara offline)-----
--- **T/PR-4;**
5. Fotokopi Risalah Bipartit tanggal 23 Februari 2023 (secara online)-----
-- **T/PR-5;**
6. Fotokopi Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melalui Surat No. 560/Disnakertrans-HK/1232, tertanggal 9 Mei 2023, dengan Perihal: Anjuran-----
T/PR-6;
7. Fotokopi Surat nomor 028/P&C/CCDI-CSO/V/2023, tertanggal 22 Mei 2022, Perihal: Tanggapan Anjuran Mediasi Holmes Martahan Siagian----- **T/PR-7;**
8. Fotokopi Job Description Assistant Sales Manager (ASM)---- **T/PR-8;**
9. Foto TOKO ALDI----- **P/TR-9;**
10. Foto TOKO LARIS MART----- **T/PR-10;**
11. Fotokopi Lembar Konfirmasi Penjualan dari TOKO LARIS MART, tertanggal 6 April 2022.----- **T/PR-11;**
12. Foto TOKO PUTRA JAYA----- **T/PR-12;**



Direktori
Putusan



Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

13. Foto TOKO LARIS JAYA GROUP ----- **T/PR-13;**
14. Fotokopi Lembar Konfirmasi Penjualan dari TOKO LARIS JAYA GROUP tertanggal 6 April 2022----- **T/PR-14;**
15. Fotokopi Kerjasama Untuk Mengelola Grosir Fiktif (Tidak Tepatnya Pemberian GT Promo Matriks yang diberikan oleh CCOD dan Sales Team)-CCOD Tapung Jaya----- **T/PR-15;**
16. Fotokopi Catatan Wawancara Examiner dengan Saudara Holmes Martahan Siagian----- **T/PR-16;**
17. Fotokopi Surat PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal 1 Maret 2022----- **T/PR-17;**
18. Fotokopi Transfer Pembayaran gaji Bulan Januari 2023 dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal 24 Januari 2023----- **T/PR-18;**
19. Fotokopi Perhitungan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perpu No. 2 Tahun 2022, PP No. 35 Tahun 2021 atas nama Holmes Martahan Siagian----- **T/PR-19;**
20. Fotokopi Transfer dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal tertanggal 24 Maret 2023 sebesar **Rp43.050.789.**----- **T/PR-20;**
21. Fotokopi Surat elektronik (e-mail) dari Holmes Martahan Siagian tertanggal 7 September 2021, yang ditujukan kepada Bambang Devinora, Jupat Sukaimi dan Muhammad Rhadyal----- **T/PR-21;**
22. Fotokopi Surat elektronik (e-mail) dari Muda Abrar (Examiner) kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal 12 April 2022-- **T/PR-22;**
23. Fotokopi Catatan Wawancara Bambang Devinora oleh Time Examiner tertanggal 31 Oktober 2022----- **T/PR-23;**
24. Fotokopi Catatan Wawancara Jupat Sukemi oleh Time Examiner tertanggal 31 Oktober 2022----- **T/PR-24;**

Halaman 29 dari 42 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Tergugat juga menghadirkan saksi-saksi di persidangan yaitu : **1. Suib Paruhunan Nasution, 2. M. Radhyal Wilson, 3. Muda Abrar, dan 4. Dedi Rahimuddin Rangkuti**, saksi-saksi mana di persidangan dibawah sumpah telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah menyampaikan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 24 Agustus 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan diajukan setelah diundangkannya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, maka Majelis Hakim berpendirian penyelesaian perkara *a quo* tunduk kepada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat;
2. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 1 Pebruari 2023 surat Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") No. 004/P&C/CCEP-CSO/I/2003 karena alasan mendesak;
3. Bahwa masa kerja Penggugat adalah 18 tahun lebih tapi kurang dari 21 tahun;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang telah memutus hubungan



kerja Penggugat karena melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama Pasal 64 ayat (3) poin g sub poin ii.b yang didalilkan oleh Penggugat tidak benar dengan alasan pada pokoknya permohonan perubahan outlet yang diajukan Penggugat ke Tergugat (perusahaan) telah sesuai dengan standar operasional prosedur kerja untuk pengajuan perubahan outlet grosir, dan Perubahan terhadap outlet grosir dan penjualannya adalah faktual sesuai dengan keadaan di lapangan dan sama sekali tidak fiktif dan tidak pula memanipulasi order penjualan, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sudah benar dan sesuai PKB 2022-2024 karena Penggugat telah melakukan perbuatan sebagaimana tersebut dalam surat pemberitahuan PHK nomor No.004/P&C/CCEP-CSO/II/2023 tertanggal 16 Januari 2023, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara pada pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 yang berbunyi: *"Menyatakan Surat Nomor : 004/P&C/CCEP-CSO/II/2023 Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat (Holmes Martahan Siagian) adalah tidak sah dan batal demi hukum"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok Penggugat angka 2 diatas yaitu:

- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut di atas dan Tergugat berkewajiban membuktikan dalil-dalil sangkalannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti **P-1** sampai dengan **P-4** dan Saksi-saksi yaitu : **1. Muhammad Isa, 2. Junaidi Suherman, dan 3. Fauzan ;**

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti **T/PR-1** sampai dengan **T/PR-24** dan Saksi-saksi yaitu : **1. Suib Paruhunan Nasution, 2. M. Radhyal Wilson, 3. Muda Abrar, dan 4. Dedi Rahimuddin Rangkuti;**



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

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1** tentang Perhitungan Gaji dan Pajak atas nama Holmes Manahan Siagian, bukti T/PR-, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah Penggugat terdiri dari upah pokok Rp5.418.914,00 dan tunjangan-tunjangan yaitu Tunjangan Posisi Rp200.000,00 dan EMAP Allow/Tunjangan Transport sebesar Rp740.000,00 dan bukti **T/PR-17** berupa Surat PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal 1 Maret 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa komponen upah tetap Penggugat adalah Rp6.358.914,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-2=T/PR3** berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.004/P&C/CCEP-CSO/II/2023, tertanggal 16 Januari 2023 dan keterangan saksi **Muhammad Isa**, saksi **Suib Paruhunan Nasution**, dan saksi **Dedi Rahimuddin Rangkuti** yang pada pokoknya menerangkan bahwa permasalahan Penggugat adalah terkait dengan perubahan outlet yang tidak sesuai dengan ketentuan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa alasan Penggugat telah diputus hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran karena mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet grosir pada sistem SAP dengan merubah nama dari kepemilikan Toko Aldi (6706083) pemilik Aldi dirubah menjadi Toko Laris Mart (6706083) pemilik Fauzan dengan tujuan untuk mendapatkan promo GT dan Rabat, dan mengajukan, mengatur dan mengelola perubahan data outlet grosir pada sistem SAP dengan merubah nama dari kepemilikan Toko Putra Jaya (6706087) pemilik Edi Kurnia dirubah menjadi Toko Laris Jaya Group (6706087) pemilik Junaidi Suherman dengan tujuan untuk mendapatkan promo GT dan Rabat yang mengakibatkan Tergugat menderita kerugian kerugian Rp. 1.122.434.117,- dan sejumlah kompensasi berupa insentif penjualan yang perusahaan bayarkan atas pencapaian target akibat penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat, perbuatan Penggugat tersebut merupakan pelanggaran ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g sub point ii.b PKB Periode 2022-2024;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-3** tentang Email Perubahan Data Outlet Area Ujung Batu dan Perubahan WS oleh Holmes Manahan Siagian dan bukti **T/PR-21** tentang Surat elektronik (e-mail) dari Holmes Martahan Siagian tertanggal 7 September 2021, yang ditujukan kepada



Direktori
Putusan



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

mahagung.go.id

Bambang Devinora, Jupat Sukaimi dan Muhammad Rhadyal, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perubahan outlet Putra Jaya menjadi Laris Jaya Group dan Toko Aldi menjadi Toko Laris Mart adalah atas pengajuan yang dibuat oleh Penggugat dan pengajuan yang bertalian telah disetujui oleh General Manager / GM;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-4=T/PR-1 dan T/PR-2** berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022-2024 dan Pengesahan PKB 2022-2024 oleh Kementerian Tenaga Kerja R.I, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilaksanakan melalui sara hubungan kerja berupa Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang mengatur hak, kewajiban pekerja dan pengusaha, dengan demikian PKB tersebut mengikat pengusaha dan pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerduta. Bahwa PHK karena pelanggaran bersifat mendesak telah diatur dalam ketentuan Pasal 64 huruf g;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat **T/PR4** tentang Risalah Bipartit tanggal 3 Februari 2023 (secara offline) dan **T/PR-5** tentang Risalah Bipartit tanggal 23 Februari 2023 (secara online), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat telah dilakukan perundingan bipartit namun tidak tercapai kesepakatan, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-5** Penggugat menyatakan jika akan tetap di-PHK, Penggugat dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan syarat dibayarkan hak-hak atas pesangon dan penghargaan masa kerjanya, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan lagi hubungan kerjanya dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-6** berupa Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melalui Surat No. 560/Disnakertrans-HK/1232, tertanggal 9 Mei 2023, Perihal: Anjuran, **T/PR-7** berupa Surat nomor 028/P&C/CCDI-CSO/V/2023, tertanggal 22 Mei 2022, Perihal: Tanggapan Anjuran Mediasi Holmes Martahan Siagian, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas perselisihan antara para pihak telah diupayakan penyelesaian secara tripartit melalui Mediasi sesuai mekanisme peraturan perundang-undangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial namun tidak menemukan kesepakatan sehingga Mediator mengeluarkan anjuran yang ditolak oleh Tergugat;



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-8** berupa Job Description Assistant Sales Manager (ASM) bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Muhammad Isa** yang pada pokoknya menerangkan bahwa tugas ASM terkait dengan perubahan outlet adalah melakukan pengecekan di lapangan dengan mengisi form yang ada dengan kelengkapan data-data KTP, No. HP, lokasi gudang, dan nama toko, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat memiliki tugas dan kewenangan terkait dengan perubahan outlet dan dapat mengajukannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti **T/PR-9** berupa Foto Toko Aldi, **T/PR-10** berupa foto Toko Laris Mart, dan bukti **T/PR-11** berupa Lembar Konfirmasi Penjualan dari Toko Laris Mart, tertanggal 6 April 2022, **T/PR-12** berupa Foto Toko Putra Jaya, **T/PR-13** berupa Foto Toko Laris Jaya GROUP, **T/PR-14** berupa Lembar Konfirmasi Penjualan dari Toko Laris Jaya Group tertanggal 6 April 2022 dan **T/PR-15** berupa Kerjasama Untuk Mengelola Grosir Fiktif (Tidak Tepatnya Pemberian GT Promo Matriks yang diberikan oleh CCOD dan Sales Team)-CCOD Tapung Jaya, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Muda Abrar** yang pada pokoknya menerangkan bahwa dari hasil examinasi ditemukan ada perubahan outlet yang tidak sesuai ketentuan yaitu perubahan Toko Aldi menjadi Toko Laris Mart, Toko Putra Jaya menjadi Toko Laris Jaya Group dimana Toko Laris Mart dan Toko Laris Jaya Group tersebut telah melakukan pembelian dan mendapatkan biaya promosi tanpa hak masing-masing dengan menggunakan data outlet/OM Toko Aldi dan Toko Putra Jaya, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas perubahan data outlet yang dilakukan oleh Penggugat telah terjadi pemberian biaya promosi yang tidak sesuai dengan yang seharusnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-16** berupa Catatan Wawancara Examiner dengan Saudara Holmes Martahan Siagian, **T-PR-22** berupa Surat elektronik (e-mail) dari Muda Abrar (*Examiner*) kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal 12 April 2022 bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Muda Abrar**, yang pada pokoknya menerangkan telah terjadi perubahan outlet yang tidak sesuai prosedur yang dilakukan oleh Penggugat yaitu Toko Aldi menjadi Toko Laris Jaya dan Toko Putra Jaya menjadi Toko Laris Jaya Group dengan mengubah nama, alamat dan pemilik toko menggunakan sebelumnya dan tindakan menggunakan nomor outlet lama untuk outlet yang lain tersebut tidak dibolehkan menurut ketentuan dan



Direktori
Putusan



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahagung.go.id

tindakan tersebut dapat menghilangkan kepercayaan pelanggan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah mengakui tindakannya tersebut melanggar prosedur / SOP perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR18** berupa Transfer Pembayaran gaji Bulan Januari 2023 dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal 24 Januari 2023, Majelis Hakim menemukan fakta upah terakhir Penggugat telah dibayarkan bulan Januari 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-19** tentang Perhitungan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perpu No. 2 Tahun 2022, PP No. 35 Tahun 2021 atas nama Holmes Martahan Siagian, bukti T/PR-20 tentang Transfer dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Holmes Martahan Siagian tertanggal tertanggal 24 Maret 2023 sebesar **Rp43.050.789,00** dan keterangan saksi **Dedi Rahimuddin Rangkuti** yang pada pokoknya menerangkan bahwa uang kompensasi PHK Penggugat sudah dibayarkan pada bulan Maret 2023 dan telah dikonfirmasi kepada Penggugat serta tidak ada sanggahan dari Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hak-hak Penggugat terkait dengan pemutusan hubungan kerjanya telah dibayarkan oleh Tergugat melalui transfer sejumlah **Rp43.050.789,00** dengan komponen terdiri dari Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 7 X Gaji Pokok, sisa cuti Rp875,228,00, dan THR secara proporsional Rp4.082.743,00 dan penggugat telah menerimanya tanpa sanggahan apapun. Bahwa perhitungan hak-hak Penggugat berdasarkan Gaji Pokok/Basic Salary Rp5.418.914,00 dan Seragam/Uniform Rp22.917 dengan jumlah Rp5.441.831,00. Berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat tindakan Penggugat harus dimaknai Penggugat telah menyepakati pemutusan hubungan kerjanya tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan



mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Selanjutnya berdasarkan angka 4 Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Menimbang, bahwa pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai pemutusan hubungan kerja. Bahwa berdasarkan fakta-fakta persidangan Majelis Hakim berpendapat pada dasarnya antara Penggugat dengan Tergugat sudah sama-sama menyepakati mengenai pemutusan hubungan kerja karena masing-masing pihak telah menegaskan niatnya untuk tidak meneruskan lagi hubungan kerjanya, namun dalam hal ini para pihak telah berbeda pendapat mengenai alasan pemutusan hubungan kerja dimaksud serta hak-hak yang harus diterima oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat telah memutus hubungan kerja Penggugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g sub point ii.b PKB Periode 2022-2024 yaitu :

- xxv. Dengan sengaja melakukan penjualan fiktif (selling out) untuk mendapatkan diskon/rabat/keuntungan lainnya dan atau pribadi dari perusahaan ;
- xxvii. Melakukan entry data yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya ;
- xxxii. Manipulasi atau order penjualan fiktif.

Bahwa berdasarkan fakta persidangan kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat pada dasarnya adalah melakukan perubahan outlet yang tidak sesuai dengan SOP terkait perubahan Toko Aldi menjadi Toko Laris Jaya dan Toko Putra Jaya menjadi Toko Laris Jaya Group dengan mengubah nama, alamat dan pemilik toko menggunakan NOD sebelumnya dan tindakan menggunakan nomor outlet lama untuk outlet yang lain tersebut tidak dibolehkan menurut ketentuan yang seharusnya menggunakan NOD baru. Bahwa berdasarkan fakta persidangan dari pemeriksaan oleh *examiner* melalui konfirmasi pembelian kepada berupa Lembar Konfirmasi Penjualan dari Toko Laris Mart (vide bukti **T/PR-11**) dan Lembar Konfirmasi Penjualan dari Toko Laris Jaya Group (vide bukti **T/PR-14**) pemilik toko Laris Mart dan



Direktori
Putusan



Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

mahkamahagung.go.id

Laris Jaya Group mengkonfirmasi dan menyetujui data penjualan, diskon dan rabat yang diberikan kepada mereka sehingga dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat tidak ditemukan adanya penjualan fiktif. Bahwa perbuatan Penggugat yang mengajukan perubahan outlet dengan menggunakan NOD outlet yang sudah ada untuk outlet yang baru tersebut juga tidak tepat untuk dikategorikan sebagai perbuatan melakukan entry yang tidak sesuai dengan dokumen pendukung atau fakta sebenarnya karena faktanya adalah Penggugat mengajukan perubahan outlet tidak sesuai dengan prosedur/SOP sebagaimana diakui oleh Penggugat dalam catatan wawancara tanggal 12 April 2023 (vide bukti **T/PR-16**) 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 PKB sehingga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat menggunakan NOD suatu outlet untuk outlet yang lain yang seharusnya menggunakan NOD baru, Majelis Hakim berpendapat lebih tepat karena melakukan tindakan yang dapat disamakan dengan membuat NOD terhadap outlet yang sudah terdaftar sebagaimana diatur dalam ketentuan PKB Pasal 64 huruf e poin iv sub xi dan terhadap pelanggaran dimaksud diberikan sanksi berupa Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, 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 harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini karena pelanggaran, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 dapat dikabulkan dengan penyesuaian redaksi seperlunya;

Menimbang, bahwa hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran telah diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

Pasal 52

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran

Halaman 37 dari 42 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



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);
- uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka kepada Penggugat dengan masa kerja 18 tahun lebih tetapi kurang 21 tahun dibayarkan sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $0,5 \times 9 \times \text{Rp}6.358.914,00 = \text{Rp}28.615.113,00$;
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $7 \times \text{Rp}6.358.914,00 = \text{Rp}44.512.398,00$
 - Uang Penggantian Hak berupa sisa cuti : $\text{Rp}875,228,00$;
- Jumlah : $\text{Rp}74.002.739,00$

Selain hak tersebut diatas, kepada Penggugat dibayarkan THR secara Proporsional yang menjadi hak Penggugat sejumlah $\text{Rp}4.082.743,00$, dengan demikian jumlah keseluruhan hak Penggugat terkait pemutusan hubungan kerjanya adalah $\text{Rp}78.085.482,00$;

Menimbang, bahwa oleh karena berdasarkan fakta persidangan Tergugat telah membayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat sejumlah $\text{Rp}43.050.789,00$, maka jumlah tersebut harus dikurangkan dari hak-hak PHK Penggugat, demikian jumlah hak-hak Penggugat adalah : $\text{Rp}78.085.482,00 - \text{Rp}43.050.789,00 = \text{Rp}35.034.693,00$ yang dibulatkan menjadi **$\text{Rp}35.035.000,00$ (tiga puluh lima juta tiga puluh lima ribu rupiah)** dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 4 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 6 untuk menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Service Award sebesar $\text{Rp}6.000.000,-$ (enam juta rupiah) dan Pin Emas seberat 3,5 gram, oleh karena tidak didukung dengan alat bukti yang memadai, maka dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petitum gugatan angka 7 untuk menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah proses sebesar $\text{Rp}37.313.484,00$ (tiga puluh tujuh juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh empat rupiah) secara seketika dan



sekaligus, Majelis Hakim berpendapat bahwa upah proses phk adalah upah yang dibayar kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan phk pengusaha terbukti tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji, sedangkan PHK terbukti tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara rinci mengenai upah proses, bahwa tuntutan mengenai upah proses tersebut bersandar kepada ketentuan pasal 157A ayat (2) dan ayat (3) yang menyatakan :

Pasal 157A

(1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Berdasarkan ketentuan tersebut, harus dimaknai selama proses penyelesaian perselisihan kedua belah pihak tetap melaksanakan kewajiban masing-masing dengan demikian pekerja wajib dibayar upahnya jika melaksanakan pekerjaan dengan pengecualian hanya jika pekerja diberikan skorsing menjelang PHK oleh pengusaha, oleh karenanya berdasarkan asas "no work no pay" sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh karena Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan dan hubungan kerjanya diputus karena pelanggaran, maka dengan memandang kepada keadilan Penggugat tidak berhak atas upah proses dimaksud, dengan demikian petitum gugatan angka 7 tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 8 berupa menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) setiap harinya dalam keterlambatan menjalankan putusan dalam perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap, bahwa dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a Rv Junto yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 bahwa



penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa. maka permohonan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut diatas, gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat konvensi telah mengajukan gugat balik / rekonvensi terhadap Penggugat konvensi;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah uraian gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, Majelis Hakim berpendapat gugatan rekonvensi pada dasarnya merupakan pengulangan jawaban pokok perkara dalam konvensi yang disertai dengan tuntutan untuk menyatakan sah pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena alasan mendesak dengan hak-hak sesuai dengan yang telah dibayarkan oleh Tergugat, maka menurut pendapat Majelis Hakim perihal pokok perselisihan dalam gugatan rekonvensi secara *mutatis mutandis* dianggap telah cukup dipertimbangkan dalam pokok perkara dalam konvensi, oleh karenanya terhadap gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut dinyatakan ditolak;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena dalam konvensi gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka Tergugat sebagai pihak yang kalah harus dihukum untuk membayar biaya perkara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 606a RV, Pasal 1338 KUHPerdara, Pasal 1 angka 22, Pasal 93, Pasal 154 ayat (1) huruf k, dan Pasal 157A Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 36 huruf k, Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;



MENGADILI:

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Nomor : 004/P&C/CCEP-CSO/II/2023 Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat (Holmes Martahan Siagian) adalah tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat (Holmes Martahan Siagian) dengan Tergugat (PT. Coca Cola Distribution Indonesia) berdasarkan putusan ini terhitung sejak Putusan ini diucapkan karena pelanggaran;
4. Menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja dengan jumlah seluruhnya **Rp35.035.000,00 (tiga puluh lima juta tiga puluh lima ribu rupiah);**
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi Tersebut;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi membayar biaya perkara sejumlah **Rp276.000,00 (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah);**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023, oleh kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **YULIAZMEN, S.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan



Negeri Pekanbaru Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 12 Juni 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 7 September 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu MARLINEN GRESLY S, S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

MARLINEN GRESLY S, S.H.

Perincian biaya :

1. Pendaftaran Perkara.....	:	Rp30.000,00;
2. Panggilan Tergugat.....	:	Rp166.000,00;
3. Redaksi.....	:	Rp10.000,00;
4. Meterai.....	:	Rp10.000,00;
5. A T K	:	Rp50.000,00
6. P N B P	:	Rp10.000,00;
Jumlah	:	<u>Rp 276.000,00;</u>
(dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah)		