



PUTUSAN
Nomor 34/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 :

BAMBANG DEVINORA, Pekerjaan karyawan PT. Coca Cola Distribution Indonesia, beralamat di Jalan Delima Villa Taman Raya Raudha Blok N No. 39 RT.013/RW.001 Kelurahan Delima Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, memberi kuasa kepada **SYARIFUDDIN, S.H. dan HAZMI HAMID, SH.**, masing-masing adalah 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 30 Januari 2023 yang telah terdaftar di kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 19 Mei 2023 Nomor 117/SK/PHI/2023/PNPbr
-----**Penggugat**
at;

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.**, Para Advokat, berkantor pada **WITIN & PARTNERS Law**

Halaman 1 dari 56 Putusan PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Offices, beralamat di Gedung Atlantica, Lantai 4, Ruang 405, Jalan Kuningan Barat, nomor 7, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Juni 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 19 Juni 2023 nomor register 139/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 22 Mei 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 24 Mei 2023 dalam Register Nomor 34/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 April 1994 sampai dengan tanggal 01 Februari 2023 (masa kerja 28 tahun 10 bulan) dengan jabatan terakhir sebagai Sales Manager 1, yang awalnya di recruit dan di terima di Padang Pariaman Sumatera Barat dan ditugaskan di Wilayah Riau dengan menerima upah terakhir setiap bulannya sebesar Rp. 22.230.000,- (dua puluh dua juta dua ratus tiga puluh ribu rupiah), terlampir daftar perincian 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 berdasarkan Surat Nomor : 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Bambang Devinora, di nilai oleh Tergugat telah melanggar Pasal 64 ayat (3) **huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024**, dengan alasan sebagai berikut :
 - 2.1. Mengacu kepada G&C No. 082/CSO/10-2022 dimana Penggugat dinyatakan bersalah dan sudah menerima Surat Peringatan Pertama dan Terakhir No. 091/PC/CCEP CSO/XI/2022 Dimana pada kasus ini terdapat kerugian perusahaan sebesar Rp 8.477.352.504 dan

Halaman 2 dari 56 Putusan PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- sejumlah kompensasi berupa insentif penjualan yang perusahaan bayarkan atas pencapaian target akibat penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat ;
- 2.2. Mengacu kepada G&C No. 083/CSO/10-2022 dimana Saudara dinyatakan bersalah: Terbukti lalai karena tidak melakukan peninjauan kembali kelengkapan persyaratan secara sistem ataupun aktual di lapangan atas permohonan pengajuan perubahan data outlet yang diajukan oleh bawahan dan tidak sesuai dengan SOP untuk outlet grosir TOKO SUMBER (6686585) milik Acong Hadi menjadi TOKO SUMBER (6686585) milik Jonathan di CCOD Bengkalis Terbukti lalai dalam memonitor dan mengawasi bawahan terkait dengan penjualan menggunakan outlet grosir yang tersebut di atas dengan kerugian perusahaan senilai Rp 1.252.448.084,- dan sejumlah kompensasi berupa insentif penjualan yang perusahaan bayarkan atas pencapaian target akibat penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat tersebut ;
- 2.3. Mengacu kepada G&C No. 044/CSO/05-2022 dimana Saudara dinyatakan bersalah :
- Terbukti lalai karena tidak melakukan peninjauan kembali kelengkapan persyaratan secara sistem ataupun aktual di lapangan atas permohonan pengajuan perubahan data outlet yang diajukan oleh bawahan dan tidak sesuai dengan SOP, untuk outlet grosir :
1. TOKO ALDI (6706083) pemilik Aldi, dirubah menjadi TOKO MART (6706083) pemilik Fauzan Darmawan.
 2. TOKO PUTRA JAYA (6706087) pemilik Edi Kurnia, dirubah menjadi LARIS JAYA GROUP (6706087) Muh. Junaidi Suherman
Terbukti lalai dalam memonitor dan mengawasi bawahan terkait dengan penjualan menggunakan outlet grosir tersebut di atas dengan kerugian perusahaan senilai 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.
 3. Bahwa alasan-alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak benar dan bertentangan dengan ketentuan PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia (CCDI) periode 2022-2024 dan ketentuan

Halaman 3 dari 56 Putusan PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



ketenagakerjaan serta hukum perdata yang berlaku, yang dapat Penggugat sampaikan berikut ini:

3.1. Bahwa berdasarkan materi alasan pertama yang termuat dalam alasan PHK pada angka 2.1. Mengacu kepada G&C No. 082/CSO/10-2022 dimana Penggugat dinyatakan bersalah dan sudah menerima Surat Peringatan Pertama dan Terakhir No. 091/PC/CCEP-CSO/XI/2022 Dimana pada kasus in terdapat kerugian perusahaan senilai Rp 8.477.352.504 dan sejumlah kompensasi berupa insentif penjualan yang perusahaan bayarkan atas pencapaian target akibat penjualan kepada outlet yang tidak berhak mendapatkan promo dan rabat ;

-- Bahwa berdasarkan kesalahan ini Penggugat telah dikenakan sanksi Surat Peringatan Pertama dan Terakhir yaitu sesuai dengan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir Nomor : 091/PC/CCEP-CSO/XI/2022 Tanggal 6 Desember 2022 melanggar pasal 64 ayat (3)huruf e poin iv.b.xi (tanpa menyebutkan Periode masa berlaku PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia), bahwa berdasarkan ketentuan PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia 2022-2024, sesuai dengan ketentuan Pasal 64 huruf f-ii PKB PT. Coca Cola Periode 2022-2024, pengenaan sanksi PHK hanya dapat dikenakan jika dalam masa menjalani sanksi SP Pertama dan Terakhir melakukan kesalahan yang sama atau berbeda barulah dapat dikenakan Sanksi PHK dan lagi pula masa berlaku Surat Peringatan biasanya selama 6 bulan dan jika terjadi dalam masa ini maka Penggugat dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, namun akan tetapi dalam masa periode sanksi ini berjalan terhitung sejak tanggal 6 Desember 2022 Penggugat tidak melakukan kesalahan yang sama atau kesalahan yang berbeda dan dalam menjalani masa sanksi ini ternyata Penggugat telah diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Januari 2023 sesuai dengan Surat PHK Nomor 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 tanggal 16 Januari 2023 : artinya dalam masa periode 6 bulan menjalankan Masa Sanksi SP I dan Terakhir, Tergugat telah menjatuhkan sanksi PHK dalam kasus dan



perkara yang sama yang telah dikenakan sanksi SP I dan Terakhir dimana dalam masa ini Penggugat tidak melakukan kesalahan apa-apa sebagaimana yang dinyatakan oleh Tergugat dalam surat PHK nya; hal ini tentunya sangat bertentangan dengan ketentuan PKB Pasal 64 huruf f-ii PKB PT. Coca Cola Periode 2022-2024 dan Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan, oleh karena itu alasan PHK ini adalah tidak sah dan harus dibatalkan menurut hukum ;

- 3.2. Bahwa terhadap alasan kedua sebagaimana tersebut dalam surat PHK Nomor : 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 Tanggal 16 Januari 2023, Penggugat sama sekali tidak terlibat selaku Manager Sales 1 karena Pengajuan tersebut langsung diajukan oleh Sofyan Risandi ke Perusahaan (dalam hal ini Bp Jupat Sukaimi) untuk outlet grosir Toko Sumber (6686585) Toko Sumber milik Acong/Hadi menjadi grosir outlet grosir Toko Sumber (6686585) milik Jonathan di CCOD Bengkalis dan proses ini telah disetujui oleh Tergugat, setahu Penggugat pengajuan ini biasanya sebelum disetujui oleh Tergugat, terlebih dahulu diverifikasi di bagian RTM oleh M. Rhadial Wilson dan terakhir di verifikasi di bagian Master Data oleh Malinda Pratiwi, setelah dinilai lengkap dan tidak bertentangan dengan SOP, dan bila permohonan (requisitor) dinyatakan lengkap menurut RTM dan Master Data yang sudah ditandatangani oleh Requisitor dan Tergugat (Jupat Sukaimi), sesuai dengan prosedur diatas akhirnya perubahan outlet grosir ini telah disetujui di jalankan Perusahaan ; bahwa sesuai dengan fakta dari proses pengajuan setuju atau tidak setujunya pengajuan Sofyan Risandi kepada Tergugat, semua proses ini sama sekali tidak melibatkan Penggugat dalam proses pengajuan ini, oleh karena itu tidak wajar kiranya kepada Penggugat untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja akibat dari adanya perubahan outlet groser ini ;
- 3.3. Bahwa begitu juga untuk pengajuan perubahan outlet grosir Toko Aldi pemilik Aldi dirubah menjadi Toko Laris Mart pemilik Fauzan Darmawan dan Toko Putra Jaya pemilik Edi Kurnia dirubah menjadi Laris Jaya Group pemilik Junaidi Suherman ; pengajuan ini adalah sama dengan prosedur sebagaimana termuat dalam angka 3.2. diatas dan dalam proses ini Penggugat juga tidak terlibat karena permohonan



langsung diajukan oleh Holmes Siagian ke Tergugat (dalam hal ini Jupat Sukaimi) ; dalam hal ini Penggugat sama sekali tidak terlibat baik dari pengajuan maupun dalam pengesahan verifikasi pengajuan tersebut ; oleh karena itu alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku dan PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024, karena dalam proses tersebut tidak melibatkan Penggugat;

- 3.4. Bahwa yang menjadi dasar hukum PHK Penggugat adalah melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (3) **huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024** berbunyi “Sanksi atas **pelanggaran lain yang belum tertuang** dalam point-point di atas maka akan disesuaikan dengan bobot atau tingkat pelanggaran seperti tersebut diatas dan manajemen harus memastikan pemberian sanksi oleh atasan tidak boleh sewenang-wenang dan diputuskan melalui proses investigasi perusahaan” adalah bertentangan dengan ketentuan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara, mengingat ketentuan **Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024 telah mengisyaratkan objek perjanjian yang tidak jelas untuk kejadian yang akan datang yang dapat merugikan kepentingan Penggugat, dengan kata lain ada unsur yang dilarang dalam suatu perjanjian yaitu suatu hal tertentu yang tidak jelas objeknya;** dalam ketentuan Pasal 64 ayat (3) **huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024**, telah mengisyaratkan suatu perjanjian yang tidak jelas objeknya, sehingga ketentuan ini dapat merugikan kepentingan Penggugat (Pekerja) dan menguntungkan bagi Tergugat (PT. Coca Cola Distribution Indonesia), selanjutnya untuk ketentuan **investigasi** adalah kewenangan aparat hukum dan bukan kewenangan dari Perusahaan, oleh karena itu ketentuan pasal PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 ini tentunya tidak dapat dijadikan dasar untuk pengenaan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dan Pasal ini dinilai perbuatan yang sewenang-wenang terhadap pekerja oleh Tergugat, oleh karena itu ketentuan **Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024** ini secara hukum tidak sah dan haruslah dibatalkan demi hukum ;

Halaman 6 dari 56 Putusan PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

Disclaimer

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



- 3.5. Bahwa bila disimak dan diteliti waktu kejadian pengajuan outlet grosir yang terjadi dengan pelanggaran PKB periode 2022-2024, sangat tidak ada relevansinya, yang mana waktu kejadian pengajuan dari Sofyan Risandi dan Holmes Siagian terjadi ditahun 2021, dimana pada waktu ini berlaku PKB Periode 2020-2022, sehingga sudah sewajarnya memberlakukan ketentuan PKB Periode 2020-2022 mengingat ketentuan sanksi berlaku untuk periode tersebut, sementara Periode 2022-2024 Penggugat tidak melakukan apa-apa yang telah dianggap melanggar PKB Periode 2022-2024, oleh karena itu penjatuhan sanksi PHK tersebut terhadap Penggugat adalah tidak sah dan harus dibatalkan demi hukum ;
- 3.6. Bahwa dengan demikian alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah tidak sah dan batal demi hukum ;
4. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum maka sudah seharusnya Tergugat memperkerjakan kembali Tergugat di posisi dan jabatan semula yaitu sebagai Sales Manager 1 dan mengingat juga bahwa selama menjalankan pekerjaan lebih kurang 29 tahun di perusahaan ini Penggugat adalah termasuk karyawan yang berprestasi dalam menjalankan target perusahaan dan telah mendapatkan berbagai penghargaan dan tidak pernah dikenakan sanksi pelanggaran PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia, namun demikian walaupun nantinya Penggugat dipekerjakan lagi tentunya akan membuat hubungan industrial tidak harmonis antara Penggugat dengan Tergugat bila dilanjutkan, oleh karena itu bila Tergugat ingin mengakhiri hubungan kerja ini pada dasarnya Penggugat bersedia, dengan keharusan dan kewajiban 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 yang berupa *uang pesangon dua kali* sebagaimana diatur dalam Pasal 68 ayat (4) huruf a PKB PT Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 tentang ada diaturnya pembayaran pesangon

Halaman 7 dari 56 Putusan PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dua kali, penghargaan masa kerja satu kali, uang penggantian hak berupa uang penggantian perumahan dan pengobatan 15%, sisa cuti yang belum diambil sebanyak 32 hari (tahun 2021 sebanyak 14 hari dan tahun 2022 sebanyak 18 hari), biaya atau ongkos pulang kedaerah asal sebagaimana telah diatur dalam Pasal 42 ayat (3) huruf a, b dan c, serta ketentuan Pasal 19 ayat (1) huruf c tentang jumlah hak cuti PKB PT Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024, bonus untuk periode Januari – Desember 2022 yang dibayarkan pada tahun 2023 sebesar dua kali upah dan Tunjangan Hari Raya tahun 2023 sebagaimana diatur dalam Pasal 29 dan Pasal 31 PKB PT Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 ;

5. Bahwa adapun hak-hak yang harus Penggugat terima sebagaimana yang termaksud dalam angka 4 diatas seluruhnya berjumlah Rp. 830.440.000,- (delapan ratus tiga puluh juta empat ratus empat puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 22.230.000,-$ =Rp. 400.140.000,-
 - b. Uang Penghargaa masa kerja $10 \times \text{Rp. } 22.230.000,-$ =Rp. 222.300.000,-
 - c. Uang Penggantian perumahan dan pengobatan
 $15\% \times 622.440.000,-$ = Rp. 93.366.000,-
 - d. Sisa cuti $32/21 \times \text{Rp. } 22.230.000,-$ = Rp. 33.874.000,-
 - e. Ongkos/Biaya pulang ke daerah asal untuk 4 org
 $\times \text{Rp. } 250.000,- + \text{Trucking barang rumah tangga}$
 $\text{Rp. } 13.000.000$ = Rp.14.000.000,-
 - f. Tunjangan Hari Raya Idul Fitri Tahun 2023 = Rp.22.230.000,-
 - g. Bonus Tahun 2022, $2 \times \text{Rp. } 22.230.000,-$ = Rp.44.460.000,-
- Total Rp. 830.440.000,-
- (delapan ratus tiga puluh juta empat ratus empat puluh ribu rupiah)

6. Bahwa pada 31 Januari 2023 yang lalu isteri Penggugat harus menjalani Pemeriksaan Digital Substraction Anglography (DSA), namun tetapi pemeriksaan ini tertunda karena Tergugat tidak mau menanggung biaya pemeriksaan tersebut mengingat PHK Penggugat yang dikeluarkan pertama kali berlaku secara efektif tanggal 31 Januari 2023, tetapi setelah dilakukan Bipartit ternyata PHK Penggugat berlaku secara efektif tanggal 1 Februari 2023, oleh karena tanggal 31 Januari 2023 Penggugat masih karyawan Tergugat, maka segala jaminan kesehatan masih tetap ditanggung oleh Tergugat, akibat kesalahan dari Tergugat hingga kini Isteri Penggugat



belum melakukan DSA yang seharusnya DSA tersebut dapat dilaksanakan pada tanggal 31 Januari 2023, oleh karena itu wajar dan beralasan hukum kiranya Penggugat meminta biaya pengobatan DSA isteri Penggugat yang tertunda dalam masa Penggugat masih menjadi karyawan yaitu tanggal 31 Januari 2023, maka oleh karena Tergugat diwajibkan untuk menanggung biaya jaminan kesehatan sesuai dengan standar pengobatan DSA saat ini tidak kurang dari Rp.45.000.000,- (empat puluh lima juta rupiah) untuk biaya Pemeriksaan DSA, Rawat Inap dan Obat-obatan di Rumah Sakit Awal Bros, yang harus dibayarkan kepada Penggugat sebagai biaya pengobatan tertunda untuk isteri Tergugat dalam menjalankan Pemeriksaan DSA di rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru sebagai tempat rujukan pemeriksaan DSA isteri Penggugat yang di bayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat secara seketika dan sekaligus ;

7. Bahwa oleh karena perselisihan pemutusan hubungan kerja hingga sampai saat ini masih berlangsung dan belum ditetapkan adanya pengakhiran hubungan kerja dan mengingat pula PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum oleh karena itu hubungan kerja dianggap belum putus sampai adanya putusan pengadilan hubungan industrial ini berkekuatan hukum tetap, maka wajar dan beralasan hukum kiranya terhadap Tergugat tetap berkewajiban membayar upah proses 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 Rp22.300.000,- (dua puluh dua juta tiga ratus ribu rupiah) paling lama selama 6 bulan yang jumlahnya keseluruhan adalah Rp. 22.230.000,- X 6 bulan = Rp. 133.380.000,- (seratus tiga puluh tiga juta tiga ratus delapan puluh ribu rupiah);
8. 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 ;
9. 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/1231 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 kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memanggil kedua belah pihak dan memperkenankan 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 : 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat (Bambang Devinora) adalah tidak sah dan batal demi hukum ;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat (**BAMBANG DEVINORA**) dengan Tergugat (**PT. COCA COLA DISTRIBUTION INDONESIA**) terhitung sejak putusan ini diucapkan ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan PKB PT. Coca Cola Distribution Indonesia Periode 2022-2024 secara seketika dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :
 - a. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 22.230.000,-$ = $\text{Rp. } 400.140.000,-$
 - b. Uang Penghargaan masa kerja $10 \times \text{Rp. } 22.230.000,$
= $\text{Rp. } 222.300.000,-$
 - c. Uang Penggantian perumahan dan pengobatan
 $15\% \times \text{Rp. } 622.440.000,-$ = $\text{Rp. } 93.366.000,-$
 - d. Sisa cuti $32/21 \times \text{Rp. } 22.230.000,-$ = $\text{Rp. } 33.874.000,-$
 - e. Ongkos/Biaya pulang ke daerah asal untuk 4 org
 $\times \text{Rp. } 250.000,-$ + Trucking barang rumah tangga
 $\text{Rp. } 13.000.000$ = $\text{Rp. } 14.000.000,-$
 - f. Tunjangan Hari Raya Idul Fitri Tahun 2023 = $\text{Rp. } 22.230.000,-$
 - g. Bonus Tahun 2022, $2 \times \text{Rp. } 22.230.000,-$ = $\text{Rp. } 44.460.000,-$
 - h. Upah Proses $\text{Rp. } 22.230.000,- \times 6$ bulan = $\text{Rp. } 133.380.000,-$Jumlah : = $\text{Rp. } 963.750.000,-$ (Sembilan ratus enam puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) :



5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat biaya pengobatan tertunda sebesar Rp. 45.000.000,- (empat puluh lima juta rupiah) secara seketika dan sekaligus ;
6. 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 ;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang terbit dalam perkara ini ;

Namun akan tetapi apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru 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 diantara 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 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 Sales Manager, dan jabatan-jabatan lainnya terkait dengan perkara a quo, 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 jabatan-jabatan yang terkait dengan pembukaan wholesaler atau outlet retail adalah *Sales Representatif, Assistant Sales Manager ("ASM")*, dan *Sales Manager*;
8. Bahwa salah satu tugas pokok dari *Sales Representatif* adalah bertanggung jawab untuk mengidentifikasi peluang dan pembukaan outlet baru (NOD berkualitas tinggi) berdasarkan rencana bisnis;
9. Bahwa salah satu tugas dari ASM adalah bertanggung jawab untuk mengidentifikasi peluang dan pembukaan outlet baru (NOD berkualitas tinggi) berdasarkan rencana bisnis, dan melakukan verifikasi serta melakukan validasi kelas outlet berdasarkan potensi dan riwayat penjualan atau permintaan penutupan outlet;
10. Bahwa adapun tugas dan tanggung jawab *Sales Manager*, antara lain sebagai berikut:
 - (a) Melakukan verifikasi dan validasi potensi toko dan riwayat penjualan berdasarkan kelas toko dan termasuk permintaan penutupan outlet;
 - (b) Melakukan sesi coaching harian dengan ASM dengan fokus untuk meningkatkan KPI yang relevan dan keahlian dengan menggunakan *E-Coaching Tablet* sebagai alat bantu;
 - (c) Memantau dan mengontrol pelaksanaan coaching harian yang dilakukan oleh ASM kepada *Sales Representatif* untuk meningkatkan kemampuan seluruh anggota tim;
 - (d) Meninjau dan memantau pencapaian harian, mingguan, dan bulanan ASM sebagai dasar pengisian RKH (Rencana Kerja Harian) dan



- mengkomunikasikan dengan jelas pencapaian dan target tim kepada semua anggota tim;
- (e) Memimpin dan memantau anggota tim dalam aktivitas eksekusi pasar (memajang produk, 10 rencana kunjungan penjualan, penempatan POSM, kesesuaian harga, PICOS), pembuatan pesanan outlet dan program pemasaran nasional/lokal yang sedang berjalan untuk mencapai target penjualan harian, bulanan, dan tahunan;
11. Bahwa berdasarkan beberapa tugas dan tanggung jawab *Sales Representatif*, *ASM*, dan *Sales Manager* sebagaimana tersebut di atas, maka dalam hal pembukaan wholesaler atau outlet grosir maupun atas penjualan yang dilakukan oleh wholesaler atau outlet grosir, *Sales Manager* mempunyai tanggung jawab memberikan panduan yang jelas kepada anggota tim terkait mengidentifikasi peluang di pasar dan potensi pembukaan toko baru (NOD berkualitas) sesuai dengan rencana bisnis, melakukan verifikasi dan validasi potensi toko dan riwayat penjualan berdasarkan kelas toko dan termasuk permintaan penutupan outlet, serta memantau dan memperbaharui jadwal dan pemenuhan pengiriman harian untuk memastikan jumlah produk yang tepat dikirim kepada outlet yang tepat dalam jangka waktu yang ditentukan dan menindaklanjuti masalah apapun kepada pihak terkait;
12. 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;
13. 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 benar, dan mencapai volume penjualan dalam jangka waktu tertentu;
- Masa Kerja, Jabatan Terakhir dan Upah terakhir yang diperoleh oleh Penggugat.**
14. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang bekerja sejak tanggal 19 April 1994 sampai dengan tanggal 31 Januari 2023 sebagaimana termuat di dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) No.



- 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022, tanggal 16 Januari 2023, dengan jabatan terakhir sebagai Sales Manager;
15. 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;
 16. 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;
 17. 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;
 18. Bahwa sedangkan Tunjangan Untuk Kepemilikan Kendaraan/*Car Ownership Program* merupakan komponen "Fasilitas", sebab diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan Penggugat di dalam melaksanakan pekerjaannya, dan oleh karenanya bukan atau tidak termasuk dalam komponen perhitungan atas kompensasi PHK terhadap Penggugat sebagaimana diatur dalam 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;



19. Bahwa dengan demikian komponen untuk perhitungan kompensasi PHK terhadap Penggugat, hanya terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp15.200.000,00 (lima belas juta dua ratus ribu Rupiah);
Penggugat telah melakukan kesalahan/pelanggaran yang bersifat mendesak dengan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") sebagaimana diatur pada Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024.
20. Bahwa dasar dan alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah sebagai berikut:
- (a) Penggugat telah menerima Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, melalui surat No. 091/PC/CCEP-CSO/XI/2022;
 - (b) Penggugat telah lalai karena tidak melakukan peninjauan kembali kelengkapan persyaratan secara sistem maupun aktual di lapangan atas permohonan pengajuan data outlet yang diajukan oleh bawahan, dan tidak sesuai dengan SOP untuk melakukan perubahan data pada outlet grosir TOKO SUMBER (6686585) milik Acong/Hadi menjadi TOKO SUMBER (6686585) milik Jonathan;
 - (c) Penggugat telah lalai dalam memonitor dan mengawasi bawahannya terkait penjualan menggunakan outlet tersebut di atas, sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan/Tergugat (sebesar Rp1.252.448.084,00);
 - (d) Penggugat telah lalai karena tidak melakukan peninjauan kembali atas kelengkapan persyaratan secara sistem maupun secara aktual di lapangan atas permohonan pengajuan perubahan data outlet yang diajukan oleh bawahannya yang tidak sesuai dengan SOP untuk outlet grosir TOKO ALDI (6706083) milik Aldi, diubah menjadi TOKO LARIS MART (6706083) dengan pemilik menjadi bernama Fauzan, dan TOKO PUTRA JAYA (6706087) dengan pemilik Edi Kurnia dirubah menjadi LARIS JAYA GROUP (6706087) dengan nama pemilik Junaidi Suherman;
 - (e) Penggugat telah lalai dalam memonitor dan mengawasi bawahannya terkait penjualan menggunakan outlet grosir tersebut di atas, sehingga Perusahaan/Tergugat mengalami kerugian (sebesar Rp1.122.434.117,00);



21. 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 092/PC/CCEP-CSO/XII-2022 tertanggal 16 Januari 2022;
22. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.1. dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat tidak melakukan kesalahan yang sama atau kesalahan yang berbeda pada saat menjalani sanksi Peringatan Pertama dan Terakhir, namun Tergugat telah menjatuhkan sanksi PHK terhadap Penggugat, sehingga menurut pendapat Penggugat bertentangan dengan Pasal 64 ayat 3 huruf f butir ii Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2022-2024;

Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.1. dalam Posita Gugatan Penggugat, adalah sebagai berikut:

- 22.1. Kejadian/peristiwa yang menjadi dasar dan alasan pemberian Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, yaitu terkait dengan pelanggaran dilakukan terhadap outlet ITA (6530780). Hal ini **berbeda** dengan kesalahan Penggugat sebagaimana diuraikan pada angka 20 (sembilan belas) huruf "b" sampai dengan huruf "f" pada penjelasan di atas, yang menjadi alasan PHK terhadap Penggugat;
- 22.2. Terhadap Kesalahan/pelanggaran yang dilakukan (sebagaimana diuraikan pada angka 20 (sembilan belas) huruf "b" sampai dengan huruf "f" di atas) belum diberikan sanksi oleh Tergugat. Kesalahan/pelanggaran Penggugat adalah lalai dalam melakukan peninjauan kembali atas kelengkapan persyaratan secara sistem maupun aktual di lapangan atas permohonan pengajuan perubahan data outlet yang diajukan oleh bawahannya yang tidak sesuai *Standard Operation Sistem (SOP)* untuk perubahan outlet grosir sebagai berikut: (i) TOKO SUMBER milik Acong/Hadi, diubah menjadi TOKO SUMBER milik Jonathan, (ii) outlet grosir TOKO ALDI (6706083) pemilik Aldi, diubah menjadi TOKO LARIS MART (6706083) milik Fauzan Darmawan, dan (iii) outlet grosir TOKO PUTRA JAYA (6706087) milik Edi Kurnia, diubah menjadi



LARIS JAYA GROUP milik Junaedi Suherman (6706087), serta lalai dalam melakukan memantau penjualan yang dilakukan oleh wholesaler atau outlet grosir sebagaimana tersebut di atas;

Sehubungan dengan ada perubahan data di atas, maka terjadi hal-hal sebagai berikut:

22.2.1. Terdapat 2 (dua) outlet grosir dengan nama TOKO SUMBER. TOKO SUMBER yang asli dan TOKO SUMBER fiktif. TOKO SUMBER yang asli masih aktif melakukan penjualan produk-produk Coca-Cola secara retail, dan lokasi sesuai dengan Geocode yang ada di *Distributor Management Sistem (DMS)*, yang berada di Kota Bengkalis, sedangkan TOKO SUMBER (yang palsu/fiktif, hasil pengubahan data) tidak ditemukan keberadaannya;

TOKO SUMBER (yang asli) masih aktif melakukan penjualan produk-produk Coca-Cola secara retail, dan lokasi sesuai dengan Geocode yang ada di *Distributor Management Sistem (DMS)*, dan berdasarkan konfirmasi yang diberikan oleh pemiliknya, yang bernama ACONG/HADI kepada Tergugat, jelas bahwa TOKO SUMBER (yang asli) tidak pernah melakukan pembelian produk dengan jumlah di atas 1000 pcs sejak tahun 2019;

Akibat kelalaian Penggugat dalam jabatannya selaku Sales Manager untuk melakukan monitoring dalam pembentukan wholesaler atau outlet grosir, dan untuk memantau penjualan yang dilakukan, sehingga terjadi pencatatan penjualan yang tercatat dilakukan oleh TOKO SUMBER fiktif. Dan, Perusahaan/Tergugat akhirnya membayarkan Diskon Regular Wholesaler, Diskon Khusus Wholesaler, Rebate dan Reward kepada TOKO SUMBER fiktif sebesar Rp1.252.448.084,00 (satu miliar dua ratus lima puluh dua juta empat ratus empat puluh delapan ribu delapan puluh empat Rupiah), padahal apabila Penggugat tidak lalai dalam menjalankan tugas



dalam jabatannya selaku Sales Manager, seharusnya Tergugat tidak melakukan pembayaran tersebut kepada TOKO SUMBER yang fiktif tersebut. Dengan demikian jelas Tergugat mengalami kerugian sehubungan dengan kelalaian yang dilakukan oleh Penggugat;

- 22.2.2. Bahwa terhadap OM Outlet TOKO ALDI (6706083) yang merupakan outlet yang sah terdaftar di/pada *Distributor Management Sistem (DMS)*, telah diambilalih akunya 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 Darmawan	Aldi
Nomor telepon	081364236757	085206261919
Kode Pos	28558	28772
District	Tambusai	Perawang
Kota	Rokan Hulu	Siak
OM	6706083	6706083

- 22.2.3. 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 detail perubahan data yang terjadi:

	LARIS JAYA GROUP (Outlet BARU)	TOKO PUTRA JAYA (Outlet LAMA)
Alamat	Jl. Pasar Plamboyan AD 11 No. 1	Jl. Flamboyan Psar 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 kelalaian Penggugat dalam jabatannya selaku Sales Manager dalam melakukan monitoring dalam pembentukan wholesaler atau outlet grosir, dan memantau penjualan yang dilakukan, sehingga terjadi pencatatan penjualan yang tercatat dilakukan oleh TOKO LARIS MART dan LARIS JAYA GROUP. Dan, Perusahaan/Tergugat akhirnya 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 apabila Penggugat tidak lalai dalam menjalankan tugas dalam jabatannya selaku Sales Manager, seharusnya Tergugat tidak melakukan pembayaran tersebut kepada TOKO LARIS MART dan LARIS JAYA GROUP. Dengan demikian jelas Tergugat mengalami kerugian sehubungan dengan kelalaian yang dilakukan oleh Penggugat;

- 22.3. Dalam wawancara yang dilakukan oleh *Examiner* dari pihak Tergugat, pada tanggal 31 Oktober 2022, **Penggugat mengakui bahwa dirinya tidak melakukan crosscheck atau pengecekan ke lapangan terkait perubahan penggunaan outlet code dari**



- TOKO PUTRA JAYA diubah menjadi LARIS JAYA GROUP, dan dari TOKO ALDI diubah menjadi TOKO LARIS MART;**
- 22.4. Dalam wawancara yang dilakukan oleh *Examiner* dari pihak Tergugat, pada tanggal 31 Oktober 2022, Penggugat juga mengakui bahwa Penggugat menyadari dan memahami bahwa dampak dari perubahan data outlet tersebut telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan/Tergugat dikarenakan pemberian GT Promo Matrix (Rebate, Diskon, Program Vehicle, dan lain-lain) tidak diberikan kepada outlet yang tepat;
- 22.5. Kesalahan-kesalahan Penggugat sebagaimana tersebut di atas, yang juga telah diakui dan disadari oleh Penggugat, termasuk pengakuan atas dampak kesalahan Penggugat yang telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan/Tergugat, jelas telah merugikan perusahaan, dan berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf "g" angka "ii" poin "jj" PKB 2022-2024, dapat dikenakan sanksi PHK;
- 22.6. Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, kesalahan-kesalahan yang menjadi dasar PHK terhadap Penggugat adalah kesalahan sebagaimana diuraikan pada poin 22.3 sampai 22.6 di atas, bukan dikarenakan peningkatan dari kesalahan Penggugat yang telah diberikan sanksi berupa pemberian Surat Peringatan Pertama dan Terakhir;
23. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.2 dan 3.3. dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat dalam kedudukannya sebagai Sales Manager, Penggugat sama sekali tidak terlibat dalam perubahan data outlet TOKO SUMBER (6686585) milik Acong/Hadi menjadi outlet grosir TOKO SUMBER (6686585) menjadi milik Jonathan, dan sepengetahuan Penggugat sebelum disetujui oleh Bapak Jupat Sukaimi harus terlebih dahulu diverifikasi di bagian RTM (oleh M. Rhadial Wilson), dan terakhir di bagian Master Data (oleh Melinda Pratiwi), maupun pengajuan perubahan outlet grosir TOKO ALDI milik Aldi menjadi TOKO LARIS MART menjadi milik Fauzan Darmawan, dan TOKO PUTRA JAYA milik Edi Kurniadi menjadi TOKO LARIS JAYA GROUP milik Junaidi Suherman, sehingga



Penggugat berpendapat bahwa tidak wajar dilakukan PHK kepada Pengugat atas perubahan outlet tersebut;

Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.2. dalam Posita Gugatan Penggugat, adalah sebagai berikut:

- 23.1. Bahwa sebagaimana diuraikan di atas, bahwa Penggugat dalam jabatannya sebagai Sales Manager mempunyai kewajiban untuk melakukan monitoring dalam pembentukan wholesaler atau outlet grosir, dan memantau penjualan yang dilakukan. Dengan adanya kelalaian dari Penggugat sehingga terjadi pencatatan penjualan yang tercatat dilakukan oleh toko-toko yang tidak berhak, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan/Tergugat berupa pembayaran Diskon Regular Wholesaler, Diskon Khusus Wholesaler, Rebate dan Reward kepada outlet fiktif tersebut atau outlet yang tidak sah;
- 23.2. Bahwa 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. Penggugat sebagai Sales Manager berkewajiban untuk memastikan dengan melakukan crosscheck atau pengecekan ke lapangan terkait perubahan penggunaan outlet code. Sebagaimana diakui sendiri oleh Penggugat bahwa Penggugat tidak melakukan crosscheck atau pengecekan ke lapangan terkait perubahan penggunaan outlet code dan tidak melakukan verifikasi dan validasi potensi toko serta riwayat penjualan berdasarkan kelas toko;
24. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.4. dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa Pasal 64 ayat (3) huruf "g" angka "ii" PKB 2022-2024 bertentangan dengan ketentuan syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur pada Pasal 1320 KUHPerdata, dan ketentuan tersebut dapat merugikan Penggugat, dan adalah kewenangan aparat hukum untuk melakukan investigasi, sehingga tidak dapat dijadikan dasar untuk melakukan PHK



terhadap Penggugat sebab Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” PKB 2022-2024 tidak sah dan harus dibatalkan demi hukum;

Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.4. dalam Posita Gugatan Penggugat, adalah sebagai berikut:

24.1. Ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” poin “jj” PKB 2022-2024, yang berbunyi: **“Sanksi atas pelanggaran lain yang belum tertuang dalam point-point di atas maka akan dikenakan sesuai dengan bobot atau tingkatan pelanggaran seperti tersebut di atas dan management harus memastikan pemberian sanksi oleh atasan tidak boleh sewenang-wenang dan diputuskan melalui proses investigasi Perusahaan”**.

Pemberian sanksi PHK oleh Perusahaan/Tergugat atas kesalahan-kesalahan Penggugat sebagaimana diuraikan pada butir 22.2 di atas, jelas merupakan sanksi atas kesalahan yang bobotnya sebagaimana diatur dalam Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” PKB 2022-2024, terutama sama dengan bobot kesalahan sebagaimana diatur dalam Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” poin “j” PKB 2022-2024, yang berbunyi sebagai berikut: **“Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan”**, yang juga mempunyai sanksi PHK atas kesalahan tersebut;

24.2. Pemberian sanksi PHK kepada Penggugat telah dilakukan melalui investigasi oleh *Examiner*, yaitu berupa melakukan wawancara terhadap pihak-pihak terkait, dalam hal ini kepada pemilik dari outlet-outlet, karyawan-karyawan yang terkait dan wawancara kepada Penggugat sendiri;

24.3. Perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan hubungan industrial, sehingga tidak diperlukan investigasi oleh pihak aparat yang berwajib/berwenang, sebab sanksi yang diberikan oleh Perusahaan/Tergugat adalah terkait dengan pemberian sanksi PHK, bukan dalam rangka pemeriksaan untuk perkara dugaan tindak pidana;

24.4. Objek dari ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” poin “jj” PKB 2022-2024 sangat jelas, yaitu pemberian sanksi terhadap



- karyawan yang melakukan kesalahan/pelanggaran yang belum termuat dalam Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” PKB 2022-2024, namun mempunyai bobot yang sama dengan kesalahan-kesalahan yang sama sebagaimana diatur dalam pasal tersebut;
- 24.5. Ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” poin “jj” PKB 2022-2024 merupakan ketentuan untuk melindungi perusahaan/Tergugat dari adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan yang merugikan perusahaan, yang mana dapat saja terjadi kesalahan pekerja/karyawan yang merugikan Perusahaan/Tergugat yang belum diatur dalam Pasal 64 ayat (3) huruf “g” angka “ii” poin PKB 2022-2024, namun mempunyai bobot sama dengan kesalahan-kesalahan yang diatur dalam PKB 2022-2024 dapat dikenakan sanksi PHK. Dengan demikian ketentuan pasal tersebut tidak berdampak apapun bagi Penggugat apabila Penggugat tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan/Tergugat;
- 24.6. PKB 2022-2024 adalah perjanjian yang sah dan mengikat Penggugat dan Tergugat, yang disusun oleh dan antara Tergugat dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT Coca-Cola Distribution Indonesia/Tergugat, dan telah diperiksa dan didaftarkan dan dinyatakan berlaku oleh Kementerian Ketenagakerjaan R.I. cq. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: 220301029. Dengan demikian selama dan sepanjang tidak dinyatakan batal oleh lembaga yang berwenang, maka PKB 2022-2024 secara sah berlaku dan mengikat Penggugat dan Tergugat;
25. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.5. dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa waktu kejadian pengajuan dari Sofyan Risandi dan Holmes Siagian terjadi pada tahun 2021, dan PKB 2022-2024 belum berlaku, dan pada saat berlakunya PKB 2022-2024 tidak melakukan apa-apa yang melanggar PKB Periode 2022-2024, sehingga menurut pendapat Penggugat PHK terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;



Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.5. dalam Posita Gugatan Penggugat, adalah sebagai berikut:

- 25.1. Pengajuan perubahan dilakukan pada tahun 2021, dan Penggugat mengetahui mengenai pengajuan perubahan tersebut. Akibat dari perubahan tersebut terjadi sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2022;
- 25.2. Tergugat mengindikasikan adanya pelanggaran/kesalahan dan kemudian melakukan pemeriksaan/investigasi pada tahun 2022, dan ditemukan bahwa penggunaan outlet fiktif dan outlet yang tidak berhak atau terdaftar secara tidak sah tersebut terjadi sampai dengan tahun 2022, atau setelah berlakunya PKB Periode 2022-2024. Dan, sepanjang berlakunya PKB Periode 2022-2024-pun Penggugat tidak melakukan tugasnya sebagai Sales Manager, sehingga tidak mengetahui adanya penyimpangan yang telah terjadi. Dengan demikian adalah tepat jika ketentuan yang digunakan adalah PKB Periode 2022-2024;
26. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) poin 3.6. dalam Posita Gugatannya, sebab PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan Ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf "g" angka "ii" poin "jj" PKB 2022-2024;
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.
27. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 4 (empat) dan 5 (lima) dalam Posita Gugatannya yang pada pokoknya Penggugat meminta dilakukannya PHK dengan alasan ketidakharmonisan (disharmonis) antara Penggugat dan Tergugat, dan Tergugat meminta agar diberikan kompensasi atas PHK sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 68 ayat (4) huruf a, Pasal 42 ayat (3) huruf a, b, dan c, serta Pasal 19 ayat (1), dan Pasal 29 dan Pasal 31 PKB Periode 2022-2024;



28. Bahwa sebagaimana diuraikan panjang lebar di atas, Penggugat dalam jabatannya sebagai Sales Manager telah lalai dalam melakukan monitoring dalam pembentukan wholesaler atau outlet grosir, dan lalai dalam memantau penjualan yang dilakukan, sehingga menimbulkan kerugian bagi Tergugat;
29. Bahwa berdasarkan ketentuan 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;
30. Bahwa 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: ***"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***
 - ***hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama."***
31. Bahwa berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa atas PHK pengaturan kompensasi PHK di PKB Periode 2022-2024, bagi pekerja/karyawan yang



- dikenakan sanksi PHK dengan alasan mendesak, lebih baik daripada yang diatur dalam peraturan hukum yang berlaku;
32. Bahwa adapun atas sisa cuti yang belum diambil oleh Penggugat, Tergugat telah memberikan uang penggantian atas cuti sebesar Rp9.469.312,00 (Sembilan juta empat ratus enam puluh Sembilan ribu tiga ratus dua belas Rupiah);
33. Bahwa sedangkan untuk Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2023, dikarenakan setelah lebaran tahun 2022 (tanggal 1 Mei 2022) sampai dengan saat tanggal efektif PHK, per tanggal 1 Februari 2023, maka THR tahun 2023 diberikan prorata, sehingga besarnya THR adalah sebesar Rp11.452.055,00 (sebelas juta empat ratus lima puluh dua ribu lima puluh lima Rupiah);
34. 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 Rp156.693.363,00 (seratus lima puluh enam juta enam ratus Sembilan puluh tiga ribu tiga ratus enam puluh tiga Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
- (a) Uang penghargaan masa kerja ($\text{Rp } 15.200.000,00 \times 10$) = Rp152.000.000,00
- (b) Uang Penggantian Sisa cuti (13.5 hari) = Rp 9.469.312,00
- (c) Tunjangan Hari Raya (prorate, $9,04/12 \times \text{Rp } 15.200.000,00$) = Rp 11.452.055,00 + Rp172.921.367,00
- Dikurangi dengan pemotongan PPh 21 sebesar Rp13.438.205,00 dan pemotongan Medical Excess sebesar Rp2.789.799,00
- Sehingga total uang pisah yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar (Rp.172.921.367,00 dikurangi Rp16.228.004,00) = sebesar Rp156.693.363 (seratus lima puluh enam juta enam ratus sembilan puluh tiga ribu tiga ratus enam puluh tiga Rupiah);
35. Bahwa 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;
36. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 6 (enam) dalam Posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa seharusnya istri Penggugat melakukan pemeriksaan *Digital Substraction Anglography* (DSA) pada tanggal 31 Januari 2023, namun pemeriksaan *Digital Substraction Anglography* (DSA) ditunda dikarenakan PHK yang dikeluarkan Tergugat pertama kali berlaku efektif sejak tanggal 31 Januari 2023, namun setelah bipartite, ternyata surat PHK direvisi dan efektif berlaku tanggal 1 Februari 2023, sehingga sampai saat ini istri Penggugat tidak dapat melakukan pemeriksaan *Digital Substraction Anglography* (DSA), maka Penggugat meminta kepada Tergugat untuk menanggung jaminan kesehatan sesuai dengan standar pengobatan DSA yang saat ini tidak kurang dari Rp45.000.000,00 (empat puluh lima juta Rupiah); Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat atas dalil Penggugat pada angka 6 (enam) dalam Posita Gugatan Penggugat, sebagai berikut:
- 36.1. Perbaikan atau revisi atas efektif berlakunya surat PHK, yaitu menjadi ke tanggal 1 Februari 2023, dikarenakan pada tanggal 24 Januari 2023 Tergugat telah melakukan pembayaran atas upah penuh untuk bulan Januari 2023. Dengan demikian, jika PHK terhadap Penggugat efektif berlaku per 31 Januari 2023, maka akan terdapat kelebihan pembayaran yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, atas upah bulan Januari 2023, sebanyak 1 (satu) hari, yaitu untuk upah tanggal 31 Januari 2023;
- 36.2. Lebih lanjut mengenai keputusan untuk melakukan atau tidak dilakukannya pemeriksaan *Digital Substraction Anglography* (DSA) adalah keputusan pribadi dari Penggugat dan istri Penggugat, sehingga tidak dapat dibebankan kepada pihak lain, termasuk Tergugat;
- 36.3. Klaim Penggugat yang menyatakan bahwa seharusnya istri Penggugat melakukan pemeriksaan *Digital Substraction Anglography* (DSA) pada tanggal 31 Januari 2023 adalah tidak beralasan dan tidak dapat dibenarkan karena berdasarkan Formulir Klaim Rawat Jalan yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru atas penanganan yang dilakukan oleh



Dokter Umum IGD Dr. Choky Choky Alexander Triyantho L. G tertanggal 30 Januari 2023, rekomendasi dari dokter yang menangani Penggugat tidak menyampaikan adanya rekomendasi untuk melakukan *Digital Subtraction Angiography* (DSA), melainkan menyampaikan sebagai berikut:

*"Rekomendasi dan rencana Tindakan selanjutnya:
Konsul ke Sp. S jika masih ada keluhan"*

- 36.4. Sedangkan rujukan untuk melakukan CT scan infark basal ganglia dan *Digital Subtraction Angiography* (DSA) terjadwal 31 Januari 2023 justru dikeluarkan oleh Rumah Sakit Awal Bros melalui dokumen Ringkasan Pulang Rawat Jalan tertanggal 9 Maret 2023 yang ditandatangani oleh Dokter Penanggung Jawab Trunojo Soeranggayodha, Sp. S. Hal mana ini tidak benar dan patut dipertanyakan kebenaran dokumennya karena dokumen dikeluarkan tertanggal 9 Maret 2023 yang memberikan saran untuk melakukan *Digital Subtraction Angiography* (DSA) pada 31 Januari 2023 atau sudah lewat 2 bulan dari tanggal aktual;

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.

37. Bahwa Tergugat menolak permohonan Penggugat pada angka 6 (enam) dalam Petitum Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat menuntut uang paksa (*Dwangsom*) kepada Tergugat;
38. 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"***;
39. Bahwa dengan demikian tidak terdapat dasar hukum ataupun kewajiban Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*), dan oleh karenanya dalil dan permohonan Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*) harus ditolak;
40. Berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut di atas, Tergugat menolak dalil dan tuntutan Penggugat untuk seluruh dan selebihnya;



DALAM REKONPENSI

1. Bahwa Penggugat Rekonpensi mohon agar dalil-dalil pada bagian Rekonpensi di atas secara *mutatis mutandis* dianggap dan merupakan satu kesatuan dengan Gugatan Rekonpensi ini;
2. Bahwa Tergugat Rekonpensi adalah karyawan Penggugat Rekonpensi yang bekerja sejak tanggal 19 April 1994 sampai dengan tanggal 31 Januari 2023 sebagaimana termuat dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") No. 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022, tanggal 16 Januari 2023, dengan jabatan terakhir sebagai Sales Manager;
3. Bahwa upah terakhir yang diterima Tergugat Rekonpensi adalah dari Gaji Pokok sebesar Rp15.200.000,00 (lima belas juta dua ratus ribu Rupiah) dan Tunjangan Posisi sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu Rupiah), dan tunjangan kepemilikan mobil (*Car Ownership Program/COP*) sebesar Rp6.730.000,00 (enam juta tujuh ratus tiga puluh ribu Rupiah) pada bulan Januari 2023;
4. Bahwa melalui Surat No. 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022, tanggal 16 Januari 2023, Penggugat Rekonpensi menyampaikan pemutusan hubungan kerja Tergugat Rekonpensi efektif per tanggal 1 Februari 2023:

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

5. Bahwa adapun alasan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi, dikarenakan Tergugat Rekonpensi telah melakukan pelanggaran berupa:
 - (a) Tergugat Rekonpensi telah menerima Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, melalui surat No. 091/PC/CCEP-CSO/XI/2022;
 - (b) Tergugat Rekonpensi telah lalai karena tidak melakukan peninjauan kembali kelengkapan persyaratan secara sistem maupun aktual di lapangan atas permohonan pengajuan data outlet yang diajukan oleh bawahan, dan tidak sesuai SOP untuk outlet grosir TOKO SUMBER (6686585) milik Acong/Hadi menjadi TOKO SUMBER (6686585) milik Jonathan;



- (c) Tergugat Rekonpensi telah lalai dalam memonitor dan mengawasi bawahannya terkait penjualan menggunakan outlet tersebut di atas, sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan/Penggugat Rekonpensi (sebesar Rp1.252.448.084,00);
- (d) Tergugat Rekonpensi telah lalai karena tidak melakukan peninjauan kembali atas kelengkapan persyaratan secara sistem ataupun aktual di lapangan atas permohonan pengajuan perubahan data outlet yang diajukan oleh bawahannya yang tidak sesuai dengan SOP untuk Outlet grosir TOKO ALDI (6706083) milik Aldi, yang diubah menjadi TOKO LARIS MART (6706083) dengan pemilik Fauzan, dan TOKO PUTRA JAYA (6706087) dengan pemilik Edi Kurnia dirubah menjadi LARIS JAYA GROUP (6706087) dengan pemilik Junaidi Suherman;
- (e) Tergugat Rekonpensi telah lalai dalam memonitor dan mengawasi bawahannya terkait penjualan menggunakan outlet grosir tersebut di atas, sehingga Perusahaan/Penggugat Rekonpensi mengalami kerugian (sebesar Rp1.122.434.117,00);
6. Bahwa dalam wawancara yang dilakukan oleh *Examiner* dari Penggugat Rekonpensi, pada tanggal 31 Oktober 2022, **Tergugat Rekonpensi mengakui bahwa dirinya tidak melakukan crosscheck atau pengecekan ke lapangan terkait perubahan penggunaan outlet code dari TOKO PUTRA JAYA diubah menjadi LARIS JAYA GROUP, dan dari TOKO ALDI diubah menjadi TOKO LARIS MART;**
7. Bahwa dalam wawancara yang dilakukan oleh *Examiner* dari Penggugat Rekonpensi, pada tanggal 31 Oktober 2022, **Tergugat Rekonpensi juga mengakui bahwa Tergugat Rekonpensi menyadari dan memahami bahwa dampak dari perubahan data outlet tersebut telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan/Penggugat Rekonpensi dikarenakan pemberian GT Promo Matrix (Rebate, Diskon, Program Vihicle, dan lain-lain) tidak pada outlet yang benar;**
8. Bahwa kesalahan-kesalahan Tergugat Rekonpensi sebagaimana tersebut di atas, yang juga sebagaimana 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) huruf "g" angka "ii" poin "jj" 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/1231, tertanggal 9 Mei 2023, dengan Perihal: Anjuran;
10. Bahwa Penggugat Rekonpensi melalui surat nomor 027/P&C/CCDI-CSO/V/2023 tertanggal 22 Mei 2022, dengan Perihal: Tanggapan Anjuran Mediasi Bambang Devinora, telah menyatakan menolak Anjuran;
11. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas jelas bahwa tindakan-tindakan Tergugat Rekonpensi sebagaimana diuraikan pada angka 6 (enam) sampai dengan 12 (dua belas) pada bagian Konpensi, serta angka 4 (empat) dan 5 (lima) pada bagian Rekonpensi di atas, jelas bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf "g" angka "ii" poin "jj" dan ketentuan Pasal 68 angka 6 PKB 2022-2024 dapat dikenakan sanksi PHK dikarenakan Tergugat Rekonpensi melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak;
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 Konpensi 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, 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 $(Rp\ 15.200.000,00 \times 10) = Rp152.000.000,00$



- (b) Uang Penggantian Sisa cuti (13.5 hari) = Rp 9.469.312,00
(c) Tunjangan Hari Raya (prorate) $9,04/12 \times \text{Rp } 15.200.000,00 = \text{Rp } 11.452.055,00 + \text{Rp } 172.921.367,00$

Dikurangi dengan pemotongan PPh 21 sebesar Rp13.438.205,00 dan pemotongan Medical Excess sebesar Rp2.789.799,00

Sehingga total uang pisah yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi adalah sebesar (Rp.172.921.367,00 dikurangi Rp16.228.004,00) = sebesar Rp156.693.363 (seratus lima puluh enam juta enam ratus sembilan puluh tiga ribu tiga ratus enam puluh tiga Rupiah);

14. Bahwa Penggugat Rekonpensi 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 Rp156.693.363,00 (seratus lima puluh enam juta enam ratus Sembilan puluh tiga ribu tiga ratus enam puluh tiga 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 bersifat mendesak, dengan sanksi berupa 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 KONPENSASI

DALAM POKOK PERKARA:

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM REKONPENSASI

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 64 ayat (3) huruf "g" butir "ii" huruf "jj" 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 (Rp 15.200.000,00 x 10) = Rp152.000.000,00

(b) Uang Penggantian Sisa cuti (13.5 hari) = Rp 9.469.312,00

(c) Tunjangan Hari Raya (prorate) $9,04/12 \times \text{Rp } 15.200.000,00 = \text{Rp } 11.452.055,00$ Rp172.921.367,00

Dikurangi dengan pemotongan PPh 21 sebesar Rp13.438.205,00 dan pemotongan Medical Excess sebesar Rp2.789.799,00.

Sehingga total uang pisah yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi adalah sebesar (Rp.172.921.367,00 dikurangi Rp16.228.004,00) = sebesar Rp156.693.363 (seratus lima puluh enam juta enam ratus sembilan puluh tiga ribu tiga ratus enam puluh tiga Rupiah);

4. Menyatakan sah pembayaran kompensasi PHK dari Penggugat Rekonpensi kepada dan telah diterima oleh Tergugat Rekonpensi sebesar Rp156.693.363,00 (seratus lima puluh enam juta enam ratus sembilan puluh tiga ribu tiga ratus enam puluh tiga 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 Tergugat tersebut Penggugat telah menanggapi dalam replik pada tanggal 10 Juli 2023 dan terhadap replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam replik pada tanggal 13 Juli 2023;

Menimbang, bahwa guna membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa



sebagian sesuai dengan aslinya dan Sebagian berupa fotokopi dari fotokopi dan fotokopi dari printout sebagai berikut:

1. Perhitungan Gaji dan Pajak a.n. Bambang Devinora
PIN.19940042.----- **P-1;**
2. Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor
092/PC/CCEP-CSO /XII /2022 tanggal 16 Januari 2023 ----- **P-2;**
3. Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, Nomor 091/PC/CCEP-
CSO/XI/2022 tanggal 6 Desember 2022 ----- **P-3;**
4. Email Perubahan Data Outlet Grosir WS oleh Sofyan Risandi.- **P-4;**
5. Email perubahan Data Outlet Grosir Area Ujung Batu dan
perubahan WS oleh Holmes Manahan Siagian. ----- **P-5;**
6. Surat Penawaran Biaya Angkutan Barang Rumah Tangga PT.
Tunas Antar Nusa Muda Pekanbaru----- **P-6;**
7. Surat Dokter Ringkasan Pulang Rawat Jalan atas nama Yettelmta
(Istri Penggugat) dari Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru ----- **P-7;**
8. Tambahan Ringkasan Pulang Rawat Inap atas nama Yettelmita
(Istri Penggugat) dari Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru ----- **P-8;**
9. Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor
092/PC/CCEP-CSO /XII /2022 tanggal 16 Januari 2023 yang
berlaku secara efektif 31 Januari 2023.----- **P-9;**
10. Perjanjian Kerja Bersama PT. CCDI periode 2022-2024. ---- **P-10;**
11. Sertifikat The Best Sales Manager Central Sumatera Operation
Tahun 1999 atas nama Bambang Devinora. ----- **P-11;**
12. Sertifikat Winner The Best SM General Trade Tahun 2019 atas
nama Bambang Devinora.----- **P-12;**
13. Sertifikat 1999 Best Merchandising atas nama Bambang Devinora.
----- **P-13;**
14. Surat Nomor 95/SDM/94 tanggal 01 Maret 1994, perihal panggilan
a.n. Bambang Devinora.----- **P-14;**
15. Surat Keputusan Nomor 543/GM/1994 tanggal 16 Agustus 1994
tentang pengangkatan Kedudukan Jabatan Baru a.n. Bambang
Devinora ----- **P-15;**

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan saksi-saksi dipersidangan yaitu: **1. Junaidi Suherman, 2. Muhammad Isa, 3. Holmes Siagian;** saksi-saksi mana dibawah sumpah/janji



telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat guna membuktikan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan lata bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi serta fotokopi dari printout sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2022-2024 ----- **T/PR-1;**
2. 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 Kerjasama Antara PT Coca-Cola Distribution Indonesia dengan PTP SBMM GSBI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia, PUK RTMM SPSI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia (Jakarta), PUK Serikat Pekerja RTMM SPSI PT CCBI & PT CCDI Central Java, RTMM-SPSI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia (EJO).----- **T/PR-2;**
3. Surat Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") No.092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 tertanggal 16 Januari 2023----- **T/PR-3;**
4. Risalah Bipartit tanggal 3 Februari 2023 (secara offline)---- **T/PR-4;**
5. Risalah Bipartit tanggal 21 Februari 2023 (secara online)-- **T/PR-5;**
6. Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melalui Surat No. 560/Disnakertrans-HK/1231, tertanggal 9 Mei 2023, dengan Perihal: Anjuran----- **T/PR-6;**
7. surat nomor 027/P&C/CCDI-CSO/V/2023, tertanggal 22 Mei 2022, Perihal: Tanggapan Anjuran Mediasi Bambang Devinora, telah menyatakan menolak Anjuran;----- **T/PR-7;**
8. Job Description Sales Manager----- **T/PR-8;**
9. Job Description General Manager----- **T/PR-9;**
10. Surat Peringatan Pertama dan Terakhir Nomor 091/PC/CCEP-CSO/XI/2022----- **T/PR-10;**
11. Lembar Konformasi yang ditandatangani oleh Ibu Ita, tertanggal 5 September 2022----- **T/PR-11;**
12. Foto Toko Ita (asli dan mempunyai aktifitas).----- **T/PR-12;**



13. Foto Toko Ita (toko buatan dan tidak mempunyai aktifitas- **T/PR-13**;
14. Chat WA dari Bambang Devinora ke Sofyan Risandi tertanggal 21 Agustus 2020----- **T/PR-14**;
15. Lembar Konformasi yang ditandatangani oleh Bapak Hadi (Pemilik Toko Sumber) tertanggal 23 September 2022----- **T/PR-15**;
16. Bukti adanya penjualan ke atas nama Toko Sumber yang jumlahnya melebihi 300 pcs----- **T/TR-16**;
17. Email dari Bambang Devinora, tertanggal 11 Mei 2021, pukul 4.05 PM----- **T/PR-17**;
18. Foto TOKO ALDI----- **T/TR-18**;
19. Foto TOKO LARIS MART----- **T/PR-19**;
20. Lembar Konfirmasi Penjualan dari TOKO LARIS MART, tertanggal 6 April 2022----- **T/PR-20**;
21. Foto Toko PUTRA JAYA----- **T/PR-21**;
22. Foto TOKO LARIS JAYA GROUP----- **T/PR-22**;
23. Lembar Konfirmasi Penjualan dari TOKO LARIS JAYA GROUP tertanggal 6 April 2022----- **T/PR-23**;
24. Catatan Wawancara Bambang Devinora oleh Time Examiner tertanggal 31 Oktober 2022----- **T/PR-24**;
25. Catatan Wawancara Jupat Sukemi oleh Time Examiner tertanggal 31 Oktober 2022----- **T/PR-25**;
26. Surat PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Bambang Devinora tertanggal 1 Maret 2022----- **T/PR-26**;
27. Transfer Pembayaran gaji Bulan Januari 2023 dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Bambang Devinora tertanggal 24 Januari 2023----- **T/PR-27**;
28. Transfer dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Bambang Devinora tertanggal tertanggal 24 Maret 2023 sebesar Rp156.693.363,00----- **T/PR-28**;
29. Formulir Klaim Rawat Jalan yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru atas penanganan yang dilakukan oleh Dokter Umum IGD Dr. Choky Choky Alexander Triyantho L. G tertanggal 30 Januari 2023----- **T/PR-29**;



30. Ringkasan Pulang Rawat Jalan tertanggal 9 Maret 2023 yang ditandatangani oleh Dokter Penanggung Jawab Trunojo Soeranggayoedha, Sp.S.----- **T/PR-30;**
31. Email dari Bapak Adhar Novrizal Hamani kepada Bapak Bambang Devinora, tertanggal 11 Mei 2021, pukul 16:06----- **T/PR-31;**
32. Email dari Bapak Bambang Devinora kepada Bapak Adhar Novrizal Hamani, tertanggal 11 Mei 2021, pukul 16:07.--- **T/PR-32;**
33. Kerjasama Untuk Mengelola Grosir Fiktif (Tidak Tepatnya Pemberian GT Promo Matriks yang diberikan oleh CCOD dan Sales Team)-CCOD Bengkalis.----- **T/PR-33;**
34. Kerjasama Untuk Mengelola Grosir Fiktif (Tidak Tepatnya Pemberian GT Promo Matriks yang diberikan oleh CCOD dan Sales Team)-CCOD Tapung Jaya.----- **T/PR-34;**
35. Surat Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Riau Nomor 560/Disnakertrans-HK/1231, tanggal 9 Mei 2023----- **T/PR-35;**
36. Email dari Bapak Bambang Devinora kepada Bapak Asmaranur, tertanggal 14 Juni 2023, pukul 10.32 WIB, dan email Jawaban dari Bapak Asmaranur kepada Bapak Bambang Devinora, tertanggal 15 Juni 2023, pukul 06.40 WIB----- **T/PR-36;**
37. Surat Keterangan Kerja (Certificate of Employment) No.: 149/SK-CSO/VI/2023 tertanggal 14 Juni 2023----- **T/PR-37;**

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga telah menghadirkan saksi-saksi dipersidangan yaitu: 1. **Muhammad Rhadyal Wilson**, 2. **Suib Paruhuman Nasution**, 3. **Muda Abrar**, 4. **Deddi Rahimuddin Rangkuti**, saksi saksi mana dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah menyampaikan kesimpulan masing-masing pada tanggal 3 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

Halaman 38 dari 56 Putusan PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan diajukan setelah berlakunya Undang Undang No. 6/2023 ttg Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berlaku sejak 31 Maret 2023, maka penyelesaian perkara *a quo* tunduk kepada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang tersebut;

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 Tergugat;
2. Bahwa Penggugat bekerja sejak 19 April 1994 sampai dengan akhir Januari 2023 dengan jabatan terakhir sebagai Sales Manager;
3. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 31 Januari 2023;
4. Bahwa masa kerja Penggugat 28 tahun lebih;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang memutus hubungan kerja Penggugat melalui surat pemberitahuan PHK nomor No.092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 tertanggal 16 Januari 2023 efektif sejak tanggal 1 Pebruari 2023 dengan alasan telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024 yang didalilkan oleh Penggugat bertentangan dengan PKB dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan alasan pada pokoknya Penggugat diputus hubungan kerjanya pada saat dalam masa tenggang Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah sesuai dengan PKB serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang., bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: "Menyatakan Surat Nomor : 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022



Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat (Bambang Devinora) 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 gugatan Penggugat angka 2 tersebut diatas yaitu :

- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan Surat nomor 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 Tanggal 16 Januari 2023 sudah sesuai dengan 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 untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya; Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P-15 dan menghadirkan saksi-saksi yaitu **Junaidi Suherman, Muhammad Isa dan Holmes Siagian**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti T/PR-1 sampai dengan bukti T/PR-37 dan menghadirkan saksi-saksi yaitu **Muhammad Rhadyal Wilson, Suib Paruhuman Nasution, Muda Abrar dan Deddi Rahimuddin Rangkuti**;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-1** tentang Perhitungan Gaji dan Pajak a.n. Bambang Devinora PIN.19940042, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Holmes Siagian** yang pada pokoknya menerangkan bahwa upah penggugat terdiri dari upah pokok, dan tunjangan tetap berupa tunjangan COP dan Tunjangan Jabatan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah Penggugat terdiri dari upah pokok sejumlah Rp15.200.000,00 dan tunjangan tetap berupa tunjangan COP Rp6.730.000,00, tunjangan posisi Rp300.000,00 dengan jumlah seluruhnya Rp22.230.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-2=T/PR-3** berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 092/PC/CCEP-CSO /XII / 2022 tanggal 16 Januari 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Suib**



Paruhuman Nasution, saksi **Muda Abrar**, dan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran terkait dengan perubahan data outlet yang tidak sesuai dengan prosedur, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya karena telah melakukan pelanggaran tidak melaksanakan peninjauan kembali kelengkapan syarat secara system maupun factual lapangan atas permohonan pengajuan perubahan data outlet sehingga mengakibatkan kerugian perusahaan secara financial perbuatan tersebut merupakan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2022-2024 Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj dengan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa dengan tercantumnya tanggal pemutusan hubungan kerja efektif sejak tanggal 1 Pebruari 2023, Majelis Hakim berpendapat surat pemberitahuan dimaksud harus dimaknai sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sekalipun disebut sebagai surat pemberitahuan.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-3=T/PR-10** berupa Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, Nomor 091/PC/CCEP- CSO/XI/2022 tanggal 6 Desember 2022 bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti**, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diberikan sanksi berupa Surat Peringatan Pertama dan Terakhir terkait masalah perubahan outlet dan saksi menerangkan bahwa setelah pemberian sanksi tersebut Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran lagi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah dijatuhi sanksi atas kesalahan terkait perubahan outlet yang tidak sesuai prosedur berupa pemberian surat peringatan pertama dan terakhir yang berakhir pada tanggal 8 Mei 2023 dan dalam masa tenggang sanksi tersebut Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan lagi;

Menimbang, bahwa dari bukti **P-3=T/PR-10** berupa Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, Nomor 091/PC/CCEP- CSO/XI/2022 tanggal 6 Desember 2022 dan bukti **P-2=T/PR-3** tentang berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 092/PC/CCEP-CSO /XII /2022 tanggal 16 Januari 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa alasan pemberian Surat Peringatan Pertama dan Terakhir dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sama yaitu berdasarkan surat **G&C No.082/CSO/10-2022** dan surat **G&C No. 083/CSO/10-2022** (yang kemudian direvisi dengan surat



No.091/PC/CCEP-CSO/XI/2022 – vide bukti **P-3=T/PR-10**), sementara alasan lainnya pada poin angka 3 yaitu berdasarkan surat G&C No.044/CSO/05-2022 terkait perubahan outlet Toko Aldi dan Toko Putra Jaya tanpa menyebutkan tanggal surat dikeluarkan, jika dihubungkan dengan keterangan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti** bahwa setelah pemberian sanksi tersebut Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran lagi, Majelis Hakim berkesimpulan temuan berdasarkan surat G&C No.044/CSO/05-2022 tersebut adalah temuan terdahulu sebelum temuan yang dijadikan dasar pengeluaran Surat Peringatan Pertama dan Terakhir Nomor 091/PC/CCEP-CSO/XI/2022 tanggal 6 Desember 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-4** dan **P-5** masing-masing berupa Email Perubahan Data Outlet Grosir WS oleh Sofyan Risandi dan Email perubahan Data Outlet Grosir Area Ujung Batu dan perubahan WS oleh Holmes Manahan Siagian, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terkait perubahan data outlet yang kemudian memunculkan persoalan pada dasarnya Penggugat secara system memiliki peranan dan telah dilibatkan melalui pemberitahuan via e-mail, namun dalam dokumen persetujuan perubahan outlet dimaksud Penggugat tidak ikut menandatangani form dimaksud, bahwa bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Muda Abrar** selaku *examiner* yang Pada pokoknya menerangkan berdasarkan wawancara dengan General Manager / GM, bahwa Jupat Sukaemi selaku GM melakukan approval jika sudah dilakukan verifikasi oleh bawahannya yaitu Penggugat, sementara Sdr Holmes mengakui ada ketidaksesuaian SOP dan Penggugat juga mengakui tidak melakukan verifikasi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa persetujuan mengenai perubahan outlet telah disetujui oleh GM tanpa ada dokumen bukti telah dilakukan verifikasi oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-6** berupa Surat Penawaran Biaya Angkutan Barang Rumah Tangga PT. Tunas Antar Nusa Muda Pekanbaru, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti** yang pada pokoknya menerangkan dalam PKB telah diatur mengenai ongkos pulang ke tempat asal (*back to point of hire*) dan saksi menerangkan bahwa ongkos tersebut diberikan kepada karyawan jika pindah dan dibayarkan setelah karyawan tersebut berangkat pindah dan saksi menerangkan Penggugat belum pindah, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa mengenai biaya pindah karyawan kembali ke tempat asal pertama diangkat telah diatur sebagai hak karyawan dan dibayarkan setelah karyawan pindah, bahwa biaya angkut barang



pindah dari Pekanbaru ke Padang berkisar antara Rp10.000.000,00 hingga Rp13.000.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-7** berupa Surat Dokter Ringkasan Pulang Rawat Jalan atas nama Yettelmita (Istri Penggugat) dari Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru, **P-8** tentang Tambahan Ringkasan Pulang Rawat Inap atas nama Yettelmita (Istri Penggugat) dari Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru, bila dihubungkan dengan bukti **T/PR-30** tentang Ringkasan Pulang Rawat Jalan tertanggal 9 Maret 2023 yang ditandatangani oleh Dokter Penanggung Jawab Trunojo Soeranggayodha, Sp.S tertanggal 14 Juli 2023, Majelis Hakim menemukan fakta istri Penggugat mengalami gangguan kesehatan dan direkomendasikan untuk DSA / *Digital Substaction Anglography* yang tertunda dan belum terlaksana hingga tanggal 14 Juli 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-10= T/PR-1** berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2022-2024, Majelis Hakim menemukan fakta hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilaksanakan melalui sarana hubungan kerja berupa perjanjian kerja bersama yang memuat syarat-syarat kerja yang telah disepakati. Bahwa pemberian sanksi PHK terhadap Penggugat didasarkan pada ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024 yang berbunyi: "*Sanksi atas pelanggaran lain yang belum tertuang dalam point-point di atas maka akan dikenakan sesuai dengan bobot atau tingkatan pelanggaran seperti tersebut di atas dan management harus memastikan pemberian sanksi oleh atasan tidak boleh sewenang-wenang dan diputuskan melalui proses investigasi Perusahaan*";

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-11**, **P-12**, dan **P-13** masing-masing berupa piagam penghargaan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat termasuk karyawan berprestasi mulai dari menjabat salesman hingga menjabat Sales Manager;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-14** dan **P-15** berupa Surat Nomor 95/SDM/94 tanggal 01 Maret 1994, perihal panggilan a.n. Bambang Devinora dan Surat Keputusan Nomor 543/GM/1994 tanggal 16 Agustus 1994 tentang pengangkatan Kedudukan Jabatan Baru a.n. Bambang Devinora, serta keterangan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat pertama kali diterima bekerja di Padang, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat pertama kali bekerja dan diangkat menjadi karyawan di Padang;



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-2** tentang 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 Kerjasama Bersama Antara PT Coca-Cola Distribution Indonesia dengan PTP SBMM GSBI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia, PUK RTMM SPSI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia (Jakarta), PUK Serikat Pekerja RTMM SPSI PT CCBI & PT CCDI Central Java, RTMM-SPSI PT Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia (EJO), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Perjanjian Kerja Bersama tahun 2022-2024 (bukti **P-10=T/PR-1**) yang menjadi sarana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah didaftarkan secara resmi pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-4, T/PR-5, T/PR-7, dan T/PR-35** masing-masing berupa Risalah Bipartit tanggal 3 Februari 2023 (secara *offline*), Risalah Bipartit tanggal 21 Februari 2023 (secara *online*), dan surat nomor 027/P&C/CCDI-CSON/2023, tertanggal 22 Mei 2022, Perihal: Tanggapan Anjuran Mediasi Bambang Devinora, telah menyatakan menolak Anjuran, dan Surat Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Riau Nomor 560/Disnakertrans-HK/1231, tanggal 9 Mei 2023, Majelis Hakim menemukan fakta terhadap perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tripartite/mediasi sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan undang-undang namun tidak menemui kesepakatan hingga Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengeluarkan anjuran yang ditolak oleh Tergugat yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah sah karena telah melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2022-2024;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-8** berupa Job Description Sales Manager, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Muhammad Rhadyal Wilson** yang pada pokoknya menerangkan tugas Penggugat selaku Sales Manager adalah untuk mereview permohonan permohonan perubahan outlet dibawah level platinum c.q Toko Sumber dan Toko Aldi serta Toko Putra Jaya, bahwa review terhadap perubahan outlet termasuk untuk melakukan



penelitian lokasi di lapangan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terkait perubahan outlet tersebut menjadi tugas dan kewajiban Penggugat selaku Sales Manager sebagai tugas utama di bidang Peningkatan Bisnis dengan salah satu tugas pokok melakukan verifikasi dan validasi potensi toko, Riwayat penjualan berdasarkan kelas toko dan termasuk permintaan penutupan outlet;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-9** berupa Job Description General Manager, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Muhammad Rhadyal Wilson** yang pada pokoknya menerangkan GM adalah atasan langsung dari SM dan terkait review outlet dilakukan secara hirarkhi mulai dari Salesman, Asisten Sales Manager, Sales Manager hingga General Manager, dan saksi menerangkan bahwa jika GM sudah approve, maka manajemen dianggap telah setuju dan saksi dapat menginput data perubahan outlet tersebut, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa menurut SOP perubahan outlet disetujui oleh GM jika review telah dilakukan oleh SM, bahwa bila dihubungkan dengan bukti **P-4** Email Perubahan Data Outlet Grosir WS oleh Sofyan Risandi dan **P-5** berupa Email perubahan Data Outlet Grosir Area Ujung Batu dan perubahan WS oleh Holmes Manahan Siagian yang dibenarkan oleh saksi Majelis Hakim berkesimpulan terhadap perubahan seluruh outlet terkait sudah mendapatkan persetujuan dari General Manager terlepas dari ada tidaknya review oleh Penggugat selaku Sales Manager baik secara faktual di lapangan maupun secara sistem via e-mail dan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-11** sampai dengan bukti **T/PR-25** dan bukti **T/PR-33** tentang Kerjasama Untuk Mengelola Grosir Fiktif (Tidak Tepatnya Pemberian GT Promo Matriks yang diberikan oleh CCOD dan Sales Team)-CCOD Bengkalis, **T/PR-34** 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 telah terjadi penyimpangan SOP terkait perubahan outlet yang berada dibawah pengawasan Penggugat dan penyimpangan tersebut merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat karena tidak melakukan verifikasi yang menjadi kewajibannya, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran berupa penyimpangan SOP berupa tidak melakukan kewajibannya terkait perubahan outlet dan melakukan pengaturan penginputan data penjualan tidak berdasarkan fakta/ yang seharusnya;



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-27** berupa Transfer Pembayaran gaji Bulan Januari 2023 dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Bambang Devinora tertanggal 24 Januari 2023 dan bukti **T/PR-28** berupa Transfer dari PT Coca-Cola Distribution Indonesia kepada Bambang Devinora tertanggal tertanggal 24 Maret 2023 sebesar Rp156.693.363,00, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti** yang pada pokoknya menerangkan bahwa upah Penggugat terakhir dibayarkan untuk bulan Januari 2023 dan kepada Penggugat telah pula dibayarkan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja melalui transfer sejumlah kurang lebih Rp156.000.000,00 terdiri dari Gaji Pokok, THR dan sisa cuti, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah Penggugat telah dibayarkan terakhir untuk bulan Januari 2023 sejumlah Rp25.623.670,00, Penggugat masih memiliki hak cuti penuh tahun 2023 dan kepada Penggugat juga sudah dibayarkan uang terkait Pemutusan Hubungan Kerjanya dengan jumlah Rp156.693.363,00 sudah termasuk THR dan sisa cuti Penggugat pada tanggal 24 Maret 2023, namun bonus Penggugat tahun 2022 belum dibayarkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T/PR-36** dan **T/PR-37** masing-masing berupa Email dari Bapak Bambang Devinora kepada Bapak Asmaranur, tertanggal 14 Juni 2023, pukul 10.32 WIB, dan email Jawaban dari Bapak Asmaranur kepada Bapak Bambang Devinora, tertanggal 15 Juni 2023, pukul 06.40 WIB dan Surat Keterangan Kerja (Certificate of Employment) No.: 149/SK-CSO/VI/2023 tertanggal 14 Juni 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah meminta surat keterangan kerja melalui e-mail dan telah diberikan surat keterangan kerja dimaksud, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah mengajukan dan menerima surat keterangan kerja dengan demikian Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan lagi hubungan kerjanya dengan Tergugat;

Manimbang, Bahwa berdasarkan fakta Tergugat telah membayarkan uang pemutusan hubungan kerja Penggugat dan Penggugat sendiri telah mengajukan serta menerima surat keterangan kerja Majelis Hakim berkesimpulan pada dasarnya kedua belah pihak telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja di antara keduanya, sehingga yang menjadi perselisihan antara Penggugat dan Tergugat pada dasarnya menurut Majelis Hakim adalah mengenai alasan pemutusan hubungan kerja yang tentunya



berkorelasi dengan jumlah hak-hak yang diterima oleh Penggugat selaku pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan hak pengusaha dan pekerja yang dapat dilakukan salah satu pihak terhadap pihak yang lain sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tidak boleh dilakukan secara semena-mena dan harus memiliki dasar dan alasan yang jelas serta tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dan dilakukan menurut prosedur hukum ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 154A 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. Bahwa setelah mencermati uraian gugatan jawab-jinawab serta pembuktian dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat telah memutus hubungan kerja Penggugat Penggugat telah melakukan kesalahan/pelanggaran yang bersifat mendesak dengan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") sebagaimana diatur pada Pasal 64 ayat (3) huruf g angka ii poin jj PKB Periode 2022-2024;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan Penggugat memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas terkait perubahan outlet dan Penggugat tidak melaksanakan verifikasi dan validasi terhadap pekerjaan bawahannya yaitu Asisten Sales Manager. Bahwa dalam wawancara yang dilakukan oleh *Examiner*, pada tanggal 31 Oktober 2022, Penggugat mengakui bahwa tidak melakukan *crosscheck* atau pengecekan ke lapangan terkait perubahan penggunaan *Outlet Code* dari Toko Putra Jaya diubah menjadi Laris Jaya Group, dan dari Toko Aldi diubah menjadi Toko Laris Mart namun disisi lain berdasarkan fakta bahwa atasan Penggugat telah menyetujui perubahan outlet tanpa ada bukti verifikasi dan validasi lapangan oleh Penggugat, dalam hal ini Majelis Hakim berkesimpulan telah terjadi *miss management* dalam proses perubahan outlet dimaksud sehingga hal tersebut merupakan kesalahan kolektif



mulai dari Asisten Sales Manager, Sales Manager c.q Penggugat hingga ke General Manager dan terhadap kesalahan tersebut senyatanya Penggugat telah dijatuhi sanksi berupa pemberian Surat Peringatan Pertama dan Terakhir sesuai ketentuan dalam PKB 2022-2024;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan kesalahan yang dijadikan alasan untuk memutus hubungan kerja Penggugat sebagaimana tercantum dalam Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 092/PC/CCEP-CSO /XII /2022 tanggal 16 Januari 2023 (vide bukti **P-2= T/PR-3**) adalah mengacu kepada surat **G&C No.082/CSO/10-2022** dan surat **G&C No. 083/CSO/10-2022** (yang kemudian direvisi dengan surat No.091/PC/CCEP-CSO/XI/2022 – bukti **P-3=T/PR-10**), bahwa alasan lainnya adalah berdasarkan surat G&C No.044/CSO/05-2022 terkait perubahan outlet Toko Aldi dan Toko Putra Jaya tanpa menyebutkan tanggal surat dikeluarkan, Bahwa berdasarkan bukti **T/PR-34** proses examinasi lapangan terhadap perubahan toko Aldi menjadi Laris Toko Laris Mart dilaksanakan pada bulan April 2022 (berdasarkan konfirmasi outlet) dan eksaminasi Toko Putra Jaya menjadi Toko Laris Jaya Group dilaksanakan juga pada bulan April 2022 (berdasarkan lebar konformasi outlet) sementara berdasarkan fakta yang didapat dari keterangan saksi **Deddi Rahimuddin Rangkuti** bahwa setelah pemberian sanksi berupa Surat Peringatan Pertama dan Terakhir tersebut Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran lagi, dengan demikian menjadi fakta pula bahwa temuan pelanggaran sebagaimana tercantum surat G&C No.044/CSO/05-2022 tersebut adalah sebelum temuan yang dijadikan dasar pengeluaran Surat Peringatan Pertama dan Terakhir Nomor 091/PC/CCEP- CSO/XI/2022 tanggal 6 Desember 2022. Bahwa kendatipun alasan tambahan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut berbeda dengan alasan yang menjadi dasar Surat Peringatan Pertama dan Terakhir Penggugat tersebut, Majelis Hakim menilai alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat tidak relevan dikarenakan penerbitan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat masih dalam tenggang waktu pemberian Surat Peringatan Pertama dan Terakhir yang berlaku hingga tanggal 8 Mei 2023;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja karena Pekerja melakukan pelanggaran menurut hukum dapat dilakukan berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k jo Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,



Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi : *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan ...k 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*, bahwa selanjutnya 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 pemberian Surat Peringatan Pertama dan Terakhir dapat dilakukan atas kesalahan tertentu yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Bahwa dalam hal ini PKB yang berlaku antara Penggugat dengan Tergugat telah mengatur ketentuan tersebut dalam ketentuan Pasal 64 huruf e huruf ii dan iii;

Menimbang, bahwa berdasarkan penjelasan sebagai tafsir resmi terhadap norma pemberian surat Peringatan sebagaimana diatur dalam 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 dinyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, masa tenggang surat peringatan pertama dan terakhir adalah sama dengan masa tenggang surat peringatan pertama, kedua maupun ketiga yaitu 6(enam) bulan. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik Pekerja/Buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi Pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Menimbang, bahwa oleh karena Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya kesalahan dalam masa tenggang tersebut, maka secara formil bertentangan dengan ketentuan PKB 2022-2024 Pasal 64 ayat (2) huruf e huruf ii dan iii dengan demikian bertentangan pula peraturan perundang-undangan



ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum oleh karenanya petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 di atas dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa secara teori dan praktek ketenagakerjaan, hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha hanya akan terjadi dan berlangsung atas dasar kesepakatan para pihak secara sukarela untuk mengikatkan diri dalam sebuah hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dalam hal salah satu pihak tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya maka sulit bagi kedua belah pihak untuk dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan untuk itu Hakim diberikan kewenangan oleh undang-undang untuk mencari jalan keluar yang terbaik dan tepat yang dapat diterima oleh para pihak. Bahwa berdasarkan fakta persidangan baik Penggugat maupun Tergugat telah sama-sama menegaskan niatnya untuk tidak lagi meneruskan hubungan kerjanya, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan dengan demikian petitum gugatan angka 3 tersebut di atas dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka Tergugat diwajibkan membayar hak-hak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang disebutkan bahwa :

- (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.*

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan



secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kemahalan; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tanggal 2 Agustus 1990 Nomor : SE-07/Men/1990 Tentang Pengelompokan Upah, bahwa berdasarkan fakta persidangan upah tetap Penggugat terdiri dari :

- a. Upah Pokok Rp. 15.200.000,-
- b. COP /Tunjangan Transport Rp. 6.730.000,-
- c. Tunjangan Jabatan Rp. 300.000,-

Jumlah Rp.22.230.000,00 (dua puluh dua juta dua ratus tiga puluh ribu rupiah) dengan demikian akan dijadikan dasar perhitungan hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta bahwa Penggugat masih memiliki hak cuti tahunan, Penggugat diangkat pertama kali di Padang, Penggugat berhak atas THR tahun 2023, dan Penggugat belum menerima bonus tahun 2022 yang dibayarkan tahun 2023, maka kepadanya dapat dibayarkan hak-hak terkait dengan hal-hal tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap uang penggantian hak berupa ongkos kembali ke tempat asal / *back to point of hire*, bahwa kendatipun berdasarkan fakta pembayaran dilakukan setelah karyawan melakukan kepindahan, namun mengingat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah dinyatakan putus berdasarkan putusan ini, maka guna menghindari permasalahan baru di kemudian hari terkait ongkos pindah kembali ke tempat asal tersebut, Majelis Hakim berpendapat ongkos tersebut dibayarkan bersama dengan pembayaran pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya sementara terkait jumlah yang dituntut oleh Penggugat berupa Ongkos/Biaya pulang ke daerah asal untuk 4 orang X Rp. 250.000,00 ditambah Trucking barang rumah tangga Rp. 13.000.000,00 dengan jumlah semuanya Rp14.000.000,00 menurut Majelis Hakim cukup layak dan berdasar, oleh karenanya dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa PKB yang berlaku antara Penggugat dengan Tergugat telah mengatur lebih baik daripada Undang Undang Ketenagakerjaan



terkait pembayaran hak-hak atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (3) PKB 2022-2024 tersebut, maka ketentuan tersebut mengikat terhadap Penggugat dan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPERdata, oleh karenanya kepada Penggugat dibayarkan uang penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan tersebut sebesar 15% dari jumlah uang pesangon ditambah uang penghargaan masa kerja dan dianggap sebagai biaya pengobatan istri Penggugat yang tertunda;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka kepadanya dapat dibayarkan upah proses sesuai ketentuan 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;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 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 40 jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 157 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan masa kerja 28 (duapuluh delapan) tahun lebih diberikan hak-hak sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon : $1 \times 9 \times \text{Rp}22.230.000,00 = \text{Rp}200.070.000,00$;
- b. Uang Penghargaan masa kerja $10 \times \text{Rp}22.230.000,00 = \text{Rp}222.300.000,00$;
- c. Uang Penggantian Hak :
 - Uang Penggantian Cuti tahunan : $18/21 \times \text{Rp}22.230.000,00 = \text{Rp}19.054.286,00$
 - Ongkos Kembali ketempat asal : $\text{Rp}14.000.000,00$;
- d. Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan : $15\% \times (\text{Rp}200.070.000,00 + \text{Rp}222.300.000,00) = \text{Rp}63.355.500,00$;
- e. Tunjangan Hari Raya tahun 2023 : $\text{Rp}22.230.000,00$;
- f. Bonus Tahun 2022 : $2 \times \text{Rp}22.230.000,00 = \text{Rp}44.460.000,00$;
- g. Upah Proses : $6 \times \text{Rp}22.230.000,00 = \text{Rp}133.380.000,00$;



Jumlah : Rp 718.849.786,00 (tujuh ratus delapan belas juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu tujuh ratus delapan puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan kepada Penggugat telah pernah dibayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja sejumlah Rp156.693.363,00, maka jumlah tersebut harus dikurangkan dari hak-hak Penggugat sehingga hak-hak Penggugat seluruhnya menjadi: $Rp718.849.786,00 - Rp156.693.363,00 = Rp 562.156.423,00$ yang dibulatkan menjadi **Rp562.156.000,00 (lima ratus enam puluh dua juta seratus lima puluh enam ribu rupiah);**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas petitum gugatan angka 4 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 5 berupa menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat biaya pengobatan tertunda sebesar Rp. 45.000.000,00 (empat puluh lima juta rupiah) secara seketika dan sekaligus, bahwa oleh karena dalam komponen pembayaran hak-hak PHK tersebut diatas telah termasuk pembayaran hak pengobatan dan perawatan, maka dengan memandang kepada keadilan petitum dimaksud dianggap telah dipertimbangkan bersama petitum gugatan angka 4 diatas, oleh karenanya harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 6 berupa pembayaran uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) setiap harinya dalam keterlambatan menjalankan putusan dalam perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap, bahwa oleh karena amar putusan mengandung pembayaran sejumlah uang, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv jo yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, oleh karenanya permohonan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

DALAM REKONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah sebagaimana terurai diatas;



Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah uraian gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan rekonvensi pada dasarnya adalah pengulangan dari jawaban dalam gugatan konvensi dengan petitum pada pokoknya menyatakan sah pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, oleh karenanya Majelis Hakim memandang pertimbangan mengenai pokok perkara dalam konvensi secara *mutatis mutandis* dianggap telah dipertimbangkan dalam konvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan konvensi dinyatakan dikabulkan sebagian, maka terhadap gugatan rekonvensi harus dinyatakan ditolak;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

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

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 606a RV, Pasal 1338KUHPerdata, Pasal 154A, Pasal 157, 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, Pasal 40, dan 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 Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Nomor : 092/PC/CCEP-CSO/XII/2022 Tanggal 16 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas



nama Penggugat (Bambang Devinora) bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan, Tunjangan Hari Raya Tahun 2023, Bonus Tahun 2022 yang dibayarkan tahun 2023 yang keseluruhannya berjumlah **Rp562.156.000,00 (lima ratus enam puluh dua juta seratus lima puluh enam ribu rupiah);**
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi membayar biaya perkara sejumlah **Rp474.500,00 (empat ratus tujuh puluh empat ribu lima ratus rupiah);**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Kamis, tanggal 10 Agustus 2023, oleh kami, **ANDI HENDRAWAN, S.H., M.H.**, 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 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 24 Mei 2023, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 21 Agustus 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu NURFITRIA, S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Halaman 55 dari 56 Putusan PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



ARSYAWAL, S.E., S.H.

ANDI HENDRAWAN, S.H., M.H.

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

NURFITRIA, S.H.

Perincian biaya :

1. Pendaftaran.....	:	Rp30.000,00;
2. Panggilan Tergugat.....	:	Rp332.000,00;
3. Redaksi.....	:	Rp10.000,00;
4. Meterai	:	Rp10.000,00;
5. A T K	:	Rp50.000,00;
6. P N B P	:	Rp20.000,00;
7. Biaya Pos	:	Rp22.500,00;
		<hr/>
		Rp474.500,00

Jumlah : (empat ratus tujuh puluh
empat ribu lima ratus
rupiah);