

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEKERJA YANG DI DEMOSI DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)

Editor Gea *

Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H. **

Andoko, SH.I., M.Hum. **

Demosi adalah Pemindahan jabatan seorang pekerja dari suatu posisi atau jabatan keposisi atau jabatan lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Pemberian demosi kepada pekerja sering menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja karena tidak ada dasar hukum yang mengatur tentang demosi.

Rumusan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan, adalah Faktor apa saja penyebab pemberian demosi kepada Pekerja?, Bagaimana pengaruh demosi Pekerja terhadap Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan? Bagaimana analisis Putusan Hakim terhadap Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn?.

Penelitian ini adalah Penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, literatur hukum, Putusan Pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian demosi kepada pekerja oleh perusahaan harus dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, adanya pemberitahuan terlebih dahulu, beralasan hukum yang jelas, sehingga menghindari perselisihan hubungan industrial yang berakibat pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Pekerja, Demosi, Pemutusan Hubungan Kerja.

* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB Medan.

** Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB, Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik. Adapun judul dari skripsi ini adalah: “**Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja Yang Di demosi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)**”. Penulisan skripsi ini didasari atas ketertarikan penulis terhadap pemutusan hubungan kerja karena pemberian demosi pekerja yang sering terjadi di Indonesia.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M.** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu **Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Abdul Rahman Maulana Siregar, S.H., M.H.Li.** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Ibu **Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, didikan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak **Andoko, SH.I., M.Hum.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu **Fitri Rafianti, S.H.I, M.H..** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini menjadi pembimbing selama penulis menjalani masa kuliah. Terimakasih telah memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang sangat berarti kepada penulis.
7. Ayahanda **Alm. Anotona Gea** dan Ibunda **Ramiati Gea**. Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang sangat berarti. Sehat selalu dan tetap tertawa bersama. Semoga Penulis dapat menjadi anak yang selalu berbakti kepada orang tua dan memberikan kebahagiaan di sepanjang hidupnya.
8. **Nidar Wati Gea, Berkat Iman Gea, Sonitehe Gohite Gea, Desember Gea,** dan **Kornelius Gea** selaku Saudara/I kandung Penulis. Terima kasih atas semua kasih sayang, perhatian, doa, dukungan, dan motivasi yang sangat berarti bagi penulis. Semoga kita semua menjadi anak yang beriman, berbakti kepada orang tua dan menjadi orang yang sukses.
9. **Irfan Dadi, Dasmawati Simangunsong, Klaudius Kurindo Waruwu, Arjuna Wiranata Surbakti, Yulius K.C. Doloksaribu, Yusmanita Hanim Hutabarat** dan **Kurnia EM Saputera Hulu** selaku teman-teman seperjuangan Penulis.

Terima kasih atas kerja samanya, doa, dukungan, motivasi, dan semangat yang sangat berarti. Semoga semuanya sukses dan persahabatan kita tidak pernah putus, kita tetap semangat untuk menjalani tantangan kehidupan di masyarakat untuk kedepannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada kita. Amin.

Medan, 02 Mei 2019
Penulis,

Editor Gea

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian	7
F. Tinjauan Pustaka	10
G. Metode Penelitian.....	16
H. Sistematika Penulisan.....	18
BAB II FAKTOR–FAKTOR PEMBERIAN DEMOSI	
 TERHADAP PEKERJA	
A. Landasan Yuridis Pemberian Demosi Menurut Hukum di Indonesia.....	20
B. Faktor – Faktor Pemberian Demosi.....	24
C. Keabsahan Pemberian Demosi Menurut Aturan Hukum yang	

Berlaku	32
BAB III PENGARUH DEMOSI PEKERJA TERHADAP HUBUNGAN PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Tinjauan Umum tentang hubungan kerja Antara pekerja dengan perusahaan.....	38
B. Pengaruh demosi terhadap Pemutusan hubungan kerja Pekerja dengan Perusahaan	43
C. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi.....	47
BAB IV ANALISIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN NOMOR: 125/PDT.SUS-PHI/2018/PN MDN	
A. Kronologis Permasalahan.....	59
B. Pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn	61
C. Analisis Terhadap Putusan Hakim Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 67

B. Saran 68

DAFTAR PUSTAKA 69

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia saat ini sedang gencar melakukan pembangunan di segala bidang seperti di bidang ekonomi, sosial, politik, budaya, hukum dan infrastruktur, ini dibuktikan dengan berbagai program Pemerintah yang menunjang dan mempercepat pembangunan tersebut. Untuk mewujudkan pembangunan tersebut diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yakni tenaga kerja yang menjadi mesin penggerak pembangunan. Maka untuk itu, faktor ketenagakerjaan merupakan faktor yang teramat penting.

Menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), menyatakan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Faktor tenaga kerja sendiri merupakan faktor yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.

Pada umumnya tenaga kerja dibutuhkan dalam suatu perusahaan sebagai pekerja. Pekerja melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki sehingga menentukan jabatan dari pekerja atau buruh. Setiap individu mempunyai keahliannya masing-masing yang

dapat diandalkan untuk dijadikan pekerjaan atau profesi dalam memenuhi kebutuhan orang lain, sehingga dari profesinya tersebut memperoleh pendapatan berupa nilai jual yang secara ekonomis dapat menafkahi dirinya sendiri dan keluarganya.

Untuk perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan diperlukan kinerja pekerja yang berkualitas. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pada dasarnya apabila suatu perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan akan mengalami kenaikan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik juga dapat digunakan untuk pertimbangan promosi jabatan seseorang di dalam perusahaan.¹

Menurut Hasibuan, promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga mereka

¹Mangkunegara, A. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016, hal. 67.

akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.²

Kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).³

Selain pemberian promosi jabatan pada pekerja perusahaan juga bisa memberikan demosi atau penurunan jabatan bagi pekerja yang dinilai gagal pada posisinya atau karena faktor kekeliruan perusahaan menempatkan karyawan pada posisi yang salah. Lain halnya dengan promosi, demosi pada umumnya tidak diinginkan oleh pekerja manapun karena merupakan hal buruk terhadap jenjang karir pekerja, terhadap upah dan insentif yang diterima pekerja.

Ketika perusahaan melakukan demosi terhadap karyawan, artinya ada perubahan mengenai jabatan dan deskripsi kerja. Konsekuensi dari hal ini adalah adanya perubahan dalam kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya. Apakah hal ini sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan? Dalam Pasal 55 UUK disebutkan; “perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”. Hal ini berarti bahwa demosi haruslah

² Hasibuan, S.P, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016, Hal. 108.

³ Herdianto, Salina Diana, *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan, Jakarta, 2013, hal. 23.

disetujui para pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Mengingat ada hak-hak fundamental yang harus dijamin penerapannya (terutama mengenai upah dan/atau beserta tunjangannya), maka proses demosi harus ditinjau kembali penerapannya.

Sebagai lawan dari promosi, demosi dimaksud ialah penugasan pekerja/buruh memangku jabatan-jabatan yang statusnya, tanggung jawab dan gajinya lebih kecil dari jabatan semula.⁴

Pemberian demosi kepada pekerja seringkali menimbulkan polemik antara pekerja dan perusahaan yang berujung perkara bahkan banyak yang sampai ke pengadilan. Ini sering terjadi karena pekerja yang didemosi tidak terima dengan keputusan dari perusahaan yang berlaku sewenang-wenang, pemberian demosi dilakukan secara sepihak tanpa pemberitahuan atau peringatan terlebih dahulu kepada pekerja. Seperti diketahui dari beberapa defenisi dan pendapat para ahli di atas pemberian demosi didasari oleh kinerja pekerja yang kurang baik, namun pada banyak kasus pekerja yang didemosi merasa kinerjanya baik dan tidak selayaknya diturunkan jabatannya, seperti kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

⁴ M. Manullang Dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 153.

Contoh kasus yang terjadi di Kota Medan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, dalam perkara tersebut Penggugat merupakan pekerja pada Tergugat berdasarkan hubungan kerja. Perselisihan Hubungan Industrial ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

Adapun alasan gugatan Penggugat pada perkara tersebut adalah Penggugat yang merupakan pekerja pada Tergugat merasa dirugikan karena telah didemosi dari jabatan Branch Manager Cabang Medan Diponegoro menjadi Relationship Manager Medan Diponegoro-Region/Lending/Funding. Menurut perhitungan Penggugat bahwa Ia diturunkan 2 (dua) tingkat dari jabatan semula. Tergugat dalam Eksepsinya membantah gugatan Penggugat dan menyatakan tidak pernah melakukan Demosi terhadap Penggugat. Perselisihan antara Penggugat dan Tergugat ini mengakibatkan Pemutusan hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja Yang Di Demosi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Faktor apa saja penyebab pemberian demosi kepada Pekerja?
2. Bagaimana pengaruh demosi Pekerja terhadap Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan?
3. Bagaimana analisis Putusan Hakim terhadap Putusan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan pemberian demosi kepada pekerja oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh demosi pekerja terhadap hubungan kerja antara Pekerja dengan Perusahaan.
3. Untuk mengetahui analisis Putusan Hakim terhadap Putusan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan faedah atau manfaat. Adapun manfaat penelitian ini dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bersifat pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah dan wawasan serta peningkatan mutu pengetahuan yang berhubungan dengan

pemberian demosi kepada pekerja yang berakibat Pemutusan Hubungan kerja.

2. Manfaat Akademis

Manfaat Akademis yakni penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana Hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis diharapkan diambil oleh pembuat kebijakan hukum dan masyarakat secara keseluruhan, yang artinya bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari terkait aturan yuridis pemberian demosi kepada pekerja oleh perusahaan yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, dan metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan penulis lakukan adalah “Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja Yang didemosi dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn)”.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang bagaimana pertimbangan hukum yang diberikan oleh hakim yang menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan demosi kepada pekerja, karena pada kronologis perkara pada Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, pihak Perusahaan (Tergugat) tidak pernah mengakui telah melakukan demosi terhadap Pekerja namun Hakim mengesampingkan dalil Tergugat tersebut. Kemudian pada penelitian ini penulis juga akan meneliti tentang Pemutusan hubungan kerja atas permintaan Pekerja karena demosi, karena fakta di persidangan perusahaan menyatakan bahwa tidak pernah menginginkan pemutusan hubungan kerja dengan Pekerja, yang mana PHK terjadi karena Putusan Pengadilan atas Permintaan Pekerja terlebih dahulu.

Penulis juga akan meneliti tentang Pengaturan Hukum Tentang demosi karena dalam Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini di Republik Indonesia tidak mengatur dan tidak mengenal tentang demosi. Dari penjelasan diatas tentang penelitian ini mengungkap keaslian dari Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, yaitu :

1. Skripsi oleh Choirunisa, NIM: 11140480000131, Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan judul penelitian Skripsi: “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI

Jakarta (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/PDT.SUS/2010)”. Penelitian dilakukan pada tahun 2018.⁵ Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja, yang mana perusahaan beralih menurunkan jabatan karyawan dan memotong gaji karyawan adalah untuk membantu perusahaan membayar utang. Penelitian ini juga membahas tentang pertimbangan hakim dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 601 K/PDT.SUS/2010.

2. Skripsi oleh Rifda Furqani Wahyuddin, NIM: 10600113192, Mahasiswa Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dengan judul Penelitian Skripsi: “Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar”. Penelitian dilakukan pada tahun 2018.⁶ Penelitian ini membahas tentang pengaruh Promosi dan Demosi Secara Simultan, pengaruh Promosi Secara Parsial dan pengaruh Demosi Secara Parsial Terhadap Prestasi Karyawan.
3. Dodi Oscar Sirkas, NIM: 051230652, Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Universitas Indonesia Depok. Dengan judul penelitian skripsi:

⁵ Choirunisa, *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/PDT.SUS/2010)*, <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43029/1/CHOIRUNISA-FSH.pdf>, diakses tgl 7 Januari 2019, pkl 22:26 WIB.

⁶ Rifda Furqani Wahyuddin, *Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Asindo Makassar*, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8679/1/Rifda%20Furqani%20Wahyuddin.pdf>, diakses tgl 11 Januari 2019, pkl 08:48 WIB.

“Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)”. Penelitian dilakukan tahun 2011.⁷ Penelitian ini membahas tentang proses pemutusan hubungan kerja Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menganalisa putusan Mahkamah Agung RI Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Demosi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian demosi adalah pemindahan suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal dan tidak mengatur ketentuan tentang demosi (penurunan jabatan).

Selain pengertian di atas, ada beberapa ahli yang memberikan pendapatnya tentang demosi, sebagai berikut :

⁷ Dodi Ocard Sirkas, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)*, <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20237336-S527-Analisis%20yuridis.pdf> , diakses tgl 20 Februari 2019, pk1 10:22 WIB.

- a. Menurut Suratman, demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal untuk menciptakan kompetisi diantara sesama karyawan guna memacu prestasi kerja para karyawan.⁸
- b. Menurut Rachmawati, pengertian demosi adalah penurunan ke posisi tingkat yang lebih rendah.⁹
- c. Menurut Simamora, demosi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan dan statusnya pun lebih rendah¹⁰

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa demosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat upah, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Mengenai jabatan dan upah diatur dalam Pasal 92 ayat (1) UUK, yang menyatakan bahwa Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Artinya bahwa apabila seorang pekerja di demosi, maka upahnya akan disesuaikan sesuai dengan jabatan barunya. Dapat dinyatakan bahwa seseorang

⁸ Suratman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 26.

⁹ Rachmawati Kusdyah Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hal. 11.

¹⁰ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2002, hal. 641.

yang di demosi pasti akan mengalami penurunan upah, karena demosi merupakan penurunan jabatan.

2. Pengertian Pekerja

Menurut Pasal 1 Ayat (2) UUK, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 Ayat (3) UUK merumuskan pengertian Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Maimun Pengertian Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pada defenisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹ Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.¹²

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, yang sering disebut dengan “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut

¹¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hal. 3.

¹² *Ibid.*, hal. 14.

“karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan ini membawa konsekuensi perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.¹³

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk usia dalam usia kerja yang tidak sedang bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari kerja, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (Pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pension, penderita cacat yang mendapat sumbangan). Kedua golongan dalam kelompok angkatan jiwa sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potential Labor Force*.¹⁴

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan pengertian pekerja adalah setiap orang yang yang mampu melakukan pekerjaan, memiliki keahlian tertentu untuk menghasilkan barang/atau jasa yang memiliki nilai dalam bentuk keuntungan/laba, dan terhadap kemampuannya tersebut dia akan akan mendapatkan upah.

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 33.

¹⁴ Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal. 6.

3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁵

Menurut Zainal Asikin pengertian hubungan kerja adalah Hubungan antara Pekerja dan Perusahaan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, Pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, Perusahaan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan Perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur di dalam Pasal 150 UUK yang meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹⁵Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hal. 88.

¹⁶Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal.

Menurut Kuncoro, pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.¹⁷

PHK merupakan suatu keadaan di mana pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan. maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya memenuhi keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹⁸

Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi.

¹⁷ Kuncoro, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, UIR Press, Pekanbaru, 2009, hal. 2013.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Politik & Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 158.

Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁹

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat dirumuskan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah berhentinya kesepakatan kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan) atau berhentinya hubungan kerja karena sesuatu sebab sesuai Peraturan Perundang-undangan dan atau sesuatu sebab karena tidak tercapainya kesepakatan atau tujuan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang mana bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran untuk memecahkan masalah-masalah tertentu.

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 2.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah Penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, Putusan Pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat. Dalam Penelitian ini akan dilakukan analisis sebuah Putusan yang telah memiliki kekuatan hukum, yaitu Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

3. Metode Pengumpulan Data

Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian normatif maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan (*Library Reseach*) dan studi dokumen. Studi kepustakaan dalam penelitian ini adalah mencari landasan teoritis dan permasalahan penelitian.

4. Jenis Data

1. Bahan Hukum Primer

Data yang diperoleh melalui Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata, dan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Pengadilan yang berkekuatan hukum yang terkait dengan objek penelitian.

2. Bahan Hukum Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen-dokumen, tulisan ilmiah hukum dan internet.

3. Bahan Hukum Tersier

Data yang bahan-bahan hukumnya memberikan informasi penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya Kamus Bahasa Indonesia.

5. Analisis Data

Setelah data yang terkumpul baik hukum primer maupun hukum sekunder kemudian di analisa kembali dengan menggunakan metode analisis kualitatif sebagai analisis data yang berdasarkan kualitas, mutu dan sifat nyata yang berlaku dalam masyarakat. Cara menganalisis data yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum, pendapat pakar atau pandangan peneliti sendiri, yang terkait dengan pemberian demosi yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi terdiri dari 5 BAB, yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Faktor-Faktor Pemberian Demosi Terhadap Pekerja. Terdiri dari : landasan yuridis pemberian demosi menurut hukum di Indonesia, faktor-faktor

pemberian demosi, keabsahan pemberian demosi menurut aturan hukum yang berlaku.

BAB III Pengaruh Demosi Pekerja Terhadap Hubungan Pekerja Dengan Perusahaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdiri dari Tinjauan umum tentang hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, Pengaruh demosi terhadap Pemutusan hubungan kerja Pekerja dengan Perusahaan, dan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena pemberian demosi.

BAB IV Analisis Putusan Hakim Terhadap Putusan Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn. Terdiri dari Kronologis permasalahan, pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, dan analisis Terhadap Putusan Hakim Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB V Penutup. Terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

FAKTOR–FAKTOR PEMBERIAN DEMOSI TERHADAP PEKERJA

A. Landasan Yuridis Pemberian Demosi Menurut Hukum di Indonesia

Seperti diketahui dan dijelaskan sebelumnya bahwa dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perdata di Indonesia maupun peraturan Perundang-Undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan tidak ada pengaturan yang jelas mengenai penurunan jabatan/demosi.

Pengaturan mengenai demosi ini biasanya diatur sendiri di dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja yang bersifat besih, terbuka dan disepakati oleh kedua belah pihak.¹ Meskipun demikian definisi dari pemberian demosi dan pemberlakuan demosi dapat dianalisa dari Pasal 1 Ayat dan Pasal 55 30 UUK sebagai rujukan awalnya.

Menurut Pasal 1 Ayat 30 UUK, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan,

¹I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, 2011, hal. 11.

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pada dasarnya, penurunan jabatan yang sebanding dengan penurunan gaji/upah yang dilakukan oleh pengusaha telah sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 92 Ayat (1) UUK menyatakan bahwa: “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”. Ini berarti jabatan dan upah berbanding lurus. Jika jabatan turun, maka upah disesuaikan dengan jabatan pekerja/buruh tersebut.

Penjatuhan sanksi demosi penting dilakukan secara tegas oleh manajemen perusahaan, agar perusahaan tidak mengalami kerugian-kerugian yang lebih besar dan juga pekerja atau buruh lainnya tidak ikut tertular berprestasi rendah dalam organisasi perusahaan tersebut. Sanksi demosi yang dijatuhkan manajemen perusahaan terhadap pekerja atau buruh yang berprestasi rendah merupakan suatu *therapy* bagi pekerja atau buruh lainnya agar mampu memperbaiki diri dan terus menerus belajar dalam meningkatkan kualitas diri. Dengan demikian pekerja atau buruh yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan berupaya semaksimal mungkin.

Dalam Pasal 55 UKK disebutkan bahwa: “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”. Hal ini berarti bahwa demosi haruslah disetujui para pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Mengingat ada hak-hak fundamental yang harus dijamin

penerapannya (terutama mengenai upah dan/atau beserta tunjangannya), maka proses demosi harus ditinjau kembali penerapannya.

Proses/sistem demosi yang biasanya identik dengan proses promosi-demosi, merupakan bagian dari program manajemen SDM dalam hal *reward* dan *punishment* atas kinerja karyawan. Program ini bertujuan untuk mendorong produktifitas sekaligus mengasah kemampuan dari setiap karyawan. Mengingat pentingnya program ini, maka ketentuan demosi harus diterapkan tanpa harus melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku (terutama UUK).²

Menerapkan ketentuan demosi dalam Peraturan Perusahaan saja berpotensi melanggar UUK. Lebih-lebih bila tidak diatur sama sekali. Konsekuensinya, demosi batal demi hukum dan hubungan kerja kembali pada ketentuan sesuai dengan perjanjian kerja semula.

Ketentuan demosi dapat diterapkan tanpa harus melanggar UUK dengan menuangkan ketentuan tersebut dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bila demosi hanya diatur di dalam Peraturan Perusahaan, maka ketentuan tersebut harus dijelaskan kepada karyawan sebelum menandatangani perjanjian kerja. Hanya saja, hal ini menimbulkan kesan perusahaan semena-mena dalam hal membuat kebijakan. Lebih baik ketentuan ini diatur secara tegas dalam perjanjian kerja. Sebagai

²<http://irman-jx.blogspot.com/2011/12/demosi-melanggar-uuk.html>, diakses tgl 22 Maret 2019, Pkl 13:00 WIB.

tambahan, sistem demosi harus dibuat dengan rumusan syarat-syarat serta cara penerapan yang jelas. Dengan demikian karyawan dapat lebih hati-hati dan fokus sekaligus termotivasi untuk bekerja sesuai dengan deskripsi, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Akan tetapi, dalam praktiknya untuk melakukan penurunan jabatan, perusahaan harus dapat membuktikan dengan bukti pendukung yang kuat bahwa kinerja pekerja tidak sesuai target yang ditetapkan berdasarkan jabatannya. Karena jika perusahaan tidak mempunyai bukti yang kuat, putusan demosi (penurunan jabatan) tersebut terancam dapat dibatalkan.³

Sebagai contoh dapat melihat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor: 809 K/PDT.SUS/2009. Dalam putusan tersebut pengadilan membatalkan keputusan perusahaan untuk menurunkan jabatan karyawannya. Menurut hakim, alasan penurunan jabatan karena pekerja tidak mencapai target merupakan alasan yang tidak benar dan mengada-ada.

Maksudnya, tidak boleh ada perubahan perjanjian secara sepihak tanpa persetujuan pihak lainnya. Kecuali sebelumnya telah dicantumkan (diatur/diperjanjikan) adanya klausul dimaksud (termasuk dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama), bahwa salah satu pihak (khususnya perusahaan) dapat melakukan demosi sesuai dengan kebutuhan

³<https://portalhr.com/konsultasi/hr-praktis/hrpraktis-compensation-benefit/bolehkah-gapok-dipotong-dan-mengapa-seseorang-didemosi/>, diakses pada tgl 22 Maret 2009, Pkl 13:40 WIB.

organisasi perusahaan dan oleh karenanya secara-otomatis telah disepakati oleh karyawan (atas dasar klausul dimaksud).

Dari ketentuan tersebut, maka pelaksanaan rotasi (termasuk demosi) dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, dapat dianggap sebagai telah mengubah substansi perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama sebagaimana telah diperjanjikan sejak awal, jika tanpa klausul penyimpangan atau kesepakatan untuk itu putusan demosi (penurunan jabatan) tersebut terancam dapat dibatalkan.

Jadi konsekuensinya juga agak berat, dan itu perlu proses yang panjang serta membutuhkan tenaga, waktu dan biaya. Oleh karenanya, pelaksanaan demosi sepihak oleh pengusaha seyogianya disikapi dengan baik (*positive thining*). Sebaiknya dibicarakan dan lakukanlah komunikasi secara intensif tanpa ada kecurigaan dan tanpa berpikir menyimpang (*negative thinking*). Ada kemungkinan perusahaan mempunyai tujuan, maksud dan misi yang lebih baik dalam pengembangan karier seorang karyawan untuk diberikan (dipercaya pada) suatu posisi yang cakupannya lebih cocok, sesuai, tepat dengan kondisi karyawan itu sendiri.

B. Faktor–Faktor Pemberian Demosi

Setiap perusahaan memiliki dali-dalil tersendiri yang mendasari pemberian demosi kepada karyawannya. Ini disebabkan oleh faktor keinginan, kebutuhan,

teknik, struktur organisasi, dan kewenangan masing-masing perusahaan. Para ahli hukum ketenagakerjaan juga memberikan pandangan yang berbeda-beda terkait faktor-faktor pemberian demosi. Semua perbedaan ini tentu saja akibat dari tidak adanya payung hukum yang jelas dan tegas menentukan mekanisme pemberian demosi di Indonesia. Sehingga dasar pemberian demosi hanyalah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang bisa saja bermuatan kepentingan sepihak yang cenderung tidak terkontrol yang dapat merugikan hak-hak pekerja.

Adapun Menurut Sondang faktor-faktor penyebab terjadinya demosi karyawan di suatu perusahaan adalah sebagai berikut :⁴

- a. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
- b. Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.
- c. Kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak demikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menurut Veithzal, Demosi terjadi karena masalah kedisiplinan antara lain kinerja karyawan yang tidak baik atau karena ketidaktaatan terhadap kedisiplinan kerja seperti selalu sering absen atau tidak hadir.⁵

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal. 173.

Faktor-faktor lain yang menyebabkan terjadinya demosi Menurut Wahyudi dan Akdon yakni adanya konflik didalam organisasi tersebut. konflik dapat memiliki dampak positif (fungsional) dan kemungkinan muncul pengaruh negatif (disfungsional).⁶ Segi positif dari konflik adalah meningkatkan pemahaman terhadap berbagai masalah, memperjelas, memperkaya gagasan, menumbuhkan saling pengertian yang lebih mendalam terhadap pendapat orang lain, mencari pemecahan masalah bersama, orientasi pada tugas, mempersatukan para anggota organisasi, kemungkinan ditemukan cara penggunaan sumber daya organisasi yang lebih baik, menemukan cara memperbaiki kinerja organisasi, dapat memaksimalkan kinerja, mengadakan perubahan dan penyesuaian terhadap perkembangan IPTEK dan Kebutuhan masyarakat, mengadakan evaluasi kerja.

Berikut faktor-faktor pemberian demosi menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Kesalahan menempatkan pekerja pada posisinya (*wrong man on the wrong place*)

Setiap orang masing-masing memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda, sesuai dengan latar belakang sosialnya, pengalamannya, dan terutama pendidikannya. Maka perusahaan dalam mencari tenaga kerja haruslah mencari orang yang tepat, yang memiliki kemampuan dan keahlian

⁵Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 214.

⁶Wahyudi & H. Akdon, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Alfabeta, Bandung, 2005, hal. 96.

yang diperlukan oleh perusahaan untuk ditempatkan pada posisi tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika penempatan seseorang menyimpang dari kemampuan atau keahliannya maka dikemudian hari akan menjadi masalah yang bisa saja berujung pada demosi pekerja tersebut.

Untuk menghindari kesalahan penempatan pekerja pada posisinya (*wrong man on the wrong place*), maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a. Perencanaan Tenaga Kerja (*manpower planning*)

Menurut Sondang P. Siagian, perencanaan tenaga kerja atau perencanaan Sumber Daya Manusia (*manpower planning*) adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen yang lebih menjamin bhawa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat.⁷

Dalam Pasal 1 Ayat (7) UUK disebutkan pengertian perencanaan tenaga kerja adalah Proses Penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinamungan.

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993, hal. 41.

Dale Yoder dalam buku M. Manullang Dan Marihot Manullang menekankan pentingnya perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*), yaitu:⁸

- 1) Kwantitas dan kualitas tenaga kerja.
- 2) Tenaga kerja yang cukup dan tepat.
- 3) Penyediaan suplay, tenaga kerja yang cakap.
- 4) Memastikan penggunaan tenaga kerja yang efektif.

Adapun manfaat perencanaan tenaga kerja adalah untuk memungkinkan tenaga kerja yang ada dapat dimanfaatkan secara lebih baik, setidaknya-tidaknya ada pedoman yang dapat digunakan dalam penggunaan tenaga kerja yang ada secara lebih efisien dan lebih efektif.

Untuk dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja pada masa depan, maka pertama-tama harus dapat ditentukan rencana strategis perusahaan dan perkiraan tingkat kegiatan masa mendatang. Ada 4 cara memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, yaitu:⁹

- 1) Penilaian manajerial.
- 2) Analisis rasio kecenderungan.
- 3) Studi kerja (*work study*).
- 4) Analisis keterampilan dan keahlian.

⁸ M. Manullang Dan Marihot Manullang, *Op. Cit.*, hal. 27.

⁹ *Ibid.*, hal. 30.

Jika suatu perusahaan telah memenuhi hal-hal di atas, maka dapat dipastikan Tenaga kerja yang dihasilkan berkualitas dan sesuai dengan kebutuhannya, yang dapat meminimalisir masalah di kemudian hari seperti pemberian demosi.

b. Analisis Jabatan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis.¹⁰

Adapun tujuan analisis jabatan, yaitu:¹¹

- 1) Menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan.
- 2) Melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan pegawai.
- 3) Mengevaluasi kebutuhan pegawai untuk pemindahan atau promosi jabatan.
- 4) Menetapkan kebutuhan untuk program pelatihan.
- 5) Menentukan tingkat upah, gaji, dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji.
- 6) Mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap pernyataan yang diberikan.
- 7) Menetapkan tanggung jawab, pertanggungjawaban, dan otoritas.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017, hal. 13.

¹¹ *Ibid.*, hal. 14

- 8) Menetapkan tuntutan yang esensial dalam penetapan standar produksi.
- 9) Melengkapkan *clues* untuk peningkatan metode dan penyederhanaan kerja.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa analisis jabatan sangat penting dalam menghindari terjadinya pemberian demosi kepada pekerja. Dengan analisis jabatan yang baik yang dilakukan oleh perusahaan, maka setiap pekerja pada perusahaan tersebut mendapatkan posisi atau jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

2. Perilaku disfungsional pekerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian disfungsi adalah hal atau keadaan tidak berfungsinya sesuatu secara wajar.¹² Perilaku disfungsional pekerja ini berkaitan dengan sikap atau perilaku pekerja yang buruk dalam suatu perusahaan atau kedisiplinan seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya kurang baik.

Adapun kedisiplinan pekerja menurut penulis berarti mengikuti segala tata tertib yang dibuat oleh perusahaan, yang mengatur tentang etika, tata krama, tata berpakaian, dan manajemen waktu. Jika pekerja melanggar tata tertib ini atau salah satu saja diantaranya maka terhadap pekerja tersebut dapat diberikan sanksi demosi.

¹² Bambang Marhiyanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Victory Inti Cipta, Jakarta, 2015, hal. 103.

3. Kewenangan Perusahaan

Kewenangan perusahaan berarti hak yang melekat pada perusahaan untuk melakukan sesuatu hal sesuai dengan aturan yang berlaku. pemberian demosi kepada pekerja sering kali karena faktor kewenangan perusahaan, perusahaan merasa berhak dan bebas untuk menurunkan jabatan karyawannya.

Penggunaan kewenangan yang baik seharusnya memperhatikan aspek-aspek lain sebagai pendukung pengambilan kebijakan, seperti memperhatikan prestasi kerja karyawan, perilaku karyawan, dan keadaan lain yang dapat dipertanggungjawabkan seperti kebutuhan perusahaan pada masa sekarang. Sehingga pemberian demosi tidak merugikan pekerja dan perusahaan tidak dinilai seolah-olah tidak menghargai hak asasi manusia yang melekat pada diri pekerja.

Adapaun Indikator yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan dalam pelaksanaan keputusan penjatuhan sanksi demosi, yaitu:¹³

1. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah.

¹³ Carrel, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ahli Bahasa Paramitha Rahayu, Indeks, Jakarta, 1995, hal. 459.

2. Rasionalisasi jumlah karyawan karena adanya program efektifitas dan efisiensi dalam manajemen perusahaan. Karena adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan.

C. Keabsahan Pemberian Demosi Menurut Aturan Hukum yang Berlaku

Umumnya demosi dilakukan karena pekerja/buruh yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran atas peraturan perusahaan, namun lebih banyak disebabkan oleh ketidakmampuan pekerja/buruh dalam menjalankan fungsi dari jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Demosi merupakan perpindahan pekerja/buruh dalam bentuk penurunan jabatan. Demosi dilakukan atas kewenangan dari perusahaan, yang berdasarkan alasan-alasan tertentu, seperti penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan, pekerja/buruh yang disfungsi misalkan kemangkiran yang tinggi. Pada umumnya, alasan utama yang dijadikan dasar untuk melakukan demosi adalah pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan atau tindakan yang merugikan perusahaan. Pertimbangan dalam hal penempatan pekerja/buruh yang di demosi harus dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu.

Kebutuhan untuk dilakukannya demosi pekerja/buruh dapat disebabkan oleh, pertama berdasarkan penilaian yang obyektif adil dan transparan, pekerja/buruh tersebut dinilai tidak mampu memegang jabatan tersebut, dan kedua melakukan

pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan berulang kali yang berkaitan dengan jabatannya, walaupun tidak terjadi kecelakaan, menyalahgunakan jabatan untuk keperluan pribadi ketidaksiplinan waktu kerja, membuang-buang waktu kerja sehingga menimbulkan proses kerjanya tidak efisien, dan menggunakan waktu kerja diluar kepentingan perusahaan.

Prosedur dilakukannya demosi, yakni sebagaimana kebijakan perusahaan tentu harus dikomunikasikan, disosialisasikan kepada pekerja atau buruh. Ketika pekerja atau buruh tidak menerima kebijakan perusahaan dimaksud, tentu hal tersebut menjadi agenda dari perselisihan. Ketika sudah menjadi agenda dari perselisihan maka hak dan kewajiban masing-masing pihak tentu harus terus berjalan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Jadi hak dan kewajiban masing-masing pihak terus berjalan sampai adanya putusan yang mempunyai kekuatan yang mengikat untuk menyatakan apakah demosi itu sah atau tidak, apakah sudah sesuai dengan ketentuan atau mungkin demosi itu tidak masuk akal.

Mengenai demosi tidak diberikan pengaturannya dalam UU Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan. Dengan demikian, pengaturan demosi ini dapat diatur sendiri di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sehingga hal-hal yang terkait dengan penegakan disiplin terhadap pekerja atau buruh yang melakukan pelanggaran dan merugikan perusahaan sebenarnya lebih diserahkan kepada

pihak pengusaha dan pekerja atau buruh untuk disepakati bersama dalam bentuk Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Sistem demosi, yang biasanya identik dengan proses promosi-demosi, merupakan bagian dari program manajemen sumber daya manusia dalam hal reward dan punishment atas kinerja pekerja/buruh. Program ini bertujuan untuk mendorong produktifitas sekaligus mengasah kemampuan dari setiap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya program ini, maka ketentuan demosi harus diterapkan tanpa harus melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama UUK.

Menerapkan ketentuan demosi yang tidak diatur dalam peraturan perusahaan saja berpotensi melanggar UU Ketenagakerjaan, terlebih bila tidak diatur sama sekali. Tentunya hal ini memiliki konsekuensi yang dapat mengakibatkan demosi batal demi hukum dan hubungan kerja kembali pada ketentuan sesuai dengan perjanjian kerja semula. Ketentuan demosi dapat diterapkan tanpa harus melanggar UU Ketenagakerjaan dengan menuangkan ketentuan tersebut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Bila demosi hanya diatur dalam Peraturan Perusahaan, maka ketentuan tersebut harus dijelaskan kepada pekerja/buruh sebelum menandatangani perjanjian kerja.

Demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pekerja atau buruh secara formal untuk menciptakan kompetisi di antara sesama pekerja atau buruh

guna memacu prestasi kerja para pekerja atau buruh.¹⁴ Tujuan dilakukannya demosi terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan adalah untuk pembinaan dan pembelajaran bagi pekerja. Apabila manajemen menganggap masih adanya harapan bagi pekerja atau buruh tersebut untuk memperbaiki diri maka tindakan demosi diberikan dengan sanksi yang mendidik pekerja atau buruh tersebut ke arah yang lebih baik. Disamping tujuan pembelajaran, penjatuhan sanksi demosi juga dimaksudkan untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar karena telah salah menempatkan pekerja atau buruh di posisinya. Demosi seringkali merubah motivasi pekerja/buruh yang bersangkutan dan juga mempengaruhi pekerja/buruh lain. Oleh karena itu, demosi harus dilakukan melalui tahapan-tahapan yang tepat. Penurunan jabatan pekerja/buruh dalam perusahaan jarang terjadi, terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral pekerja/buruh.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pekerja/buruh dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.¹⁵ Dapat disimpulkan pemberian demosi adalah tindakan yang tepat (sah) bagi pekerja/buruh apabila dalam proses kerjanya tidak dapat menyelesaikan tuntutan

¹⁴Suratman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Raja Grafindo, 2006, hal. 26.

¹⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002, hal. 33.

kerja atau prestasi kerja, serta dilakukan dengan cara-cara yang adil, berasalan hukum, dapat dipertanggungjawabkan, dan tidak ada pihak yang dirugikan.

BAB III

PENGARUH DEMOSI PEKERJA TERHADAP HUBUNGAN KERJA DENGAN PERUSAHAAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pemberian demosi kepada pekerja akan menimbulkan pengaruh terhadap diri pekerja, maupun terhadap hubungan pekerja dengan perusahaan. Dampak negatif yang dimungkinkan timbul akibat pemberian demosi pada pekerja antara lain : kerja sama unit kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut-larut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, hasil tidak maksimal, dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai jadwal waktu.

Menurut Hani dan Handoko, ada beberapa dampak yang dapat timbul dari kebijakan demosi karyawan. Adapun beberapa dampak tersebut adalah sebagai berikut:¹

- a. Ketidakpuasan karyawan;
- b. Munculnya berbagai keluhan dari karyawan;
- c. Tidak adanya semangat kerja;
- d. Menurunnya disiplin kerja;
- e. Tingkat absensi yang tinggi;

¹T. Hani dan Handoko, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2001, hal. 48.

f. Pemogokan kerja.

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moriil yang rendah.

Berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan atau hubungan industrial, beserta penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan akan penulis jelaskan pada pembahasan berikut ini:

A. Tinjauan Umum tentang hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan

Seorang pekerja/buruh bekerja atau diterima bergabung dengan suatu perusahaan tentunya karena adanya kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, yang berarti bahwa pekerja dan perusahaan membangun hubungan kerja. Indonesia sebagai Negara hukum, maka segala tindak-tanduk masyarakatnya termasuk dalam lingkup perusahaan haruslah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Hubungan kedua pihak tersebut disebut dengan hubungan industrial.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam membuat suatu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan haruslah sesuai dengan aturan hukum yang

berlaku. Adapun aspek-aspek hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja

Kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan biasanya dibuat dalam bentuk perjanjian kerja atau kontrak kerja, setelah adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja maka secara hukum telah tercipta hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Lazimnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Menurut pasal 1313 KUHPerdara, menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan hukum antara satu orang atau lebih yang disebut perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Abdulkadir Muhammad pengertian perjanjian merupakan persetujuan yang mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.² Jenis lain dari perjanjian kerja yang sering digunakan dalam dunia hubungan industrial adalah kontrak kerja. Menurut Wiliiam T. Major, sebuah kontrak dibuat oleh beberapa pihak

² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 225.

yang membuat kesepakatan, atau dianggap telah bersepakat, dan hukum mengakui hak dan kewajiban yang muncul dari kesepakatan tersebut.³

Dalam Pasal 1 Ayat (14) UUK merumuskan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Supaya suatu perjanjian kerja sah dan memiliki kekuatan hukum, maka haruslah dibuat dengan memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.

Adapun syarat-syarat sahnya suatu perjanjian ditegaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
- b. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan menurut hukum;
- c. Suatu perihal/objek tertentu; dan
- d. Sesuatu kausa (sebab) yang halal.

2. Hubungan Kerja

Jika pihak pekerja dan pihak perusahaan telah sepakat untuk membuat dan menandatangani perjanjian kerja, maka sejak itu kedua pihak terikat dalam suatu hubungan kerja hingga pada waktu berakhir perjanjian kerja tersebut sesuai dengan isi perjanjian dan atau kesepakatan bersama.

³ Wiliiam T. Major, *Hukum Kontrak*, Nuansa Cendekia, Bandung, 2018, hal. 16.

Menurut Pasal 1 Ayat (15) UUK disebutkan pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Kadarmo pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.⁴

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.⁵

Menurut Rivai hubungan pekerja dengan perusahaan (*Employee Relation*), meliputi:⁶

- a. Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik.
- b. Bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

⁴ Siwi Ultima Kadarmo dkk, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta, 2001, hal. 10.

⁵ *Ibid.*, hal. 46.

⁶ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 489.

- c. Bagaimana peran departemen sumber daya manusia dalam berkomunikasi.
- d. Mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

3. Para pihak dalam hubungan industrial

Dalam suatu hubungan kerja yang baik haruslah mencakup para pihak-pihak yang lengkap, sehingga dapat memenuhi unsur-unsur hubungan industrial. Para pihak tersebut merupakan subjek hukum dalam hubungan industrial yang terdiri dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Ketiga unsur tersebut sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan di negeri ini, sehingga peran mereka haruslah benar-benar berada dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial sesuai dengan filosofi pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.⁷

Pada Pasal 102 UUK mengamanatkan bahwa fungsi atau peran para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial, sebagai berikut:

- a. Pemerintah, yang mempunyai fungsi:
 - 1) Menetapkan kebijakan;
 - 2) Memberikan pelayanan;
 - 3) Melaksanakan pengawasan; dan

⁷ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hal. 10.

- 4) Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan.
- b. Pengusaha, mempunyai fungsi:
- 1) Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - 2) Menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi;
 - 3) Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - 4) Mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - 5) Ikut memajukan perusahaan; dan
 - 6) Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, mempunyai fungsi:
- 1) Menciptakan kemitraan;
 - 2) Mengembangkan usaha;
 - 3) Memperluas lapangan kerja; dan
 - 4) Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

B. Pengaruh demosi terhadap Pemutusan hubungan kerja Pekerja dengan Perusahaan

Pemberian demosi kepada pekerja oleh perusahaan sering kali berujung perselisihan antara pekerja dan perusahaan itu sendiri. Ini disebabkan oleh pihak pekerja yang tidak puas dengan keputusan perusahaan tersebut atau merasa tidak

layak menerima demosi karena mengklaim dirinya tidak pernah melakukan perilaku disfungsional dan memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga menuduh perusahaan keliru dalam mengambil keputusan. Di sisi lain perusahaan mengklaim bahwa pemberian demosi kepada pekerja telah sesuai dengan prosedur dan isi perjanjian serta merupakan kewenangannya untuk kepentingan perusahaan.

Konflik-konflik kepentingan ini menunjukkan adanya ketidakcocokan antara pekerja dan perusahaan yang menyebabkan hubungan kerja kedua belah pihak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja menjadi runtuh. Konflik kepentingan ini kemudian menimbulkan perselisihan yang berujung pemutusan hubungan kerja.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain karena faktor pemberian demosi, penulis akan membahas aspek-aspek umum yang perlu diperhatikan dalam melakukan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

1. Tenggang waktu, izin dan saat pemutusan hubungan kerja

Seseorang pekerja tidak boleh diberhentikan dengan cara mendadak, kecuali dalam keadaan mendesak dan dalam masa percobaan. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja antara seseorang atau beberapa orang pekerja dengan suatu perusahaan, harus terlebih dahulu diberitahukan sedikitnya satu bulan sebelumnya. Demikian pula pekerja/buruh atau karyawan tidak boleh

berhenti secara mendadak, melainkan ia harus memberikan tenggang waktu atau pemberitahuan sebelumnya, sedikitnya satu bulan kepada perusahaan. Tujuan dari tenggang waktu ini adalah untuk persiapan bagi yang bersangkutan untuk menghadapi perubahan atas keadaan tersebut.⁸

Mengenai izin pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja, maka sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, pada pokoknya menegaskan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja kecuali dalam masa percobaan, harus mendapat izin terlebih dahulu dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Bila pemutusan hubungan kerja terhadap kurang dari sepuluh pegawai maka izin dari P4D, dan jika pemutusan hubungan kerja terhadap sepuluh pegawai atau lebih maka harus izin dari P4P.

Dalam pemutusan hubungan kerja juga sejatinya tidak boleh sembarangan waktu. Waktu pemutusan hubungan kerja hanyalah boleh dilakukan menjelang hari terakhir dari tiap-tiap bulan penanggalan.

2. Alasan pemutusan hubungan kerja yang sah

Menurut M. Manullang Dan Marihot Manullang, alasan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja antara suatu perusahaan dengan seseorang

⁸ M. Manullang Dan Marihot Manullang, *Op. Cit.*, hal. 196.

atau beberapa orang buruh atau pegawai, dapat digolongkan atas tiga sebab utama, yang pada pokoknya, yaitu:⁹

- a. Karena keinginan perusahaan, yang mencakup pekerja tidak cakap dalam masa percobaan, alasan-alasan mendesak, pekerja sering mangkir, tidak cakap, atau berkelakuan buruk, pekerja sedang diproses hukum, pekerja sakit, pekerja telah berusia lanjut, dan penutupan perusahaan atau pengurangan tenaga kerja.
- b. Karena keinginan pekerja, yang mencakup pekerja tidak mampu cakap dalam masa percobaan, alasan-alasan mendesak, menolak bekerja pada majikan atau perusahaan baru, dan alasan lain sesuai dengan keinginan pegawai.
- c. Karena upah, insentif, dan atau tunjangan-tunjangan, yang mencakup upah pokok, uang jasa, uang pasangon, uang ganti rugi, dan tunjangan-tunjangan lain tidak sesuai dengan keinginan pekerja atau keinginan perusahaan.

Selain dari alasan-alasan di atas, pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi atas Putusan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri. Sering kali masalah pemutusan hubungan kerja sampai ke Pengadilan karena tidak adanya titik temu antara alasan pekerja dan perusahaan. Seperti halnya pemutusan hubungan kerja yang dilatarbelakangi oleh pemberian demosi sering kali berujung ke sidang pengadilan. Dalam hal ini para pihak yang berkonflik

⁹ *Ibid.*, hal. 197-208.

memilih jalur litigasi guna memohon kepada Majelis Hakim pada Pengadilan Negeri untuk memeriksa, memutus dan mengadili pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja diantara mereka.

C. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi

Dalam Pasal 1 Ayat (1) UU PPHI, pengertian Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dalam melakukan Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial beserta proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi, sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun dasar hukum yang harus diperhatikan dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemberian demosi, sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.
- f. Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-02/Men/I/2005 Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian, dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-10/Men/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

2. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi

Dalam melakukan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi, haruslah dengan prinsip-prinsip dan atau sesuai dengan kaidah-kaidah hukum yang berlaku, sebagai jalan terbaik untuk mendapat hasil atau keputusan yang memuaskan dan sama-sama menguntungkan kepada para pihak (pekerja dan perusahaan) yang berselisih.

Menurut Abdul Khakim, ada beberapa prinsip penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan merujuk pada UU PPHI, sebagai berikut:¹⁰

- a. Wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu secara bipartit melalui musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana diatur dalam Pasal 136 Ayat (1) UUK dan Pasal 3 Ayat (1) UU PPHI. Penekanan terhadap prinsip ini sangat beralasan karena bagaimanapun musyawarah adalah jalan terbaik bagi para pihak untuk menyelesaikan setiap permasalahan atau perselisihan yang di hadapi. Tidak harus melibatkan pihak lain yang justru dapat menambah persoalan. Utamakan perundingan yang birpartit. Apabila perundingan bipartit benar-benar gagal, baru menempuh penyelesaian sesuai prosedur yang diatur dalam UU PPHI.
- b. Apabila upaya musyawarah tidak mencapai kesepakatan, para pihak menyelesaikan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan

¹⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit.* Hal. 91-92.

industrial yang diatur dengan Undang-Undang sebagaimana diatur dalam Pasal 136 Ayat (2) UUK. Dalam hal ini prosedur yang ditempuh melalui dua jalur, yaitu jalur diluar pengadilan dan jalur melalui pengadilan.

- c. Adanya pencacatan perselisihan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan apabila perundingan bipartit gagal, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Ayat (1) UU PPHI.
- d. Setiap perundingan bipartit haruslah dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak Pasl 6 Ayat (1) UU PPHI. Adanya kewajiban setiap pihak untuk memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada mediator atau konsiliator atau arbiter, sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), dan Pasal 47 Ayat (1) UU PPHI.

3. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi)

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi menurut UU PPHI terbagi dalam 2 jalur, yaitu melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi) dan jalur pengadilan (litigasi).

Penyelesaian sengketa melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi) sering disebut dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS), dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan *Alternative Disputes Resolution* (ADR). Di

Indonesia dasar hukumnya adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU APS).

Menurut Stanford M. Alstchul sebagaimana dikutip oleh M. Khoidin, memberikan pengertian ADR adalah “*A trial of case before a private tribunal agreed to by the parties so as to save legal cost, avoid publicity, and avoid lengthy trial delays*”, yang artinya Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah suatu persidangan mengenai suatu perkara atau kasus sebelum pengadilan perdata disetujui oleh para pihak sehingga menghemat biaya, menghindari publisitas, dan menghindari lamanya penundaan sidang.¹¹

Menurut M. Khoidin, Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan serangkaian praktik dan teknik hukum yang bertujuan untuk:¹²

- a. Mempersilahkan sengketa hukum diselesaikan di luar pengadilan demi keuntungan para pihak yang bersengketa;
- b. Mengurangi biaya litigasi konvensional dan penundaan terhadap biaya yang biasa dikenakan;
- c. Mencegah sengketa hukum yang kemungkinan besar akan dibawa ke pengadilan.

¹¹ M. Khoidin, *Hukum Arbitrase Bidang Perdata (Eksistensi, Pengaturan Dan Praktek)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, hal. 19.

¹² *Ibid.*, hal. 20.

Adapun bentuk-bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa yang dapat digunakan dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi), yaitu:

a. Perundingan Bipartit

Dalam Pasal 1 Ayat (10) UU PPHI dirumuskan tentang pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit dilakukan oleh para pihak secara langsung, baik di dalam maupun di luar perusahaan paling lama tiga puluh hari kerja.

b. Konsiliasi

Konsiliasi diatur dalam Pasal 1 Ayat 13 UU PPHI, yang pada pokoknya menyatakan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian sengketa atau perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat perkerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator.

Tugas konsiliator adalah melakukan konsiliasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan

pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹³

c. Arbitrase

Jalur lain di luar pengadilan yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi adalah arbitrase. Rachmadi Usman berpendapat bahwa arbitrase berasal dari kata “*arbitrare*” (bahasa Latin), *arbitrage* (Belanda/Perancis), *arbitration* (Inggris), *schiedspruch* (Jerman), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sengketa menurut kebijaksanaan atau perdamaian melalui arbiter atau wasit.¹⁴

Dalam Pasal 1 Ayat (15) UU PPHI dirumuskan pengertian arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Menurut M. Khoidin, ada beberapa unsur-unsur yang terkandung dalam arbitrase, yaitu:¹⁵

¹³ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 95.

¹⁴ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Citra Aditya Bandung, 2004, hal. 107.

¹⁵ M. Khoidin, *Op. Cit.*, hal. 18-19.

- 1) Arbitrase adalah sarana atau lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non litigasi).
- 2) Arbitrase didasarkan pada kesepakatan para pihak yang bersengketa berdasarkan klausula arbitrase dalam suatu perjanjian sebelum sengketa terjadi, atau dibuat perjanjian tersendiri setelah sengketa timbul.
- 3) Arbitrase dilakukan oleh wasit atau arbiter, baik perorangan maupun majelis, baik yang dibentuk secara *ad hoc* maupun institusional.
- 4) Arbiter ditunjuk oleh para pihak yang bersengketa, arbiter tersebut bersifat memihak (imparsial) karena direkrut dari pihak ketiga yang netral.
- 5) Arbiter memeriksa dan mengadili perkara dengan mendengarkan kedua belah pihak yang bersengketa dan memperlakukan secara sama dan adil.
- 6) Arbitrase memberikan keputusan yang bersifat final (akhir) dan mengikat kedua belah pihak.

d. Mediasi

Dalam Pasal 1 Ayat (11) UU PPHI menyatakan bahwa pengertian mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat perkerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral.

Penjelasan lebih lanjut tentang syarat-syarat dan legitimasi mediator dimuat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

4. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi melalui jalur pengadilan (litigasi)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti pemberian demosi kepada pekerja dapat dilakukan melalui jalur pengadilan, apabila proses-proses penyelesaian sengketa yang dilakukan di luar pengadilan tidak mencapai kesepakatan antara pihak yang berperkara.

Jika perselisihan telah sampai ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, itu berarti bahwa para pihak yang berperkara mempercayakan dan memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan sengketa diantara mereka.

Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tidak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi jenjang yang berkepanjangan, dan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mengenal gugatan administrasi ke Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana sistem lama yang membuat penyelesaian perselisihan semakin tidak menentu.

Berikut ini penulis akan menjelaskan tentang proses dan hirarki Penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi, sebagai berikut:

a. Pengadilan Tingkat Pertama (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri)

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pengadilan Negeri), yang berwenang, memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Jadi, tegas lingkup kewenagannya sebatas menangani perselisihan hubungan industrial, bukan perselisihan lain, seperti perselisihan perusahaan dengan masyarakat, perselisihan perusahaan dengan pemerintah, kasus perdata umum dan pidana, dan sebagainya.¹⁶

Seperti halnya kasus yang menjadi objek penelitian skripsi penulis yaitu Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, yang merupakan kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja yang didemosi dengan perusahaan yang memberikan demosi, yang penyelesaian perkaranya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

¹⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 97.

Adapun alur proses pendaftaran Perkara hingga persidangan Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut:

- 1) Pendaftaran Gugatan oleh Penggugat atau Kuasa Hukumnya;
- 2) Penetapan Hari Sidang oleh Ketua Majelis Hakim;
- 3) Pemanggilan Para Pihak yang berperkara oleh Panitera Muda Perdata;
- 4) Pembacaan Gugatan oleh Penggugat atau Kuasa Hukumnya;
- 5) Pengajuan Jawaban oleh Tergugat atau Kuasa Hukumnya;
- 6) Pengajuan Replik oleh Penggugat atau Kuasa Hukumnya;
- 7) Pengajuan Duplik oleh Tergugat atau Kuasa Hukumnya;
- 8) Pengajuan dan pemeriksaan Alat Bukti Surat dari Penggugat oleh Penggugat atau Kuasa Hukumnya;
- 9) Pengajuan dan pemeriksaan Alat Bukti Surat dari Tergugat oleh Tergugat atau Kuasa Hukumnya;
- 10) Pengajuan saksi dari Penggugat;
- 11) Pengajuan saksi dari Tergugat;
- 12) Pengajuan Kesimpulan oleh Penggugat dan Tergugat;
- 13) Putusan oleh Majelis Hakim.

b. Pengadilan Tingkat Kasasi atau Tingkat Akhir (Mahkamah Agung)

Adapun proses selanjutnya terhadap penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat pemberian demosi kepada pekerja oleh perusahaan melalui jalur litigasi adalah upaya kasasi ke Mahkamah Agung.

Artinya dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding terlebih dahulu sebelum ke upaya kasasi di Mahkamah Agung sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Dan upaya kasasi ke Mahkamah Agung adalah upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial jalur pengadilan (litigasi).

Upaya kasasi ke Mahkamah Agung menyangkut tentang putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.¹⁷

¹⁷ *Ibid.*, hal. 98.

BAB IV

ANALISIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN

NEGERI MEDAN NOMOR: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

A. Kronologis Permasalahan

Adapun kronologis permasalahan dalam Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, yakni bahwa Penggugat merupakan Seorang pekerja (karyawan) di PT. Rabobank International Indonesia sebagai Tergugat. Penggugat bekerja kepada Tergugat berdasarkan Hubungan kerja yang artinya bahwa ada hubungun hukum dalam bentuk perjanjian kerja di antara kedua pihak yang berperkara. Penggugat sebelum mengajukan gugatan terhadap Tergugat telah bekerja secara terus-menerus selama 6 tahun, dengan Jabatan terakhir adalah *Branch Manager* Cabang Medan Diponogoro ketika perkara Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn berlangsung.

Pada saat pertama bekerja yaitu pada tanggal 16 Juni 2011, Penggugat mendapat kepercayaan dari Tergugat sebagai *Senior Relationship Officer*, lalu 2 tahun kemudian tepatnya pada tanggal 15 Maret 2013 Penggugat mendapat promosi jabatan menjadi *Head of Branch* Cabang Medan Asia.

Setelah satu tahun lamanya pada jabatan tersebut, Penggugat mendapat promosi jabatan lagi yaitu pada tanggal 28 Oktober 2014 menjadi *Head of*

Branch Cabang Medan-Diponegoro. Pada jabatan tersebut Tergugat diberikan kepercayaan oleh Tergugat selama 3 tahun. Pada 12 Juli 2017 Penggugat menerima pemberitahuan secara tertulis melalui email internal dari Sdr.Yulia Bayu Pristiwi dengan judul Surat *Transfer Employee* dengan Surat nomor: HR/TRA/2017/vii/1335 tanggal 12 Juli 2017. Adapun isi dari surat tersebut pada pokoknya menyatakan “terhitung tanggal 1 Agustus 2017 Penggugat mendapat Demosi dari *Branch Manager* Cabang Medan Diponegoro menjadi *Senior Relationship Manager* Medan Diponegoro-Region/Lending/Funding”.

Terhadap perubahan jabatan tersebut, Penggugat menyatakan bahwa dia telah didemosi (diturunkan jabatannya) 2 tingkat di bawah jabatannya sebelumnya. Oleh karena itu, Penggugat tidak terima dan keberatan terhadap keputusan Tergugat tersebut pada dirinya. Penggugat merasa tidak pantas didemosi karena selama dia bekerja pada Tergugat dan pada saat melaksanakan Jabatan *Head of Branch* Cabang Medan-Diponegoro ianya sangat berdedikasi dan disiplin mengikuti segala peraturan dan perintah dari Tergugat.

Bahwa Pada perjanjian kerja bersama (PKB) di PT. Rabobank International Indonesia, tidak mengenal dan tidak mengatur tentang demosi sebagaimana juga dalam UUK tidak mengenal dan tidak mengatur tentang demosi. Berdasarkan hal tersebut Penggugat menilai perbuatan Tergugat mendemosi Penggugat merupakan perbuatan semena-mena Tergugat. Bahkan Penggugat menuduh Tergugat sengaja menurunkan jabatan Penggugat agar Penggugat tidak nyaman

dalam bekerja, agar Penggugat mengundurkan diri, karena tidak ada alasan yang dapat dilakukan oleh Tergugat untuk memberhentikan Penggugat maka Tergugat sengaja menurunkan jabatan Penggugat.

Berdasarkan ketidakpuasan dan keberatan Penggugat terhadap keputusan Tergugat tersebut, maka Penggugat mengajukan surat gugatan tertanggal 16 April 2018 terhadap PT. Rabobank International Indonesia sebagai Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dan terdaftar di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 17 April 2018 dengan register perkara Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

B. Pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

Adapun yang dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, sebagai berikut :

1. Pertimbangan Majelis Hakim terhadap Eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Kabur.
2. Pertimbangan Majelis Hakim terhadap Eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat *Error In Persona*.

3. Pertimbangan Majelis Hakim terhadap tuntutan provisi Penggugat tentang Permintaan Upah Proses.
4. Pertimbangan Majelis Hakim terhadap Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat.
5. Pertimbangan Majelis Hakim Terhadap rekonvensi (gugatan balik) Tergugat.
6. Pertimbangan Majelis Hakim Terhadap pembebanan biaya yang timbul dalam Perkara Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

C. Analisis Terhadap Putusan Hakim Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

Berdasarkan analisa penulis terhadap Putusan (keputusan akhir) Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn dengan merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, ditemukan beberapa uraian sebagai berikut:

1. Analisis terhadap pernyataan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan dibacakan oleh Majelis Hakim

Menurut penulis pernyataan Majelis Hakim tersebut sudah tepat, karena Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan dalam memutus hubungan kerja, yang disebutkan dalam Pasal 159 UUK.

2. Analisis terhadap hukuman yang diberikan kepada Tergugat oleh Majelis Hakim

Pada amar putusan Dalam Pokok Perkara butir (3) cukup jelas diuraikan tentang hukuman yang diberikan kepada Tergugat sebesar total Rp. 700.637.210,00,- (tujuh ratus juta enam ratus tiga puluh tujuh ribu dua ratus sepuluh Rupiah) dan harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Adapun analisis penulis terhadap hukuman yang dijatuhkan kepada Tergugat tersebut berdasarkan UUK, sebagai berikut:

a. Uang Pesangon : $7 \times 2 \times \text{Rp. } 27.422.200,00 = \text{Rp. } 383.910.800,-$.

Berdasarkan analisis penulis, bahwa Putusan Majelis Hakim berdasarkan Pasal 156 Ayat (2) huruf (f) UUK.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \times \text{Rp. } 27.422,200,00 = \text{Rp. } 82.266.600,00$.

Menurut analisis penulis, bahwa Putusan Majelis Hakim berdasarkan Pasal 156 Ayat (3) UUK.

c. Uang Penggantian Hak 15% x Rp. 466.177.400,00 = Rp. 69.926.610,00 + Rp.

536.104.010,00. Maka menurut analisis penulis, bahwa Putusan Majelis Hakim berdasarkan Pasal 156 Ayat (4) UUK.

d. Upah selama proses penyelesaian perselisihan Rp. $6 \times \text{Rp. } 27.422.200,00 =$

Rp. 164.533.200,00. Berdasarkan analisis penulis, bahwa Putusan Majelis berdasarkan Pasal 155 Ayat (2) UUK.

3. Analisis terhadap Rekonvensi Tergugat yang ditolak oleh Majelis Hakim

Pada amar putusan Dalam Rekonvensi disebutkan bahwa: “Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi”. Hal tersebut berarti bahwa tidak ada satupun pembelaan (eksepsi) dan atau alasan pembenar dari Tergugat yang dikabulkan oleh Majelis Hakim dalam perkara ini, dan dapat disimpulkan bahwa Majelis Hakim membenarkan adanya demosi kepada Penggugat.

Menurut analisis penulis, bahwa tidak tepat secara hukum apabila Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi seluruhnya. Majelis Hakim telah keliru dalam memutus perkara Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn ini, dan bahkan terkesan berpihak kepada Penggugat. Perlu diketahui bahwa Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, mengatur tentang Komponen-komponen upah.

Pada Penjelasan Pasal Demi Pasal Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, menjelaskan pengertian dalam Pasal 5 ayat (2) yang menyatakan bahwa: “yang dimaksud dengan “upah pokok” adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan”. Artinya bahwa Pekerja/buruh dibayar berdasarkan tingkatannya (jabatannya) atau jenis pekerjaannya.

Adapun dasar penulis menyatakan bahwa Majelis Hakim telah keliru dan terkesan berpihak kepada Penggugat adalah karena Majelis Hakim mengesampingkan eksepsi Tergugat mengenai *transfer employee* yang diberikan kepada Penggugat merupakan perubahan jabatan dan bukan penurunan jabatan atau demosi. Majelis Hakim mengesampingkan eksepsi Tergugat hanya karena Tergugat tidak mengonfirmasi terlebih dahulu kepada Penggugat tentang surat *transfer employee* tersebut tanpa mempertimbangkan penjelasan maksud dan tujuan Tergugat memberikan *transfer employee* tersebut kepada Penggugat.

Bahwa eksepsi Tergugat mengenai *transfer employee* yang diberikan kepada Penggugat merupakan perubahan jabatan dan bukan penurunan jabatan atau demosi, karena ketika Penggugat menjabat sebagai *Branch Manager* Cabang Medan Diponegoro dan ketika menjabat sebagai *Senior Relationship Manager* Medan Diponegoro-Region/Lending/Funding tetap menerima jumlah upah perbulan yang sama sebesar Rp. 27.422.200,00 (dua puluh tujuh juta empat ratus dua puluh dua ribu dua ratus Rupiah).

Maka, tidak ada penurunan jabatan atau demosi kepada Penggugat karena tetap memperoleh besaran upah yang sama. Hal ini sesuai dengan Penjelasan Pasal Demi Pasal Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yakni Pekerja/buruh dibayar berdasarkan tingkatannya (jabatannya) atau jenis pekerjaannya.

Lagipula, di dalam Pasal 92 UUK secara jelas ditentukan mengenai hubungan upah dengan jabatan. Yang mana dalam Pasal 92 ayat (1) UUK menyatakan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Dari bunyi Pasal tersebut, terlihat dengan jelas bahwa pemberian upah sesuai dengan golongan atau jabatan pekerja. Maka, sudah sepatutnya secara hukum dinyatakan bahwa Penggugat tidak di demosi tetapi Penggugat hanya diubah jabatannya dengan tingkatan jabatannya semula karena upah yang ia terima tidak ada perubahan.

Oleh karena itu, tindakan Tergugat tidak bermaksud untuk menurunkan jabatan Penggugat, tetapi Penggugatlah yang tidak beritikad baik dan terburu-buru menuduh Tergugat melakukan demosi terhadapnya. Seharusnya Majelis Hakim menerima eksepsi atau penjelasan dari Tergugat tersebut demi tegaknya asas kesamaan di mata hukum (*equality before the law*) bagi Penggugat dan Tergugat.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa Majelis Hakim yang memutus perkara Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn tidak menerapkan asas keadilan dan tidak menjunjung tinggi asas kesamaan di mata hukum (*equality before the law*) dalam putusannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Faktor-faktor pemberian demosi kepada pekerja adalah Kesalahan menempatkan pekerja pada posisinya (*wrong man on the wrong place*), perilaku disfungsional pekerja, dan faktor kewenangan perusahaan.
2. Pengaruh pemberian demosi pekerja terhadap hubungan pekerja dengan perusahaan yaitu pemutusan hubungan kerja, karena pemberian demosi oleh perusahaan tidak beralasan dan tidak berdasar hukum, sehingga pemberian demosi tidak diterima oleh pekerja yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan yang berujung putusnya hubungan kerja.
3. Majelis Hakim yang memutus perkara Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn tidak menerapkan asas keadilan dan tidak menjunjung tinggi asas kesamaan di mata hukum (*equality before the law*) dalam putusannya karena tidak mempertimbangkan penjelasan maksud dan tujuan Tergugat memberikan *transfer employee* tersebut kepada Penggugat yaitu perubahan jabatan dan bukan penurunan jabatan atau demosi.

B. Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan pada saat melakukan demosi kepada pekerja supaya melakukannya dengan cara-cara yang adil, beralasan, dapat dipertanggungjawabkan, dan berkekuatan hukum, serta memberitahukan atau melakukan musyawarah mufakat sebelumnya kepada pekerja tentang pemberian demosi sebelum mengambil keputusan.
2. Diharapkan kepada pekerja dan perusahaan pada saat membuat perjanjian kerja atau kontrak kerja supaya dalam perjanjian kerja dimuat tentang tata cara dan syarat-syarat pemberian demosi (penurunan jabatan), sehingga pemberian demosi tidak semena-mena, tidak ada pihak yang dirugikan, serta menghindari perselisihan hubungan industrial di kemudian hari antara pekerja dengan perusahaan karena pemberian demosi.
3. Dihimbau kepada para pembuat kebijakan dan atau pembuat Undang-Undang supaya merumuskan dan memasukkan pengaturan tentang demosi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan hukum lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk menghindari kekosongan hukum. Sehingga perusahaan dan pekerja memiliki payung hukum dalam menyusun tata cara dan syarat-syarat pemberian demosi, dan sebagai pedoman bagi para penegak hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial akibat pemberian demosi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Carrel, 1995, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ahli Bahasa Paramitha Rahayu, Indeks, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indoneia*, Jakarta.
- Hani, T., dan Handoko, 2001, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPF-UGM, Yogyakarta.
- Herdianto, Salina Diana, 2013, *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ike, Kusdyah, Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Kadarmo, Ultima, Siwi, dkk, 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2015, *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Khoidin, M., 2017, *Hukum Arbitrase Bidang Perdata (Eksistensi, Pengaturan Dan Praktek)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya.
- Kuncoro, 2009, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, UIR Press, Pekanbaru.
- Kuncoro, 2009, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, UIR Press, Pekanbaru.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Major, T., Wiliiam, 2018, *Hukum Kontrak*, Nuansa Cendekia, Bandung.
- Malayu, S.P, Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, Prabu, Anwar, A.A., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M., 1987, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____, 2011, *Manajemen Personalialia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marhiyanto, Bambang, 2015, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Victory Inti Cipta, Jakarta.
- Muhammad, Abdulkadir, 2000, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Nasution, Johan, Bahder, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- Prabu, A., Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Purwosutjipto, H.M.N, 1984, *Pengertian Hukum Dagang Indonesia (Pengertian Dasar Hukum Dagang)*, Djambatan, Jakarta.
- Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P., Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P., Sondang, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soekardono, R., 1983, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta.
- Soepomo, Imam, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Suratman, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Surayin, 2001, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Yrama Wijaya, Bandung.
- Tim Beranda Yusticia, 2018, *Kamus Islilah Hukum Super Lengkap*, C-Klik Media, Yogyakarta.
- Udiana, Made, I, 2011, *Rekontruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar.
- Usman, Rachmadi, 2004, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Citra Aditya Bandung.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Politik & Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Wahyudi & H. Akdon, 2005, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Alfabeta, Bandung.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Internet

Choirunisa, Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/PDT.SUS/2010), <<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43029/1/CHOIRUNISA-FSH.pdf>>, diakses tgl 7 Januari 2019, pk1 22:26 WIB.

Dodi Oiscard Sirkas, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)*, <<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20237336-S527-Analisis%20yuridis.pdf>>, diakses tgl 20 Februari 2019, pk1 10:22 WIB.

<<http://irman-jx.blogspot.com/2011/12/demosi-melanggar-uuk.html>>, diakses tgl 22 Maret 2019, Pukul 13:00 WIB.

<<https://portalhr.com/konsultasi/hr-praktis/hrpraktis-compensation-benefit/bolehkah-gapok-dipotong-dan-mengapa-seseorang-didemosi/>>, diakses tgl 22 Maret 2009, Pkl 13:40 WIB.

Rifda Furqani Wahyuddin, *Pengaruh penerapan promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja pada Pt. Asindo Makassar*, <<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8679/1/Rifda%20Furqani%20Wahyuddin.pdf>>, diakses tgl 11 Januari 2019, pkl 08:48 WIB.

D. Jurnal Ilmiah

- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.
- Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Fikri, R. A. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 158-168.
- Hasibuan, L. R. (2019). Hak Restitusi Terhadap Korban Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Di Belawan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 30-39.
- Hasibuan, L. R. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Asap Rokok Pada Kota Medan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 96-101.

- Hasibuan, S. A. (2019). Kebijakan Kriminal (Criminal Policy) Terhadap Anak yang Melakukan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 17-29.
- Hasibuan, S. A. (2019). KEBIJAKAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 169-175.
- Ketaren, A. H. S. (2018). Analisis Yuridis Tindak Pidana Cybercrime dalam Perbuatan Pidana Pencemaran Nama Baik Ditinjau dari Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 Tentang Informasi Transaksi dan Elektronik dan Hukum Pidana.
- Medaline, O. (2018). The Development of “Waqf” on the “Ulayat” Lands in West Sumatera, Indonesia. *Journal of Social Science Studies*, Microthink Institute, ISSN, 2329-9150.
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.
- Semiring, T. B. (2019). Problema Penegakan Hukum Lingkungan Di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN* (Vol. 2, No. 2, pp. 1629-1634).
- Sendy, B. (2019). HAK YANG DIPEROLEH ANAK DARI PERKAWINAN TIDAK DICATAT. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 1-10.
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.
- Siregar, A. R. M. (2018). KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945. *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 100-108.
- Siregar, A. R. M. (2019). PENYELESAIAN TINDAK PIDANA DENGAN DELIK PIDANA ADAT DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 137-144.
- Siregar, F. R. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Moratorium Pemberian Remisi Kepada Narapidana Tindak Pidana Khusus.

SITI, N. (2018). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM PROGRESIF (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Tanjung, A. S. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA YANGMENGAKIBATKAN MENINGGALNYA ORANG DALAM LINGKUP RUMAH TANGGA (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Tebing Tinggi Deli Nomor 486/Pid. B/2014/Pn. Tbt.). *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 1-12.

Tanjung, I. U. (2018). Studi Komparative Pendirian Negara Khilafah Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Medan Agama*.