

**KAJIAN YURIDIS DEMOSI KARYAWAN TINGKAT MANAJERIAL
YANG MEMPUNYAI HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
(Studi Putusan PHI NO. 146/Pdt.SUS-PHI/2016/PN.JktPst Jo Putusan Mahkamah
Agung NO. 257 K/Pdt.SUS-PHI/2017)**

***Rudi Fahrudi¹, Markoni²**

^{1,2}(Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia)
rudifahrudi234@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are an important element in the company's operations to achieve company goals. The relationship between the company and employees is established in an employment relationship, which is carried out after an employment agreement is established. In the working relationship there is a performance appraisal which is followed up with work placements in the form of promotions, transfers and demotions. This study uses a legal research method with a juridical-normative study pattern, while the problem approach is based on a statutory approach and a case study approach that has a focus based on systematic law. The research study found that Judex Facti's legal considerations that took refuge in paragraph (1) Article 1338 of the Civil Code had "dwarfed" and "castrated" the principle of freedom of contract which was noble, inconsistent and contrary to the juridical basis of Article 32, Article 55, paragraph (1) Article 61 UU no. 13/2003 concerning Manpower, and has ignored the company's actions that do not allow employees to attend attendance so that Judex Facti's legal considerations have been wrong in applying Article 168 of Law no. 13/2003 concerning Manpower.

Sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam operasional perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Keterkaitan antara perusahaan dengan karyawan terjalin dalam suatu hubungan ketenagakerjaan, yang dilakukan setelah adanya perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja terdapat penilaian kinerja yang ditindak lanjuti dengan penempatan kerja berupa promosi, mutasi dan demosi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pola kajian yuridis-normatif, sedangkan pendekatan masalah berdasarkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan studi kasus (*case approach*) yang mempunyai fokus berdasarkan sistematik hukum. Kajian penelitian terdapat pertimbangan hukum Judex Facti yang berlindung pada ayat (1) Pasal 1338 KUHPerduta telah “mengkerdikan” dan “mengebiri” asas kebebasan berkontrak yang mulia, tidak konsisten serta bertentangan dengan pijakan yuridis Pasal 32, Pasal 55, ayat (1) Pasal 61 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dan telah mengabaikan tindakan perusahaan yang tidak memperbolehkan karyawan melakukan absensi sehingga pertimbangan hukum Judex Facti telah keliru dalam menerapkan Pasal 168 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Demosi, Pemutusan Hubungan Kerja, Penegakkan Hukum, Perlindungan Hukum.*

A. PENDAHULUAN

Tiap-tiap organisasi dipastikan mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai, tidak soal apakah organisasi itu merupakan organisasi yang orientasi nirlaba ataupun orientasi laba layaknya suatu perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan merupakan alat mencapai tujuan tersebut, pada perusahaan terdapat empat tipe sumber daya, yaitu: sumber daya finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi & sistem (Mondy, 2010). Sedangkan sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yang akan menampilkan keunggulan kompetitif potensial suatu perusahaan. Aktivitas sumber daya manusia pada perusahaan adalah bagaimana mereka membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan (Simamora, 2018).

Hubungan yang demikian merupakan hubungan ketenagakerjaan, sebagaimana menurut Imam Soepomo bahwa suatu hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan (Soepomo, 1968). Perjanjian kerja menyatakan perjanjian ini mengenai kerja, yaitu dengan perjanjian kerja timbulah kewajiban sesuatu pihak untuk bekerja (Aloysius Uwiyono, 2019);(A. Uwiyono, 1985);(A. Uwiyono, 2017). Pada prakteknya terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu : a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Pasal 55 s.d. Pasal 62 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan; b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diatur dalam Pasal 63 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13, 2003). Untuk fokus penelitian maka peneliti dalam penelitian membatasi pada pembahasan PKWT (Harahap, 2020).

Penerapan PKWT dilaksanakan ketika adanya penempatan kerja (Peraturan Menteri, 2008). Dokumen PKWT digunakan sebagai acuan pada hampir semua sistem dan prosedur pengelolaan sumber daya manusia (SDM), antara lain: pelatihan & pengembangan, pengelolaan karir, penilaian kinerja (promosi, mutasi, demosi), kompensasi & benefit, serta penerapan hubungan industrial berdasarkan Pancasila (Damanik, 2007). Dalam hal penempatan kerja, perusahaan melalui Departemen SDM menggunakan sub sistem penilaian kinerja, yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periode sesuai ketentuan perusahaan (Elbadiansyah, 2017).

Sistem manajemen penilaian kinerja merupakan proses mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat diraih lebih efektif (Simamora, 2018). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi (Eriza, 2016). Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walau tidak selalu demikian (Hasibuan & S.P., 2019). Sedangkan demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya

yang lebih rendah posisi, tanggung jawab, dan/atau jenjang operasionalnya (Desriwulandari & Asmara, 2019).

Penyalahgunaan produk penilaian kinerja yang kemudian diubah menjadi pelanggaran yang akan menempatkan karyawan mendapatkan penurunan jabatan (demosi) secara sepihak dari perusahaan, dan hal ini adakalanya digunakan pengusaha sebagai alat atau pengantar untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/karyawan yang didahului dengan pemberian surat peringatan dengan jenis kesalahan berat (Putusan MA, 2017);(Melati & Atalim, 2020).

Pemaparan di atas dikuatkan oleh peneliti dengan melakukan penelusuran terhadap putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagai berikut : 1. Putusan MA RI No. 566 K/PDT.SUS-PHI/2014 (Putusan MA, 2014); 2. Putusan PN Denpasar No. 03/Pdt.Sus-PHI/2016/PNDps (Putusan PHI, 2016); 3. Putusan PN Jakarta Pusat No. 257/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST (Putusan PHI, 2017);(Putusan PHI, 2019); 4. Putusan PN Jakarta Pusat No. 222/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST (Putusan PHI, 2018).

Terhadap putusan PHI di atas, bahwa terdapat pola tindakan pengusaha yang hampir sama pada tiap-tiap perkara yaitu ketika penurunan jabatan (demosi) dilakukan terhadap karyawan pada posisi manajerial, ketika terjadi penolakan pekerja/karyawan terhadap penurunan jabatan (demosi) yang diberikan kepada pekerja/karyawan maka seketika pengusaha melalui manajemen sumber daya manusia menerbitkan surat peringatan dengan alasan melakukan kesalahan berat kepada pekerja/karyawan. Tindakan pengusaha melalui manajemen sumber daya manusia tidak berhenti sampai dengan penerbitan surat peringatan dengan alasan kesalahan berat, namun surat peringatan dimaksud dijadikan sebagai modal atau dasar atau pijakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada pekerja/karyawan.

Tidak terdapat pijakan yuridis yang tegas dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku mengenai penurunan jabatan, baik dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maupun perundang-undangan di bawahnya. Hanya secara eksplisit dan implisit pijakan yuridis pada Pasal 92 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dapat ditafsirkan suatu keputusan perusahaan mengenai promosi, demosi, mutasi adalah berdasarkan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja ataupun Perjanjian Kerja Bersama. Pengusaha memanfaatkan celah ini untuk melakukan upaya penurunan jabatan (demosi) sebagai pijakan maupun alasan pengantar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan terselebung (Wijayanti, 2009).

Paparan tersebut di atas, menurut peneliti terdapat pertentangan peraturan hukum yang bersifat umum dengan suatu peristiwa konkret yang terjadi di masyarakat. Untuk itu, peneliti mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian permasalahan mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/karyawan.

Subekti dalam pendapatnyanya menyatakan bahwa suatu perikatan adalah suatu pehubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu

berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu (Subekti, 2019). Suatu perjanjian adalah Suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Lebih lanjut dijelaskan oleh Subekti bahwa perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.

Lebih lanjut Subekti menjelaskan bahwa Hukum Perjanjian menganut sistem terbuka. Sistem terbuka, yang mengandung suatu asas kebebasan membuat perjanjian, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata lazimnya disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1), yang berbunyi demikian: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” (Subekti, 2019). Dengan menekankan pada perkataan semua, maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja (atau tentang apa saja) dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya seperti suatu undang-undang (Rijanto, 2015).

Hernoko menjabarkan Kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia yang perkembangannya dilandasi semangat liberalisme yang mengagungkan kebebasan individu. Sedangkan pendapat Sjahdeini menyatakan, bahwa dalam perkembangannya ternyata asas kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan, karena asas ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki bargaining power yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah, maka pihak yang memiliki bargaining position lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain, demi keuntungan dirinya sendiri.

Ditambahkan oleh pendapat Tanu Atmadja yang menyatakan, bahwa perjanjian standar memang hemat waktu dan mempercepat proses, tetapi dalam praktek, dapat merugikan salah satu pihak (Atmadja, 2012). Pihak yang membuat klausula-klausula dalam perjanjian standar ini memiliki bargaining power yang lebih dominan, akibatnya, perjanjian tersebut lebih berat sebelah (*unilateral principle*). Pada penutup Tanu Atmadja berpendapat bahwa sudah jelas dan terang benderang bahwa asas kebebasan yang kita agung-agungkan sebagai kebebasan individu, terutama pada abad pertengahan oleh aliran hukum kodrat yang dipelopori oleh Thomas Aquinas, John Locke, dan lain-lain. Saat ini, sudah ada usaha-usaha dengan campurtangan baik melalui badan legislatif maupun badan yudikatif, yang alhasil telah “mengebiri” asas kebebasan berkontrak yang mulia ini (Atmadja, 2012).

Menurut Soerjono Soekanto dalam Satjipto Rahardjo, secara konseptual inti dari penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejewantah sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup (Raharjo, 2009).

Sedangkan Satjipto Rahardjo dalam pendapatnya menyatakan bahwa, Hukum dibuat untuk dilaksanakan. Hukum tidak dapat lagi disebut sebagai hukum, apabila

hukum tidak pernah dilaksanakan (Raharjo, 2009). Oleh karena itu, hukum dapat disebut konsisten dengan pengertian hukum sebagai sesuatu yang harus dilaksanakan. Hukum terutama dapat dipilah bentuknya melalui kaidah-kaidah yang dirumuskan secara eksplisit.

Dalam pendapatnya Satjipto Rahardjo menguraikan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari berbagai pihak manapun (Raharjo, 2000).

Ditambahkan oleh Philipus M. Hadjon mendefinisikan mengenai perlindungan hukum, bahwa menurutnya perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan melindungi suatu hal dari hal lainnya (Hadjon, 1987).

B. METODE

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan tipe penelitian hukum dengan pola kajian yuridis-normatif. Penelitian hukum normatif diartikan sebagai penelitian dan aturan-aturan perundangan (Marzuki, 2010). Penelitian hukum normatif juga bisa disebut dengan penelitian doktriner atau juga disebut dengan penelitian perpustakaan (Jhonny Ibrahim, 2019).

Berdasarkan daripada tipe penelitian di atas, maka peneliti akan memilih pendekatan yang peneliti anggap relevan dengan tema kajian. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan studi kasus (*case approach*) yang mempunyai fokus pada penelitian berdasarkan sistematika hukum (Butarbutar, 2018).

Pendekatan tipe penelitian hukum dengan pola kajian yuridis-normatif menggunakan data sekunder. Adapaun data sekunder yang digunakan sebagai berikut bahan hukum primer, sekunder, tersier. Baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan berdasarkan sistem bola salju (*snowball system*) dan diklasifikasikan menurut sumber dan untuk ditelaah, dikaji dan dianalisa secara komprehensif (Johnny Ibrahim, 2020). Adapun bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian studi kepustakaan, aturan perundang-undangan, dan artikel yang peneliti uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, dapat menghasilkan penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Posisi Perkara

Berdasarkan posisi perkara pada studi kasus NO.: 146/Pdt.SUS-PHI/2016/PN.JktPst Jo PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NO. : 257 K/Pdt.SUS-PHI/2017, dalam perkara studikasi karyawan telah mendapat perlakuan penurunan jabatan (demosi) oleh perusahaan dari posisi semula dengan jabatan Director of Human Resources menjadi Staff Steward yang secara grade setingkat dengan Office Boy, dalam hal ini karyawan telah diturunkan jabatannya secara 4 (empat) tingkat di bawah jabatan sebelumnya.

Berdasarkan dalil-dalil gugatan pekerja, alasan daripada perusahaan melakukan penurunan jabatan (demosi) kepada karyawan adalah karena adanya penilaian kinerja perusahaan kepada karyawan yang dianggap karyawan tidak cakap dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penilaian kinerja perusahaan kepada karyawan di atas, perusahaan memberikan pilihan status ketenagakerjaan kepada pekerja sebagai berikut: a. Pekerja diminta oleh perusahaan mengundurkan diri dan akan diberi kompensasi 2 (dua) bulan gaji; b. Dipindahkan/dimutasi/ditransfer ke hotel lain yang dikelola oleh Manajemen Accor; c. Menempuh jalur hukum.

Berdasarkan dalil-dalil jawaban perusahaan bahwa tindakan penurunan jabatan (demosi) kepada karyawan dilakukan karena dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada huruf (h), pekerja dianggap tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan perbuatan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 3, butir 3.2. dan 3.3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pihak karyawan pada gugatannya mendalilkan: bahwa tindakan penurunan jabatan (demosi) yang semena-mena dan diluar dari kewajaran merupakan alasan yang dicari-cari oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja; bahwa surat anjuran dari Disnakertrans Jakarta Pusat yang menyatakan telah terjadi PHK sehingga pihak perusahaan wajib memberikan ganti rugi sisa masa kerja sebesar 14 bulan gaji; bahwa merujuk pada Pasal 62 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan; bahwa alasan PHK tidak didasarkan fakta riil serta tidak didukung dengan landasan hukum positif karena karyawan tidak melakukan kesalahan atau merugikan perusahaan sehingga tindakan PHK oleh perusahaan kepada karyawan belum putus; bahwa PHK dilakukan menyimpang prosedur hukum dan terbukti bukan kesalahan karyawan; bahwa tuntutan karyawan menyatakan besaran hak yang diterima penggugat sebesar Rp332.000.000,00 (tiga ratus tiga puluh dua juta rupiah).

Terhadap gugatan penggugat maka jawaban tergugat mendalilkan : bahwa perusahaan menolak gugatan karyawan telah terjadi PHK secara sepihak oleh perusaha, yang pada pokoknya perusahaan menyatakan "... sampai saat perkara a quo disidangkan, belum pernah ada terjadi dari Tergugat untuk menghapuskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tanggal 1 Juni 2015 antara PT Megah Mitra Sukses (Tergugat) dengan M. Intania (Penggugat) ..."; bahwa perusahaan menolak anjuran

Disnakertrans Jakarta Pusat, karena perusahaan berpendapat belum memutuskan hubungan kerja dengan karyawan sampai dengan saat ini, tindakan yang diambil (penurunan jabatan) merupakan pembinaan karyawan.

2. Pertimbangan Hukum *Judex Facti*

Kinerja karyawan sebagai Direktur SDM masih banyak kekurangan perlu diperbaiki dan di tingkatkan. Pekerja telah mendapatkan Surat Peringatan I dan Surat Peringatan II maka manajemen memutuskan melakukan mutasi/alih tugas kepada pekerja yang pada awalnya sebagai *Director of Human Resources* menjadi *Sterwading Staff* pada *Department Food & Beverage*, yang berlaku sejak tanggal 10 Februari 2016. Tindakan pekerja menolak mutasi tidak dibenarkan mengingat mutasi/promosi/demosi adalah wewenang dan hak manajemen yang tentunya berdasarkan aturan yang berlaku. Pelanggaran komulatif yang dilakukan pekerja menurut *Judex Factie* merupakan suatu pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karenanya tindakan perusahaan yang memberikan SP I, SP II terakhir dan Mutasi kepada pekerja atas perbuatan tersebut dapat dibenarkan.

Perusahaan membantah dalil gugatan karyawan, yang pada pokoknya menyatakan bahwa sampai dengan gugatan ini disidangkan, perusahaan belum/tidak pernah membuat surat pemutusan hubungan kerja dengan karyawan. Berdasarkan bukti laporan kehadiran karyawan pada tanggal 1 sampai dengan tanggal 20 Mei 2016 karyawan tidak masuk kerja lagi; Sebagaimana keterangan dalam pemeriksaan sidang berdasarkan bukti surat dan bukti saksi-saksi, bahwa karyawan telah terbukti melanggar peraturan perusahaan dan perjanjian kerja; Tidak dibenarkan oleh hukum tindakan karyawan melakukan tindakan indisipliner komulatif dapat dikenakan tindakan indisipliner berupa pemecatan atau pemutusan hubungan kerja.

Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat diakhiri/diputuskan yang inisiatifnya dari karyawan karena melakukan tindakan indisipliner komulatif karena melanggar ketentuan Pasal 3 dan Pasal 12 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan melanggar Pasal 5 dan Pasal 29. Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan putus berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karenanya tuntutan karyawan kepada perusahaan untuk membayar ganti rugi kepada penggugat sebesar Rp332.000.000,00 (tiga ratus tiga puluh dua juta rupiah), dianggap tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan oleh karenanya haruslah ditolak.

3. Pertimbangan Hukum *Judex Juria*

Bahwa Keberatan Tersebut Tidak Dibenarkan, Dalam Hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Tidak Salah Dalam Menerapkan Hukum.

4. Kajian Yuridis Demosi Karyawan Manajerial PKWT

Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan yang kemudian oleh perusahaan dianggap sebagai pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 3, poin 3.2. dan 3.3. telah membawa karyawan pada tindakan penurunan jabatan (demosi) secara sepihak oleh perusahaan, yang didahului pemberian SP I, SP II (terakhir). Perusahaan untuk menguatkan dalil-dalilnya menggunakan asas kebebasan berkontrak yang termaktub dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang kemudian dalil-dalil perusahaan dikuatkan oleh pertimbangan hukum *Judex Facti* yang pada intinya sebagai berikut : a. “Bahwa PKWT tanggal 01 Juni 2015 adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUHPerdara...”; b. “Pekerja telah mendapatkan SP I dan SP II, penilaian kinerja dan laporan hasil audit, maka manajemen memutuskan melakukan mutasi dari Director of HR menjadi Staf Stewarding pada tanggal 10 Pebruari 2016”; c. “Tindakan pekerja menolak mutasi adalah hal yang tidak wajar”; d. “... pelanggaran kumulatif yang dilakukan karyawan telah melanggar PP dan PKWT karenanya tindakan perusahaan memberikan SPI/II dan mutasi kepada pekerja dapat dibenarkan.”

Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* yang membenarkan tindakan demosi karyawan secara sepihak oleh perusahaan, yang hanya berdasarkan pada isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Perusahaan yang dianggap sebagai suatu alat bukti yang sempurna, kemudian *Judex Facti* “berlindung” dengan mendalilkan asas kebebasan berkontrak sebagai pembenaran pertimbangan hukumnya, tanpa mempertimbangan pijakan yuridis UU No. 13/2003 dan asas-asas perjanjian yang terdapat dalam KUHPerdara merupakan tindakan yang tidak hati-hati, keliru dan semena-mena (Monica & Atalim, 2019).

Meskipun Pasal 92 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit dan implisit menyatakan ketentuan demosi diatur dalam PP ataupun PKWT, namun pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menjadikan PP dan PKWT sebagai alat bukti yang sempurna telah: a. mengikuti pola yang terdapat dalam posita-posita perusahaan, yang menyatakan PP dan PKWT sebagai hukum tertinggi dalam hubungan kerja antara Hotel Mercure dengan M. Intania; c. berlindung pada asas kebebasan berkontrak sehingga *Judex Facti* telah mengkerdikan dan mengebiri asas kebebasan berkontrak yang agung; c. mengabaikan pendapat ahli yang menyatakan asas kebebasan berkontrak tidak terdapat “keadilan” dalam kontrak standar (*standard contract*) seperti PKWT, dimana kotrak standar selalu menguntungkan pihak yang membuat sebagai pihak yang mempunyai bargaining power yang lebih kuat.

Adapun akibat hukum dari peristiwa hukum penurunan jabatan (demosi) secara sepihak oleh perusahaan yang dibenarkan oleh pertimbangan hukum *Judex Facti* adalah:

- a. Diawali kekeliruan yang paling fundamental *Judex Facti* menggunakan pertimbangan hukum status karyawan sebagai karyawan tetap bukan sebagai karyawan PKWT. Terdapat perbedaan pijakan yuridis dalam penetapan jabatan

antara karyawan tetap dengan karyawan PKWT, dalam hal karyawan tetap menggunkan pijakan yuridis Pasal 92 UU No.13/2003 kemudian mengacu pada PP dan Perjanjian Kerja, sedangkan karyawan PKWT pijakan yuridis Pasal 55 UU No. 13/2003;

- b. Penurunan jabatan karyawan dari *Director of HR* menjadi *Stewarding Staff (Office Boy)* merupakan tindakan yang tidak mempertimbangan kompetensi dan keahlian karyawan serta menurunkan harkat dan martabat karyawan adalah melanggar Pasal 32 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mempunyai kaidah bahwa penempatan tenaga kerja disesuaikan dengan keahlian, ketrampilan, kompetensi karyawan serta memperhatikan harkat dan martabat karyawan;
- c. Adanya pertentangan asas itikad baik Pasal 1338 ayat (3) dan asas kepatutan Pasal 1339 terhadap tindakan semena-mena penurunan jabatan dari posisi *Director of HR* menjadi *Sterwarding Staff*;
- d. Penggunaan Surat Peringatan sebagai syarat formil untuk melakukan penurunan jabatan adalah bertentangan dengan Pasal 161 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah Surat Peringatan digunakan sebagai syarat formil untuk melakukan PHK bukan syarat formil demosi;
- e. Tidak sepatutnya karyawan dilakukan penurunan jabatan dengan alasan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan hanya berdasarkan pelanggaran-pelanggaran yang terdapat dalam PKWT dan PP. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan tidak termasuk dalam pelanggaran berat (pidana) sebagaimana pijakan yuridis Pasal 158 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
- f. Penurunan jabatan secara sepihak oleh perusahaan yang dibenarkan oleh pertimbangan hukum *Judex Facti* adalah bertentangan dengan Pasal 55 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah perjanjian tidak dapat ditarik kembali dan/ataupun diubah tanpa persetujuan para pihak. Dalam hal ini jabatan merupakan hal yang substansial dalam perjanjian, dengan merubah jabatan maka secara mutatis mutandis telah merubah seluruh isi PKWT yang artinya pada tanggal 10 Pebruari 2016 perusahaan atas pertimbangan hukum *Judex Facti* telah mengakhiri secara sepihak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 1 Juni 2015 antara Hotel Mercure dengan M. Intania;
- g. Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* yang membenarkan tindakan penurunan jabatan karyawan secara sepihak oleh perusahaan dapat dibenarkan apabila berdasarkan perspektif karyawan dengan status karyawan tetap. Namun, untuk karyawan dengan status PKWT Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* telah keliru dan semena-mena.

5. Kajian Yuridis Demosi Karyawan Manajerial PKWT Yang Berakhir Dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Pertimbangan hukum *Judex Facti* atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terdapat koneksitas dengan peristiwa hukum penurunan jabatan (demosi) karyawan secara sepihak oleh perusahaan yang dibenarkan oleh pertimbangan hukum *Judex Facti* yang pada inti pokoknya sebagai berikut: a. “Bahwa berdasarkan bukti laporan kehadiran karyawan pada tanggal 1 sampai dengan tanggal 20 Mei 2016, hanya masuk 7 hari kerja dalam 1 bulan di bulan Mei 2016”; b. “Bahwa hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat diakhiri/diputuskan yang inisiatifnya dari karyawan karena melakukan tindakan indisipliner kumulatif karena melanggar ketentuan Pasal 3 dan Pasal 12 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan melanggar Pasal 5 dan Pasal 29 Peraturan Perusahaan maka Majelis Hakim dapat menyatakan putus hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan sejak putusan ini dibacakan karena karyawan telah melakukan pelanggaran disiplin”; c. “Bahwa Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan putus berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karenanya tuntutan karyawan kepada perusahaan untuk membayar ganti rugi kepada penggugat tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan oleh karenanya haruslah ditolak”;

Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* atas putusan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan putus berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tanpa diberikan kompensasi dikarenakan karena karyawan telah melakukan pelanggaran disiplin kumulatif. Adapun pelanggaran disiplin dimaksud merupakan: a. pelanggaran yang terdapat dalam SP I/II (terakhir) yang terjadi pada peristiwa peristiwa penurunan jabatan karena melanggar Pasal 3, 12 PKWT dan Pasal 5, 29 PP; b. pelanggaran karena karyawan telah mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut yang terjadi setelah karyawan dinyatakan demosi.

Dalam hal ini pertimbangan hukum *Judex Facti* telah menempatkan PP dan PKWT sebagai alat bukti yang sempurna kemudian *Judex Facti* “berlindung” dengan mendalilkan asas kebebasan berkontrak sebagai pembenaran pertimbangan hukumnya, tanpa mempertimbangan pijakan yuridis UU No. 13/2003 dan asas-asas perjanjian yang terdapat dalam KUHPerdara merupakan tindakan yang tidak hati-hati, keliru dan semena-mena.

Pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menjadikan PP dan PKWT sebagai peraturan tertinggi, untuk *Judex Facti* nyatakan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan telah putus dan putusan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pengadilan Hubungan Industrial telah:

- a. Mengkerdikan dan mengebiri asas kebebasan berkontrak yang agung; Mengabaikan pertimbangan hukumnya sendiri dan tidak konsisten mengenai pembenaran penurunan jabatan secara sepihak oleh perusahaan, yang ketika

- terjadi penurunan jabatan tanggal 10 Pebruari 2016 maka e cara mutatis mutandis telah terjadi pemutusan ataupun pengakhiran PKWT secara sepihak perusahaan;
- b. Mengikuti pola posita perusahaan yang menyatakan sampai dengan persidangan perkara a quo belum pernah terjadi pengakhiran PKWT, padahal pada tanggal 10 Pebruari 2016 telah terjadi perubahan jabatan karyawan secara sepihak oleh perusahaan sebagaimana penjelasan butir b di atas;
 - c. Tidak konsisten dan bertentangan satu sama lain dalam pertimbangan hukum mengenai PHK karena pelanggaran, pada satu sisi Judex Facti mendalilkan pelanggaran berat pada Pasal 13 PKWT, namun pada sisi lain mendalilkan pelanggaran disiplin pada Pasal 12 PKWT. Kemudian pertimbangan yang dipilih adalah Pasal 12 PKWT;
 - d. Keliru menggunakan dalil pelanggaran disiplin untuk melakukan PHK berdasarkan PHI, dimana pada SPI, II (terakhir) tidak terdapat pelanggaran kesalahan berat yang dilakukan karyawan;
 - e. Melakukan kesalahan yang sangat fatal karena telah mengabaikan fakta-fakta persidangan atas bukti saksi, yang menyatakan karyawan tidak boleh masuk area tempat kerja untuk masuk kerja dan melakukan absensi karena dilarang oleh GM dan Owner Hotel. Sehingga pada kenyataannya karyawan adalah tidak melakukan ‘Mangkir’.

Adapun akibat hukum dari peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- a. Pertimbangan hukum Judex Facti telah mengabaikan Pasal 55 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah perjanjian kerja tidak dapat ditarik atau dirubah tanpa persetujuan para pihak. Tindakan penurunan jabatan karyawan dari Director of HR menjadi Stewarding Staff merupakan tindakan sepihak oleh perusahaan, yang jika dipertentangkan dengan Pasal 55 UU No. 13/2003 maka PKWT tanggal 1 Juni telah berakhir pada tanggal 10 Pebruari 2016.
- b. Penerapan ayat (1) huruf d Pasal 61 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah perjanjian kerja berakhir apabila terdapat keadaan atau kejadian tertentu dalam PP, PK, PKB adalah merupakan pertimbangan hukum Judex Facti yang keliru dan tidak hati-hati. Karena sesungguhnya PKWT tanggal 1 Juni 2015 telah berakhir Ketika terjadi penurunan jabatan (demosi) pada tanggal 10 Pebruari 2016;
- c. Pertimbangan hukum Judex Facti mengenai pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan tidak mengacu pada Pasal 158 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah Pelanggaran berat adalah pelanggaran yang termasuk dalam perbuatan pidana pada KUHP. Dalam perkara a quo pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang terdapat SP I/II (terakhir) bukan termasuk pelanggaran berat;

- d. Penerapan Pasal 168 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah karyawan dianggap mangkir apabila tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil secara patut 2 (dua) tetapi tidak hadir, merupakan Pertimbangan hukum *Judex Facti* yang tidak sesuai dengan fakta persidangan. Pada kenyataannya sesuai bukti saksi pada persidangan bahwa karyawan tidak boleh masuk bekerja dan melakukan absensi karena dilarang oleh GM dan Owner Hotel;
- e. Sebagai bentuk perlindungan hukum oleh negara bahwa dalam perkara *a quo* seharusnya *Judex Facti* menerapkan Pasal 62 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar sisa ganti rugi sisa masa PKWT.

6. Koneksitas Tindakan Demosi Karyawan Manajerial PKWT Yang Berakhir Dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Benang merah koneksitas yang tersimpul dalam tindakan penurunan jabatan (demosi) oleh perusahaan dalam menurunkan jabatan karyawan dari jabatan *Director of Human Resources* menjadi *Stewarding Staff* atau setingkat *Office Boy*, yang menjadikan karyawan turun sebanyak 4 (empat) tingkat daripada hirarki organisasi perusahaan.

Peristiwa penurunan jabatan (demosi) karyawan tingkat manajerial yang mempunyai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, diawali dengan adanya yang menurut pihak perusahaan merupakan penialain prestasi, dimana prestasi karyawan dianggap tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan yang kemudian berubah menjadi pelanggaran, membuat pihak perusahaan melakukan penawaran status hubungan kerja karyawan sebagai berikut: a. Pekerja diminta oleh perusahaan mengundurkan diri dan akan diberi kompensasi 2 (dua) bulan gaji; b. Dipindahkan/dimutasi/ditransfer ke hotel lain yang dikelola oleh Manajemen Accor; c. Menempuh jalur hukum.

Ketika karyawan memilih dipindahkan ke hotel lain yang dikelola manajemen Accor, akan tetapi tindakan perusahaan yang mengatasnamakan pembinaan karyawan adalah justru sebaliknya, tindak perusahaan pada tanggal 14 Desember 2015 memberikan Surat Peringatan I dan pada tanggal 9 Pebruari 2016 Surat Peringatan II (terakhir), serta pada tanggal 10 Pebruari 2016 melakukan penurunan jabatan (demosi) kepada karyawan dari jabatan *Director of Human Resources* menjadi *Stewarding Staff* yang secara hirarki jabatan setingkat dengan *Office Boy*.

Dalam hal penurunan jabatan (demosi) karyawan yang menjadi alasan sebagaimana dalil posita perusahaan, bahwa karyawan melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu dan peraturan perusahaan, yang kemudian dikuatkan dengan mendalilkan ayat (1) Pasal 1338 yang memberikan kaidah perjanjian merupakan undang-undang bagi yang membuatnya, atau biasa disebut dengan asas kebebasan berkontrak.

Dalil posita perusahaan kemudian dibenarkan oleh pertimbangan hukum *Judex Facti* dengan menggunakan pijakan yuridis ayat (1) Pasal 1338 yang memberikan kaidah perjanjian merupakan undang-undang bagi yang membuatnya, dengan mendalilkan

“.... akan tetapi pelanggaran komulatif yang dilakukan pekerja menurut Judex Factie merupakan suatu pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karenanya tindakan perusahaan yang memberikan SP I, SP II terakhir dan Mutasi kepada pekerja atas perbuatan tersebut dapat dibenarkan.”

Meskipun pertimbangan hukum *Judex Facti* menyatakan peristiwa perubahan jabatan karyawan dari *Director* menjadi *Staff* setingkat *Office Boy* merupakan tindakan mutasi oleh perusahaan kepada karyawan karena telah melanggar Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertuang dalam Surat Peringatan I dan Surat Peringatan II (terakhir). Akan tetapi melihat kenyataannya peristiwa tersebut merupakan penurunan jabatan (demosi), yang bersesuaian dengan pendapat ahli bahwa demosi “adalah perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih rendah posisi, tanggung jawab, dan/atau jenjang operasionalnya”.

Atas penetapan penurunan jabatan (demosi) di atas maka pada prinsipnya karyawan menolak penurunan jabatan tersebut, dikarenakan penurunan jabatan (demosi) tersebut tidak sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu yang dipunyai karyawan. Akan tetapi, pertimbangan hukum *Judex Facti* menyatakan bahwa tindakan pekerja menolak mutasi adalah tidak wajar dan tidak dapat dipertimbangkan, mengingat mutasi/promosi/demosi adalah wewenang dan hak manajemen yang tentunya berdasarkan aturan yang berlaku.

Setelah peristiwa penurunan jabatan (demosi) terjadi, berdasarkan fakta hukum di persidangan atas keterangan saksi Viktor yang didalilkan oleh Penggugat/Karyawan, bahwa karyawan tidak boleh masuk ke areal hotel dan tidak boleh mengisi absensi karena larangan dari General Manager Roni Martadinata atas perintah *Owner* Hotel Grand Mercure. Namun, peristiwa ini sama sekali tidak dimasukkan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* telah mengesampingkan atau mengabaikan fakta hukum dimaksud di persidangan. Yang terjadi justru, pertimbangan hukum *Judex Facti* menyatakan sebaliknya bahwa;

“Berdasarkan bukti laporan kehadiran karyawan pada tanggal 1 sampai dengan tanggal 20 Mei 2016, secara fakta diketahui bahwa karyawan melakukan absensi kerja hanya pada tanggal 4, 5, 9, 12, 16, 19, dan 23 Mei 2016 yaitu masuk 7 hari kerja dalam 1 bulan di bulan Mei 2016, dan sejak tanggal 23 Mei 2016 karyawan tidak masuk kerja lagi.”

Sebagaimana pertimbangan hukum *Judex Facti* berdasarkan bukti laporan kehadiran karyawan yang tidak masuk di tempat bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut, kemudian pertimbangan hukum *Judex Facti* berikutnya karena

karyawan melakukan tindakan indisipliner kumulatif karena melanggar ketentuan Pasal 3 dan Pasal 12 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan melanggar Pasal 5 dan Pasal 29 Peraturan Perusahaan PT Megah Mitra Sukses/Hotel Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran periode 2016-2018.

“Judex Facti menyatakan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat diakhiri/diputuskan yang inisiatifnya dari karyawan. Atas hal tersebut Judex Facti memberikan pertimbangan hukum bahwa, Majelis Hakim dapat menyatakan putus hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan sejak putusan ini dibacakan karena karyawan telah melakukan pelanggaran disiplin. Kemudian pada kesimpulannya Judex Facti menyatakan bahwa, hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan putus berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.”

Pemaparan di atas merupakan koneksitas terjadinya peristiwa penurunan jabatan (demosi) karyawan oleh perusahaan, yang didahului dengan pemberian Surat Peringatan I dan II (terakhir), kemudian berakhir dengan putusan pemutusan hubungan kerja atau pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Simanjuntak, 2010).

Penggiringan dimulai sejak karyawan diberikan 3 penawaran status (dipindahkan dalam jaringan accor, mengundurkan diri dengan pesangon 2 bulan gaji atau menempuh jalur hukum), pemberian Surat Peringatan I dan II (terakhir) dengan pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan, penurunan jabatan (demosi) di luar batas kewajaran dari *Director* menjadi *Staff*, kemudian diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja berdasarkan hubungan industrial dengan alasan karyawan atas inisiatif sendiri telah melanggar peraturan disiplin (tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut dan pelanggaran yang tertuang dalam SP I, II/terakhir). Namun demikian, putusan Majelis Hakim mengenai pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pengadilan Hubungan Industrial tidak terdapat dalam petitum atau yang dimohonkan oleh Tergugat/Perusahaan (Adi, 2004).

Bahwa berdasarkan penelitian peneliti yang didasarkan pada kajian yuridis dipaparkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penurunan jabatan (demosi) tentang penurunan jabatan berdasarkan hukum pada studi kasus *a quo*, bahwa temuan-temuan peneliti yang dipaparkan pada pembahasan dan hasil terdapat pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* yang bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, diantaranya: Status hubungan kerja dan penempatan kerja; Perjanjian kerja dan Peraturan perusahaan; Surat Peringatan.
- b. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan hukum pada studi kasus *a quo*, bahwa temuan-temuan peneliti yang dipaparkan pada pembahasan dan hasil terdapat pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* yang bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, diantaranya: berakhirnya hubungan kerja dan kewajiban ganti rugi bagi

pihak; pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran; pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri yang kualifikasikan sebagai mangkir; asas ultra pettita dalam putusan Majelis Hakim pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pengadilan Hubungan Industrial.

- c. Pertimbangan hukum *Judex Facti* yang membenarkan tindakan penurunan jabatan (demosi) karena karyawan melakukan pelanggaran disiplin kumulatif yang terdapat dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dengan mengatasnamakan ayat (1) Pasal 1338 KUHPerdara, yang kemudian pertimbangan hukum pelanggaran disiplin kumulatif dimaksud dijadikan syarat formil oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pengadilan Hubungan Industri, merupakan pertimbangan hukum yang keliru, tidak hati-hati, berpihak, telah mengagung-agungkan isi perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tanpa menggali lebih dalam pijakan yuridis perundangan-undangan yang berlaku, serta telah mengkerdikan dan mengebiri asas kebebasan berkontrak yang mulia.

D. SIMPULAN

Pada perkara a quo terdapat penurunan jabatan (demosi) yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan PKWT, dari *Director of HR* menjadi *Staff Stewarding (Office Boy)* yang berakhir dengan putusan PHK berdasarkan Pengadilan Hubungan Industrial, merupakan peristiwa yang dipaksakan oleh pihak perusahaan kemudian yang benarkan dalam pertimbangan hukum *Judex Facti*. Dalam hal ini pertimbangan hukum *Judex Facti* mengikuti posita perusahaan, sehingga serasa nyaman bagi *Judex Facti* menguraikannya untuk menempatkan Peraturan Perusahaan dan PKWT menjadi suatu alat bukti yang sempurna yang berlindung pada asasa kebebasan berkontrak, tanpa mempertimbangkan pijakan yuridis lainnya yang terdapat dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagkerjaa, KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian dan perjanjian kerja.

Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* pada perkara a quo yang hanya mengagungkan Peraturan Perusahaan dan PKWT untuk dijadikan pijakan yuridis penurunan jabatan (demosi) pada karyawan dengan status PKWT, dari jabatan *Director of HR* menjadi *Stewarding Office* adalah bertentangan dengan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 32; Pasal 55; Pasal 158; Pasal 161; Asas itikad baik dalam ayat (1) Pasal 1338 dan asas kepatutan dalam Pasal 1339 KUHPerdara.

Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* yang membenarkan tindakan penurunan jabatan karyawan secara sepihak oleh perusahaan dapat dibenarkan apabila berdasarkan perspektif karyawan dengan status karyawan tetap. Namun, untuk karyawan dengan status PKWT Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* telah keliru dan semena-mena. Pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* pada perkara a quo yang hanya mengagungkan Peraturan Perusahaan dan PKWT untuk dijadikan pijakan yuridis penurunan jabatan (demosi) pada karyawan dengan status PKWT yang

berakhir dengan putusan PHK berdasarkan Pengadilan Hubungan Industrial adalah bertentangan dengan: UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 55; Pasal 61; Pasal 158; Pasal 168.

Sebagai bentuk perlindungan hukum oleh negara bahwa dalam perkara a quo seharusnya *Judex Facti* menerapkan Pasal 62 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kaidah pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar sisa ganti rugi sisa masa PKWT. Dalam hal ini perusahaan wajib mengganti rugi kepada karyawan sebesar sisa masa PKWT.

Perancangan dan pelaksanaan peraturan mengenai penurunan jabatan (*demosi*) haruslah berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga peristiwa pemaksaan penurunan jabatan (*demosi*) yang didasarkan kesewenangan dan semena-semena tidak terjadi, dikarenakan tindakan yang demikian akan merugikan karyawan baik dari sisi tekanan psikologis yang membuat karyawan marah dan kecewa maupun sosiologis yang membuat karyawan menjadi malu dan tidak mempunyai harga diri. Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan yang disebabkan karena penurunan jabatan (*demosi*) yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja sesungguhnya tidak terdapat kekosongan hukum. Dengan tidak adanya kekosongan hukum maka terdapat pijakan yuridis sebagai upaya penegakkan hukum yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dijaminnya oleh negara atas perlindungan hukum kepada masyarakat.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Adi, M. K. (2004). Implikasi Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum*, 27(11), 62–71.
- Atmadja, H. T. (2012). Dinamika Hukum Perjanjian Yang Dikaitkan Dengan Perjanjian Standar. *Jurnal Hukum Supremasi*, 1(1), 887–894.
- Butarbutar, E. N. (2018). *Metode Penelitian Hukum, Cetakan Kesatu*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Damanik, S. (2007). *Hukum Acara Perburuhan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004, Cetakan IV*. Jakarta: Dss Publishing.
- Desriwulandari, I. A., & Asmara, D. N. R. P. (2019). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara *Demosi* Karyawan Kontrak PT Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps). *Jurnal Hukum Universitas Udayana*.
- Elbadiansyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Eriza, N. (2016). Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT Sucofindo EPISI Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum*, 3(2).
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke 1*. Malang:

Literasi Nusantara.

- Hasibuan, H., & S.P., M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Jhonny. (2019). *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Cetakan Keempat*. Malang: Bayu Medi Publishing.
- Ibrahim, Johnny. (2020). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Cetakan ke-3*. Jakarta: Kencana.
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Cetakan ke 16*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Melati, K., & Atalim, S. (2020). Analisis Terhadap Kebijakan Demosi Pada Pekerja PT. Megah Mitra Sukses (Studi Kasus Putusan bNomor 146/Pdt.SUS-PHI/2016/PN.JKT.PST jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 257K/Pdt.SUS-PHI/2017). *Jurnal Hukum Adigama*.
- Mondy, R. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Monica, & Atalim, S. (2019). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja PT Johnson Home Hygiene Products (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 566K/Pdt.SUS-PHI/2014). *Jurnal Hukum Adigama*.
- Peraturan Menteri. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja*. , (2008).
- Putusan MA. *Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 566 K/PDT.SUS-PHI/2014*. , (2014).
- Putusan MA. *Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 257K/PDT.SUS-PHI/2017*. , (2017).
- Putusan PHI. *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar No. 03/Pdt.Sus-PHI/2016/PNDps*. , (2016).
- Putusan PHI. *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 257/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST*. , (2017).
- Putusan PHI. *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr, perkara*. , (2018).
- Putusan PHI. *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pusat Nomor 242/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST*. , (2019).
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Aditya Citra Bakti.
- Raharjo, S. (2009). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Aditya Citra Bakti.
- Rijanto, R. B. (2015). *Hukum Acara Perdata, Cetakan Pertama*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 3 Cetakan Pertama*. Jakarta: STIE YKPN.

- Simanjuntak, P. J. (2010). *Manajemen Hubungan Industrial, Cetakan I*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soepomo, I. (1968). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djembatan.
- Subekti. (2019). *Hukum Perjanjian, Cetakan kedua puluh*. Jakarta: PT Intermasa.
- UU No. 13. *Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13/2003, LN No. : 39 Tahun 2003, TLN No. 4279. , (2003)*.
- Uwiyono, A. (1985). *Masalah Perselisihan Perburuhan. Dokumentasi Hukum*. 499–205.
- Uwiyono, A. (2017). *dangan Hukum Dalam Upaya Mengatasi Konflik Ketenagakerjaan Dalam Sistem Hubungan Industrial Pancasila. Hukum Dan Pembangunan Ketenagakerjaan*, 2(1), 33–40.
- Uwiyono, Aloysius. (2019). *Asas-Asas Hukum Perburuhan, Edisi Kedua, Cetakan ke-3*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cetakan Pertama*. Jakarta: Sinar Grafika.