

**TINJAUAN HUKUM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PERKARA DEMOSI
PADA KASUS PT. DEWATA
SEMINYAK DITINJAU DARI PUTUSAN
NOMOR 03/PDT.SUS-PHI/2016/PN DPS ¹**

Oleh :

Chrislove P.G. Gerungan²
chrislovegerungan899@gmail.com

Edwin Neil Tinangon.³

Stefan Obadja Voges.⁴

ABSTRAK

Tindak pidana pembunuhan yang dikaitkan dengan alasan pembenar berupa pembelaan terpaksa (*noodweer*) berdasarkan studi kasus dalam Putusan Nomor: 93/Pid.B/2024/PN MND. Kasus ini berawal dari tindakan terdakwa Noval P. Nur alias Opal yang melakukan pembunuhan terhadap korban Indra Matheos alias Bemo dengan dalih bahwa tindakan tersebut dilakukan sebagai upaya mempertahankan diri dari serangan yang melanggar hukum dan membahayakan, baik terhadap dirinya maupun ibunya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum pidana Indonesia mengenai tindak pidana pembunuhan dan ketentuan pembelaan terpaksa, serta meninjau pertimbangan hakim dalam mengadili perkara tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam KUHP, pembelaan terpaksa diatur dalam Pasal 49 sebagai salah satu alasan penghapus pidana. Namun, dalam praktiknya, majelis hakim memutuskan bahwa unsur pembelaan terpaksa tidak terpenuhi karena dianggap tidak proporsional terhadap ancaman yang dihadapi, sehingga terdakwa tetap dijatuhi pidana penjara selama tiga tahun enam bulan atas dasar Pasal 338 KUHP. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pembelaan

terpaksa diakui dalam sistem hukum pidana, penerapannya memerlukan pembuktian yang ketat, terutama dalam hal urgensi dan proporsionalitas tindakan. Oleh karena itu, penting untuk memperjelas standar hukum dan memberikan sosialisasi yang memadai kepada masyarakat terkait batasan dan hak pembelaan diri dalam hukum pidana Indonesia..

Kata Kunci : *Pembunuhan, Noodweer, Pembelaan Terpaksa, Alasan Pembenar, Hukum Pidana, Putusan Pengadilan.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia pasti mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi demi keberlangsungan hidup. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia diharuskan untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.⁵ Yang dimaksud dengan bekerja pada orang lain adalah bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat upah darinya. Hal ini melahirkan suatu hubungan kerja. Ketika seseorang mengikatkan diri pada suatu perusahaan yang mempekerjakannya, maka dengan ditandatanganinya suatu perjanjian kerja berarti pada saat itu juga telah berlangsung suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “Pekerja/Buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh, akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peran yang penting. Tanpa adanya pekerja, tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁶ Menurut Hartono Widodo

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010564

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Zainal Asikin. 2008. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hal. 1.

⁶ Zainal Asikin, S.H.,SU. (Ed). H. Agusfiar Wahab, S.H. Lalu Husni, S.H. Zaeni Asyhadie, S.H. 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Hal 75, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.⁷

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tertulis mengenai beberapa unsur yang terkandung dalam hubungan kerja, yaitu bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁸

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata merinci tentang berbagai kewajiban dari pekerja/buruh, yaitu buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya, kemudian buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya. Sedangkan kewajiban umum dari majikan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah.⁹

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah suatu hubungan yang dibangun antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan tersebut dilaksanakan dengan berpedoman pada perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati.¹⁰ Dalam Pasal 1338 KUH Perdata menjelaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Perjanjian-perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Perjanjian-perjanjian itu harus dilaksanakan dengan itikad baik.¹¹ Apabila perjanjian kerja telah dibuat dan ditandatangani, maka perjanjian tersebut tidak bisa dilanggar dengan alasan apapun. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, hubungan kerja yang baik di tempat kerja menjadi sangat penting. Hubungan kerja adalah fondasi yang mendasari kesuksesan suatu organisasi. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan atmosfer yang positif dan kooperatif yang nantinya mempengaruhi produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja.

Aspek hubungan kerja didalamnya terdapat komunikasi interpersonal, tingkat dukungan antar rekan kerja, dan cara mengatasi konflik. Hal ini juga melibatkan rasa saling pengertian, kepercayaan, dan kerja sama. Hubungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi ketegangan, mengatasi perbedaan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu. Hubungan kerja adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan memadai. Semakin baik hubungan kerja antara karyawan yang dapat diciptakan oleh perusahaan, maka akan semakin banyak dampak positif yang bisa didapatkan perusahaan. Memahami betapa pentingnya menjaga hubungan kerja adalah langkah pertama untuk memastikan organisasi tetap berjalan dengan baik dan karyawan tetap bahagia.¹² Akan tetapi, membangun hubungan kerja yang baik merupakan suatu proses yang memerlukan perhatian serta usaha, dan tentunya merupakan tantangan tersendiri, baik bagi pengusaha maupun karyawan.

⁷ Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 10.

⁸ Umar Kasim, SH, MH. 2014. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Artikel Ketenagakerjaan.

⁹ Dr. H. Zainal Asikin, SH.,SU. (Ed), H. Agusfian Wahab, SH. Prof. Dr. H. Lalu Husni, SH.,M.Hum. H. Zaeni Asyhadie, SH.,M.Hum. 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Hal 79-85.

¹⁰ Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H. 2023. *Fithriatus Shalihah: Pentingnya Pemahaman dan*

Kesadaran dalam Pemenuhan Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja. Universitas Ahmad Dalam Yogyakarta.

¹¹ Prof. Dr. Ahmad Miru, S.H.,M.S. Sakka Pati, S.H.,M.H. 2008, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1223 Sampai 1456 BW*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

¹² Pluxee Indonesia. 2024. *Pentingnya Membangun Hubungan Kerja Yang Baik di Tempat Kerja*.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan harmonis. Perselisihan hubungan industrial sering kali terjadi pada saat masa kerja sedang berlangsung. Perselisihan hubungan industrial merupakan suatu 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 satu perusahaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selanjutnya perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kemudian dijelaskan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sedangkan yang dimaksud dengan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.¹³ Dengan terjadinya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut, maka dapat mengakibatkan pemutusan

hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan, atau juga pemberian sanksi berupa penurunan jabatan/demosi.

Demosi adalah suatu tindakan penurunan jabatan atau posisi kerja dalam suatu instansi atau perusahaan yang dilakukan sebagai bentuk hukuman bagi karyawan yang dianggap tidak mampu mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan ketentuan yang diberikan pada jabatan yang dipangkunya, sehingga jabatannya diturunkan. Demosi juga dapat dikatakan sebagai tindakan penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaan ketika karyawan mengalami penurunan produktivitas kerja.

Mengutip dari *Davison Morris Employer Solution*, demosi adalah suatu keadaan dimana perusahaan menurunkan posisi jabatan dan tanggung jawab seseorang. Karyawan yang mengalami demosi artinya harus merelakan perubahan jabatan ke posisi yang lebih rendah. Biasanya, upah atau berbagai keuntungan lain yang diterima pekerja tersebut juga akan disesuaikan dengan jabatan barunya.¹⁴ Demosi merupakan lawan kata dari promosi yang diartikan sebagai pemberian kenaikan jabatan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Promosi jabatan terhadap karyawan adalah bentuk imbalan dari perusahaan atas kinerja dan prestasi karyawan tersebut yang memuaskan. Umumnya, promosi dilakukan sebagai bentuk apresiasi terhadap rekam jejak karir karyawan. Selain itu, posisi yang didapatkan ketika sudah naik jabatan lewat promosi bersifat lebih permanen, terutama dalam hal kenaikan gaji dan fasilitas yang perusahaan berikan.¹⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan, tidak ada pengaturan yang jelas dan mengatur secara spesifik mengenai penurunan jabatan/demosi. Pengaturan mengenai demosi ini biasanya

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁴ Glints.com Khairina F. Hidayati. 2025. *Demosi: Apa itu, Dasar Hukum, Tujuan, dan Penyebabnya*.

¹⁵ Inilah.com Oleh Mutia Azura. 2023. *Mari Ketahui Perbedaan Demosi, Mutasi, Rotasi, dan Promosi*.

diatur sendiri di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Namun dapat dilihat bahwa pengaturan mengenai penurunan jabatan/demosi telah dibahas secara tersirat dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada ayatnya yang pertama mengatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Selanjutnya dalam ayatnya yang kedua mengatakan bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.¹⁶

Demosi merupakan mimpi buruk bagi karyawan dalam dunia pekerjaan. Hal ini bisa membuat berbagai fasilitas dan *benefit* yang sebelumnya telah diterima oleh karyawan akan dicopot atau ditarik kembali. Jika hal ini telah terjadi, maka karyawan tidak berhak menolak demosi tersebut dan harus menerimanya dengan lapang dada, apalagi jika didukung dengan alasan yang pasti atau juga bukti yang kuat, seperti turunnya performa kerja secara berturut-turut. Akan tetapi, karyawan berhak menggugat pihak perusahaan jika demosi dijatuhkan tanpa ada alasan atau bukti yang jelas.

Perusahaan pada umumnya mempunyai standar pada masing-masing bidangnya dan tentu mempunyai target untuk dicapai. Jika target tidak bisa dicapai, maka secara otomatis akan mempengaruhi performa kerja. Hal ini tentu berdampak buruk pada status karyawan yang bisa mengakibatkan pemberian sanksi. Demosi merupakan salah satu sanksi yang dapat diberikan saat terjadi penurunan performa kerja dan terjadi secara berulang. Apalagi ditambah karyawan yang bersangkutan tidak mampu untuk berkembang.¹⁷

Karyawan yang terbukti melakukan kesalahan dan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya sehingga

mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka pemberlakuan demosi merupakan salah satu tindakan yang baik untuk memberikan pelajaran yang berharga bagi karyawan agar menjadi lebih baik untuk kedepannya dan untuk memacu semangat karyawan agar dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, jika tindakan demosi dilakukan secara sepihak oleh perusahaan kepada karyawan tanpa adanya alasan yang jelas, maka hal ini menimbulkan permasalahan dalam hubungan kerja karena pastinya akan memberikan kerugian bagi karyawan.

Permasalahan tentang hubungan kerja memang tidak pernah ada habisnya dan akan selalu menarik perhatian banyak pihak. Dalam permasalahan ini, sangat penting bagi tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan akan hak-haknya sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Akan tetapi, sangat penting juga bagi tenaga kerja untuk introspeksi diri apabila telah melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.

Bentuk perlindungan bagi tenaga kerja adalah menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pasal 136 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada ketentuan Pasal 136 ayat (1) dan ayat (2) terdapat dua pola penyelesaian, yaitu yang pertama, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Kemudian jika penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tentunya mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar maupun di dalam pengadilan.

Mengatasi perselisihan hubungan industrial, diperlukan dialog dan negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Kedua belah

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Jobstreet Indonesia. 2023. *Apa Itu Demosi? Ini Penyebab dan Dasar Hukumnya*.

pihak perlu mendengarkan dan memahami kepentingan dan kebutuhan satu sama lain. Mereka juga perlu mencari solusi yang saling menguntungkan dan adil bagi kedua belah pihak.¹⁸ Hal inilah yang dikatakan sebagai perundingan bipartit.

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja, dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Jika telah melebihi waktu yang ditentukan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, dan jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi yang telah diupayakan namun tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁹

Kasus perselisihan hubungan industrial di Indonesia harus lebih diperhatikan, terlebih khusus mengenai bagaimana cara penyelesaiannya, seperti yang pernah terjadi pada PT. Dewata Seminyak di kota Denpasar yaitu telah terjadi perselisihan hubungan industrial, dimana pada saat itu tanggal 15 Desember 2015 kejadian bermula dari pemberlakuan tindakan demosi atau penurunan jabatan oleh pihak perusahaan kepada seorang karyawan yang bernama Sally

Fabiola Yvette yang dianggap tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik karena tidak mencapai target dari perusahaan. Akan tetapi Sally Fabiola Yvette menganggap bahwa tindakan demosi yang dilakukan telah berlebihan dan tidak masuk akal, karena sebelumnya perusahaan telah memberikan penilaian yang baik terhadap kinerja dari Sally selaku Director of Sales & Marketing.

Demosi atau penurunan jabatan yang dilakukan yaitu Sally Fabiola Yvette yang sebelumnya memiliki jabatan sebagai Director of Sales & Marketing dengan gaji per bulan sebesar Rp. 18.000.000 beserta tunjangan pulsa Rp. 500.000 per bulan, diturunkan menjadi Front Desk Assistant, Departement Front Office dengan gaji pokok sebesar Rp. 2.000.000 dan tanpa tunjangan pulsa. Kejadian ini mengakibatkan hubungan kerja menjadi tidak harmonis yang akhirnya berujung pada tindakan PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Upaya penyelesaian perselisihan telah dilakukan melalui perundingan bipartit dan mediasi, namun gagal karena tidak mencapai kesepakatan dan pada akhirnya diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membahas dan mengangkat judul skripsi tentang **“Tinjauan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Demosi Pada Kasus PT. Dewata Seminyak Ditinjau Dari Putusan Nomor 03/Pdt.Sus- PHI/2016/PN Dps”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
2. Bagaimana penegakan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perkara demosi pada kasus PT. Dewata Seminyak?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat Yuridis Normatif .

PEMBAHASAN

1. Pengaturan Mengenai Penyelesaian

¹⁸ Magister Ilmu Hukum. 2023. *Perselisihan Hubungan Industrial*. Universitas Medan Area.

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini menganut penyelesaian di luar pengadilan dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.²⁰

Permasalahan tenaga kerja (tenaker) yang termasuk dalam PHI dapat dilaksanakan dalam beberapa tahapan. Pertama, perundingan bipartit berupa negosiasi antar tenaker ataupun serikat tenaker dengan pengusaha guna penyelesaian PHI. Semua jenis PHI wajib diselesaikan lebih dahulu lewat bipartit untuk musyawarah mufakat. Selanjutnya, mediasi, yakni lembaga penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat tenaker hanya dalam perusahaan yang sama secara musyawarah dengan penengah dari seorang ataupun lebih mediator netral yang tak berpihak. Konsiliasi, yakni penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK ataupun perselisihan antar serikat tenaker pada perusahaan yang sama secara musyawarah dengan penengah dari seorang ataupun lebih konsiliator netral tak berpihak. Arbitrase, yakni penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat tenaker pada perusahaan yang sama, di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dengan kesepakatan tertulis daripada pihak berselisih guna penyerahan penyelesaian dengan arbiter dimana keputusannya bisa mengikat bagi semua pihak secara final. Pengadilan Hubungan Industrial, yakni pengadilan khusus di lingkungan pengadilan

negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan untuk perkara PHI.²¹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan yaitu pekerja dan pengusaha pertama kali melaksanakan perundingan di dalam perusahaan tanpa melibatkan pihak ke tiga.²² Perundingan yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha ini disebut sebagai perundingan bipartit.

Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian secara bipartit tersebut harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.²³ Apabila perundingan secara bipartit tersebut gagal, maka untuk selanjutnya dilakukan perundingan secara tripartit yaitu melibatkan campur tangan pihak ke tiga. Pada perundingan tripartit terdapat tiga bentuk penyelesaian yaitu melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin, *Mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjuk pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak.²⁴ Mediator adalah pegawai instansi pemerintah

²⁰ Dr. Abdul R. Saliman, S.H.,M.M *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Kasus*, Hal 293-294, Kencana Prenadamedia Group.

²¹ Edwin Neil Tinangon, Djefry Welly Lumintang, Mario Gerson Mangowal, Royke Yesdaven Jermia Kaligis, 2023, *Jurnal Nuansa Akademik Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara*, Hal 3, Universitas Sam Ratulangi Manado.

²² Mashudi, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Hal 64, Universitas Gresik.

²³ Rodiatun Adawiyah, Kartina Pakpahan, Willy Tanjaya, Muhammad Arif Prasetyo, Mymoonah Ruhut Martona Sitanggang, Minggu Saragih, 2023, *Buku Penyelesaian Hubungan Industrial*, Hal 57, Universitas Prima Indonesia.

²⁴ Prof. Dr. Syahrizal Abbas, 2009, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*. Hal 1-2, Kencana Prenada Media Group Jakarta.

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁵

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁶

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat 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. Sebagai salah satu cara penyelesaian di luar pengadilan, arbitrase dijalankan atas dasar kehendak sendiri dari para pihak yang bersengketa dalam bentuk perjanjian arbitrase.²⁷

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.²⁸ Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan-perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi yang telah diupayakan namun gagal, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang ditemui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi, mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban.²⁹

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat

²⁵ Dr. Abdul R. Saliman, S.H.,M.M. 2017, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Hal 293-294, Kencana Prenadamedia Group.

²⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Dan Penggantian Biaya Bagi Saksi Dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi.

²⁷ H. Riduan Syahrani, S.H. 2013, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata Edisi Revisi*. Hal 195, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.

²⁸ Dr. Abdul R. Saliman, S.H.,M.M. 2017, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Hal 293-294, Kencana Prenadamedia Group.

²⁹ Abdul Khakim, S.H.,M.Hum. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Hal 163, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.

pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan yang dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-selambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Untuk membantu tugas Majelis Hakim tersebut, ditunjuk seorang Panitera Pengganti. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Sidang dianggap sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Putusan Majelis Hakim adalah sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial.³⁰

B. Penegakan Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Demosi Pada Kasus PT. Dewata Seminyak.

Bertambahnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara Sally Fabiola Yvette selaku karyawan PT. Dewata Seminyak dalam hal ini diwakili oleh kuasanya masing-masing bernama Mangasi Simangunsong, SH., dan Yan Piter Simatupang, SH., selanjutnya disebut sebagai Penggugat. Kemudian PT. Dewata Seminyak dalam hal ini diwakili oleh Jenny Tan selaku

Direktur Utama telah memberikan kuasa kepada Ni Kadek Wiwin Dwi Mahayani yaitu Asisten Human Resources Manager, selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Tentang duduk perkara, menimbang bahwa penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 5 April 2016 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 6 April 2016 dalam Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps, dengan perbaikan tertanggal 27 April 2016 telah mengajukan gugatan yaitu, bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan tergugat selaku karyawan kontrak dalam pengelolaan hotel, terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2015 dan akan berakhir pada tanggal 30 September 2016, sesuai dengan Perjanjian Kerja/Employment Agreement tanggal 24 September 2015.³¹ Adapun jabatan penggugat di perusahaan tergugat adalah Director of Sales & Marketing dan gaji yang diterima per bulan adalah sebesar Rp. 18.000.000 (delapan belas juta rupiah) dan tunjangan pulsa per bulan sebesar Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah).

Tanpa diduga sama sekali pada tanggal 15 Desember 2015 tergugat melakukan tindakan terhadap penggugat yaitu menurunkan jabatan atau demosi terhadap penggugat dari Director of Sales & Marketing menjadi Front Desk Assistant, Departement Front Office, dengan gaji pokok sebesar Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah) dan berlaku terhitung tanggal 16 Desember 2015 sesuai dengan Surat Keputusan No. 01/SK/HRD/XII/2015, tanggal 15 Desember 2015. Selain itu, pada tanggal 7 Desember 2015 tergugat juga memberikan peringatan II dan masa berlakunya tanggal 12 Desember 2015 sampai dengan 12 Juni 2016.

Alasan tergugat melakukan penurunan jabatan atau demosi terhadap penggugat adalah performa dan kemampuan kerja penggugat tidak sesuai dengan kriteria perusahaan dimana secara keseluruhan hasil pencapaian renew tidak sesuai dengan budget dan tidak mendapatkan account-account baru untuk mencapai target, demikian

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³¹ Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps.

pula tergugat memberikan peringatan II terhadap penggugat karena penggugat telah melanggar ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga penggugat diberikan sanksi yaitu penggugat tidak menunjukkan performa kerja yang baik sesuai tanggung jawab penggugat sebagai DOSM (Level Exco) sehingga perusahaan tidak mencapai target untuk bulan November 2015 yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada Owing Company.³²

Tindakan tergugat yaitu melakukan penurunan jabatan atau demosi dan memberikan peringatan II adalah tindakan yang sangat aneh dan dicari-cari serta mengada-ada, sebab sejak tanggal 3 Desember 2015 sampai dengan tanggal 10 Desember 2015 penggugat dan tergugat masih berkomunikasi baik, bahkan tergugat melalui ibu Theresia Elena selaku General Manager baru meminta penggugat dan para pekerja di Departemen Sales & Marketing untuk mendaftar kembali dan menyatakan bersedia atau tidak untuk bergabung dengan management yang baru. Oleh karena itu, maka pada tanggal 10 Desember 2015, penggugat dan para pekerja lainnya memberikan surat pernyataan.

Bahwa oleh karena alasan-alasan tergugat dalam surat keputusannya dan surat peringatan tersebut adalah sangat aneh dan dicari-cari serta tidak benar, maka penggugat menolak penurunan jabatan atau demosi dan pemberian peringatan II tersebut karena penggugat telah menyampaikan forecast (perkiraan) sehingga kerja penggugat telah memenuhi target dan penggugat telah bekerja dengan menunjukkan performa yang baik. Hal ini juga telah dikuatkan dengan hasil penilaian kerja penggugat yang dilakukan bapak Muhsin selaku General Manager pada saat itu.

Tanggal 19 Februari 2016 tergugat melalui Human Resources Manager memberikan peringatan II terhadap penggugat karena penggugat menolak instruksi dari pimpinan hotel atau kepala bagian yang menyangkut pelaksanaan tugas di luar uraian pekerjaan (Job Description) demi kepentingan hotel atau bagian yang terkait.³³

Menurut Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 809 K/ PDT.SUS/2009, tanggal 12 Januari 2010 menyebutkan bahwa alasan penurunan jabatan karena pekerja tidak mencapai target merupakan alasan yang tidak benar dan mengada-ada sehingga harus dibatalkan. Apabila Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tersebut dihubungkan dengan fakta-fakta yang dihadap penggugat, maka tindakan tergugat melakukan penurunan jabatan atau demosi adalah tindakan pelanggaran hukum. Penerbitan Surat Keputusan No. 01/SK/HRD/XII/2015, tanggal 15 Desember 2015 mengenai penurunan jabatan atau demosi terhadap penggugat adalah tidak benar dan mengada-ada. Oleh karena itu, maka penerbitan Surat Keputusan tersebut oleh tergugat adalah tidak sah sehingga harus dibatalkan. Demikian juga pemberian Notice of Reprimand II/ Surat Peringatan II tanggal 7 Desember 2015, Surat Peringatan II tanggal 19 Februari 2016 oleh tergugat terhadap penggugat adalah tindakan yang melanggar hukum dan tidak sah sehingga harus dibatalkan.³⁴

Atas persoalan tersebut di atas, maka penggugat dan tergugat telah melakukan perundingan secara Bipartit, namun hasil perundingan tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, sesuai dengan Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit tanggal 26 Januari 2016. Demikian juga perundingan di tingkat Mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan anjuran tertulis kepada penggugat maupun tergugat sesuai dengan Surat Anjuran Nomor : 560/780/IV/Disnakertrans, tanggal 1 Maret 2016. Bahwa atas anjuran tersebut, maka pihak penggugat dapat menerima anjuran tersebut, sesuai dengan suratnya tanggal 10 Maret 2016, sedangkan pihak tergugat menolak, sesuai dengan suratnya tanggal 4 Maret 2016.

Tanggal 29 Maret 2016, tergugat melalui Ni Kadek Wiwin Dwi Mahayani selaku Ass. Human Resources Manager telah memberikan Keputusan Nomor : 05/HR-SSS/III/2016, tanggal 29 Maret 2016, perihal Pemutusan

³² *Ibid*

³³ *Ibid*

³⁴ *Ibid*

hubungan Kerja. Bahwa alasan tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat pada tanggal 29 Maret 2016, adalah penggugat menolak menandatangani surat peringatan ketiga. Pemutusan hubungan kerja ini berlaku mulai tanggal 29 Maret 2016.³⁵

Tindakan tergugat tersebut adalah tindakan melanggar hukum yaitu maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu dan tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan penggugat setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sesuai dengan pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Bahwa menurut hukum pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud penghentian hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”, Ayat (3), menyebutkan “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa oleh karena itu, maka pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri" adalah batal demi hukum sebagaimana dalam pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Bahwa pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan: “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 153 ayat (3) batal demi hukum”.

Tindakan tergugat yaitu melakukan penurunan jabatan atau demosi dan melakukan pemutusan hubungan kerja tidak benar dan bertentangan dengan hukum juga tanpa adanya skorsing sebagaimana diatur dalam pasal 155

ayat (3) sehingga upah penggugat tidak lagi dibayar oleh tergugat. Atas perbuatan tergugat tersebut penggugat saat ini kemiskinan sementara kehidupan keluarga semakin terancam, dimana penggugat memiliki satu orang putri yang masih bersekolah.³⁶

Bahwa karena tergugat telah melakukan tindakan bertentangan dengan hukum, tersebut, maka berdasarkan pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mohon Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan Putusan Sela yang isinya diperintahkan tergugat membayar secara tunai seluruh upah penggugat sebesar Rp.112.000.000,00 (seratus dua belas juta rupiah). Bahwa mengingat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak mempunyai alasan yang sah secara hukum, maka menurut pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus dibatalkan demi hukum dan memperkerjakan penggugat dan membayar seluruh upah dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh penggugat. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja/Employment Agreement, tanggal 24 September 2015, Gaji per bulan penggugat sebesar Rp. 18.000.000,00 dan tunjangan pulsa per bulan sebesar Rp. 500.000,00 maka Gaji dan tunjangan pulsa mulai bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan September 2016 adalah sebesar Rp. 222.000.000,00 (dua ratus dua puluh dua juta rupiah).³⁷

Gaji dan tunjangan pulsa per bulan yang penggugat terima hanya pada bulan Oktober 2015, dan bulan November 2015 sebesar Rp. 37.000.000,00 (tiga puluh tujuh juta rupiah). Sedangkan gaji yang dibayar tergugat namun tidak seluruhnya dan tanpa tunjangan pulsa pada bulan Desember 2015, Januari 2016, Februari 2016, dan Maret 2016 sebesar Rp. 17.000.000 (tujuh belas juta rupiah). Gaji yang sudah penggugat terima dari bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Maret 2016 adalah Rp. 37.000.000,00 + Rp. 17.000.000,00 = Rp. 54.000.000,00. Adapun kekurangan gaji dan tunjangan pulsa yang belum dibayar tergugat pada bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Maret 2016 sebesar Rp. 57.000.000,00

³⁵ *Ibid*

³⁶ *Ibid*

³⁷ *Ibid*

(lima puluh tujuh juta rupiah). Untuk kekurangan gaji dan tunjangan pulsa yang belum dibayar tergugat pada bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Maret 2016 telah dibayar tergugat kepada penggugat sebesar Rp. 56.000.000,00 (lima puluh enam juta rupiah), namun masih kurang Rp. 1.000.000,00. Gaji dan tunjangan pulsa per bulan dari bulan April 2016 sampai dengan bulan September 2016 adalah Rp. 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah), dan tunjangan pulsa adalah sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah), sehingga gaji dan tunjangan pulsa yang harus diterima penggugat adalah Rp. 111.000.000,00 + Rp. 1.000.000,00 (kekurangan gaji dan tunjangan pulsa) dengan total Rp. 112.000.000,00 (seratus dua belas juta rupiah).³⁸

Berdasarkan gugatan penggugat di atas, maka gugatan mana yang harus dinyatakan dapat diterima dan dikabulkan seluruhnya. Selanjutnya menghukum tergugat membayar upah proses penggugat yang besarnya dihitung dari bulan April 2016 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap serta menghukum pula tergugat membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp. 5.000.000,00 per hari apabila lalai menjalankan putusan sejak berkekuatan hukum tetap.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat memberikan jawaban tertanggal 25 April 2016 yang dibacakan pada persidangan tanggal 4 Mei 2016 yaitu bahwa demosi ke front office departement. Pengusaha mempunyai hak sepenuhnya untuk memberhentikan jabatan pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang karyawan (peraturan perusahaan PT. Dewata seminyak pasal 4). Demosi saudari Sally Fabiola Yvette diputuskan karena kesalahannya yaitu tidak memenuhi target yang sudah dibuat antara Pengusaha dengan saudari Sally Fabiola Yvette (terlampir) sehingga dilakukan demosi dengan gaji yang sama. Selanjutnya dilakukan tindakan disiplin dengan memberikan surat peringatan kedua tertanggal 12 Desember 2015 (UU No. 13 Tahun 2003 pasal 161 ayat (1)).³⁹

Setelah mendapat surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 560/780/IV/Disnakaertrans, 1 Maret 2016. Bahwa pengusaha sudah melakukan musyawarah (upaya perundingan) dengan menawarkan jabatan Guest Relation Manager (2 property) dengan gaji tetap di level EXCO, namun saudari Sally Fabiola Yvette menolak (terlampir). Karena menolak, pengusaha mengeluarkan surat peringatan ketiga (UU No. 13 Tahun 2003 pasal 161 ayat (1) dan saudari Fabiola Yvette menolak menerima dan mendatangi surat peringatan ketiga, maka dikeluarkan surat pemutusan hubungan kerja Nomor: 05/HR-SSS/III/2006.

Tindakan mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dikarenakan penolakan Sdri. Sally Fabiola Yvette adalah pelanggaran berat B (peraturan perusahaan Bab. XII pasal 41, Pelanggaran Berat "Menolak Menerima Promosi, pindah kedudukan/Mutasi. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat dengan berpedoman kepada UU No. 13 tahun 2003. Bahwa dimohonkan kepada Pengadilan, tuntutan saudari Sally Fabiola Yvette Nomor 27 dibatalkan. Bahwa karena Sally Fabiola Yvette belum mencapai 1 tahun masa kerja, maka berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 126 ayat (2), maka pengusaha hanya membayar 1 bulan gaji.⁴⁰

Menimbang, bahwa atas jawaban tergugat tersebut, penggugat pada tanggal 11 Mei 2016 telah mengajukan Replik tertanggal 11 Mei 2016, selanjutnya tergugat pada tanggal 18 Mei 2016 telah mengajukan Duplik tertanggal 18 Mei 2016. Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat di depan persidangan pada tanggal 18 Mei 2016 sebagai berikut;

1. Foto Copy Surat Perjanjian kerja tanggal 24 september 2015, yang diberi tanda bukti (P-1);
2. Foto Copy Budget dan Actual/Forecast dan pencapaian bulan Oktober 2015

³⁸ *Ibid*

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ *Ibid*

- Nopember 2015, yang diberi tanda bukti (P-2);
3. Foto Copy Surat performance appraisal form management dan supervisory (property), yang diberi tanda bukti (P-3);
 4. Foto Copy Surat Notice of repriment/surat peringatan II tanggal 07 Desember 2015, yang diberi tanda bukti (P-4);
 5. Foto Copy Surat pernyataan tanggal 10 Desember 2015 yaitu bersedia/tidak pihak karyawan yang bekerja pada Tergugat, yang diberi tanda (P-5)
 6. Foto Copy surat keputusan PT Dewata Seminyak-Sense sunst Seminyak Nomor 01/SK/HRD/XII/2915, tanggal 15 Desember 2015, yang diberi tanda (P-6)
 7. Foti Copy surat notuce of repriment/surat peringatan tanggal 19 Februari 2016, yang diberi tanda (P-7);
 8. Foto Copy surat risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartite tanggal 26 Januari 2016, yang diberi tanda (P-8);⁴¹
 9. Foto Copy surat Nomor: 560/780/TV/Disnakertrans tanggal 1 Maret 2016 perihal: anjuran dari Dinas tenaga kerja dan transmigrasi pemerintah Propinsi Bali, yang diberi tanda (P-9);
 10. Foto Copy Suat Nomor 002.HR-SSS/III/2016 tanggal 04 Maret 2016 perihal tanggapan atas anjuran dari Diskertrans Propinsi Bali dari PT Dewata Seminyak/Tergugat, yang diberi tanda (P-10);
 11. Foto Copy surat tanggapan dari Penggugat atas anjuran nomor 560/780/TV/Disnakertrans tanggal 10 Maret 2016, yang dibeit tanda (P-11);
 12. Foto Copy surat pemutusan hubungan kerja nomor 05/HR-SSS/III/2016 tanggal 29 Maret 2016, yang diberi tanda (P-12);
 13. Foto Copy hasil print out warna orange gaji dan tunjangan pulsa Penggugat terima dari Tergugat pada bulan Oktober 2015 dan Nopember 2015

sejumlah Rp 37.000.000,00 dan warna kuning gaji yang dibayar Tergugat namun tidak seluruhnya pada bulan Desember 2015, Januari 2016, Februari 2016 dan Maret 2016 sejumlah Rp 17.000.000,00, h Rp 1 , yang diberi tanda (P-13);

14. Foto Copy tabungan BII milik penggugat dimana tergugat telah membayar kekurangan gaji pada tanggal 18 April 2016 untuk bulan Desember 2015 sampai dengan Maret 2016 sejumlah Rp. 56.000.000,00. yang diberi tanda (P-14).⁴²

Penggugat selain mengajukan bukti-bukti surat, juga mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang bernama Lidya Kristina, Sang Ayu Putu Dewi Handayani dan Ni Kadek Eri Suryani, yang masing-masing dibawah sumpah memberikan keterangan di depan persidangan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

Saksi Lidya Kristina :

- Bahwa saksi mengaku kenal dengan Penggugat, Penggugat pernah menjadi atasan saksi ketika saksi bekerja di PT Dewata Seminyak, sedangkan Tergugat adalah tempat saksi bekerja dulu namun sekarang sudah keluar, tidak ada hubungan keluarga sedarah maupun semenda;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena dahulu Ibu Sally pernah joint dan kerja di PT Dewata Seminyak dan pada akhir Oktober 2015 saksi sudah keluar kerja dari PT Dewata Seminyak;
- Bahwa Penggugat kerja di PT Dewata Seminyak, sebagai Direktur of Sales;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah ada Surat Keputusan pengangkatan yang diberikan kepada Penggugat terkait dengan jabatan Penggugat sebagai Direktur of Sales, walaupun saksi lebih duluan kerja di PT Dewata Seminyak, demikian juga dengan gaji Penggugat dalam Jabatan sebagai Direktur Of Sales,
- Bahwa masalah Penggugat dengan Tergugat, saksi dapat dengar dari

⁴¹ Ibid

⁴² Ibid

- teman, bahwa jabatan Penggugat turun menjadi staf di front office;⁴³
- Bahwa ketika Penggugat turun dari Jabatan sebelumnya, saksi lupa apakah saksi masih bekerja di PT Dewata Seminyak, namun seingat saksi kejadiannya sekitar pertengahan Desember 2015;
 - Bahwa saksi tidak tahu apa sebabnya Penggugat turun sampai menjadi staf front office;
 - Bahwa terakhir saksi bekerja di PT Dewata Seminyak, Penggugat masih kerja di PT Dewata Seminyak, pada tanggal 19 Desember 2015 saksi keluar, setelah itu saksi tidak tahu apa alasan Penggugat diberhentikan;
 - Bahwa saksi dan Penggugat ketika kerja di PT Dewata Seminyak dalam satu Departemen, Penggugat adalah atasan saksi;
 - Bahwa alasan Penggugat diturunkan jabatannya, saksi dengar karena tidak mencapai target;
 - Bahwa ketika dikatakan tidak mencapai target, Penggugat baru kerja 3 bulan, Penggugat turun jabatannya dari Direktur of Sales menjadi staf di front office;
 - Bahwa selain Penggugat, saksi tidak tahu apakah ada karyawan lain yang diberlakukan sama dengan Penggugat;⁴⁴
 - Bahwa pada tanggal 19 Desember 2015, saksi mengundurkan diri karena saksi waktu itu mengambil cuti dan minta kepada Penggugat;
 - Bahwa saksi dengar setelah Penggugat turun jabatan dan menjadi staf Front Office memperoleh gaji Rp. 2.000.000,- dan ketika Penggugat sebagai Direktur of Sales, saksi tidak tahu berapa Penggugat mendapatkan gaji;
 - Bahwa Penggugat diberhentikan karena perusahaan dikatakan tidak mencapai Target, untuk alasan lain saksi tidak tahu;

- Bahwa sikap management sebelumnya tidak ada masalah, namun setelah ada penggantian management saksi tidak ikut;
- Bahwa saksi bekerja di PT Dewata Seminyak yang mengevaluasi adalah Penggugat, sedangkan Penggugat yang menilai adalah General Manager (GM), Bp. Muksin;
- Bahwa alasan GM dalam melakukan penilaian sehingga Penggugat diberhentikan karena tidak mencapai target;
- Bahwa saksi bekerja di PT Dewata Seminyak sudah 1 tahun dan 8 bulan, lebih dulu saksi dengan Penggugat kerja;
- Bahwa saksi bekerja di PT Dewata Seminyak sebagai karyawan Kontrak (karyawan Hotel) demikian juga dengan status karyawan lainnya;
- Bahwa Penggugat juga sebagai karyawan kontrak namun saksi tidak pernah melihat perjanjian/kontraknya;
- Bahwa sebagai Direktur yang menilai adalah pimpinan, front office yang menilai adalah supervisor,
- Bahwa setelah turun jabatan sebelumnya, Penggugat kerja dimeja depan sebagai front office;
- Bahwa saksi tidak tahu ada karyawan lain yang melanggar aturan, yang tahu adalah HRD (Direktur Human Resources);
- Bahwa di PT Dewata Seminyak ada PKB (Perjanjian Kerja bersama), namun berupa apa saksi tidak tahu;⁴⁵
- Bahwa semua pekerja adalah karyawan kontrak;
- Bahwa sebagai karyawan kontrak dapat diperpanjang lagi untuk satu lagi apabila dibutuhkan;
- Bahwa saksi tidak tahu terkait dengan sistem kerja di Perusahaan itu;
- Bahwa saksi tidak tahu ketika karyawan dimutasi, akah karyawan mempunyai hak untuk menolak, namun seharusnya punya hak untuk menolak;

⁴³ *Ibid*

⁴⁴ *Ibid*

⁴⁵ *Ibid*

- Bahwa saksi tidak tahu ada standar kompetensi pemindahan karyawan di Perusahaan itu;
 - Bahwa tingkatan dari Direktur Sales menjadi staf front office, perbedaannya pada penggajian (penghasilan yang diterima);
 - Bahwa saksi tidak tahu untuk top Managemet berapa greatnya;
 - Bahwa untuk komponen penghasilan meliputi gaji dan service, namun saksi tidak tahu cara penghitungan pemberian service;
 - Bahwa tidak ada komponen uang lembur;
 - Bahwa THR ada, setelah 1 tahun kerja, biasanya diberikan pas hari raya;⁴⁶
 - Bahwa ada untuk tunjangan, berupa jaminan BPJS penghasilan ada dipotong dari gaji, namun besarnya tidak tahu;
 - Bahwa jam kerja dimulai dari Jam 09.00 wita sd. jam 17.00 wita (8 jam)
 - istirahat 1 jam dari jam 12.00 wita sd. jam 13.00 wita, demikian juga dengan karyawan lainnya;
 - Bahwa ketika Penggugat kerja ada target yang dicapai terhitung dari bulan Oktober-November 2015;
 - Bahwa waktu saksi kerja di PT Dewata Seminyak tidak ada tekanan, namun setelah saksi keluar mungkin ada tekanan-tekanan;
 - Bahwa terkait dengan bukti P-3 soal penilaian kepada Penggugat adalah benar,
 - Bahwa yang dipakai standar pencapaian target adalah harus dilihat dari sebelumnya, namun secara detail saksi tidak tahu;
 - Bahwa uang service ditentukan oleh HRD termasuk dengan karyawan lainnya;
 - Bahwa saksi tidak tahu terkait dengan tunjangan pulsa;
- Saksi Sang Ayu Putu Dewi Handayani :
- Bahwa saksi mengaku kenal dengan Penggugat, Penggugat pernah menjadi atasan saksi ketika saksi bekerja di PT Dewata Seminyak, sedangkan

Tergugat adalah tempat saksi bekerja dulu namun sekarang sudah keluar, tidak ada hubungan keluarga sedarah maupun semenda;

- Bahwa saksi dulu pernah bekerja di PT Dewata Seminyak, sekarang sudah tidak lagi;
- Bahwa saksi bekerja di PT Dewata Seminyak sejak tanggal 1-10-2015 sd. tanggal 10-12-2015;
- Bahwa saksi bekerja di PT Dewata Seminyak dibagian outlet;⁴⁷
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tanggal 24 Oktober 2015, dulu Penggugat adalah atasan saksi, saksi dapat Surat Keputusan dari Penggugat;
- Bahwa Penggugat sebagai atasan saksi, Penggugat bertanggung jawab kepada Pak Muksin, selaku GM;
- Bahwa jabatan Penggugat di PT Dewata Seminyak sebagai Direktur of Sales;
- Bahwa saksi dengar Penggugat di demosi ke bagian front office;
- Bahwa alasan Penggugat di demosi, Penggugat dikatakan tidak memenuhi target, namun Penggugat pernah bilang kepada saksi bahwa dalam 3 bulan tidak bisa memenuhi target, 3 bulan kemudian baru mulai lagi, dimana forecast adalah ofensi maupun avenue yang akan disiapkan dan yang akan dicapai;
- Bahwa menurut saksi Penggugat sudah memenuhi target, karena setiap bulan Penggugat mengatakan sudah sesuai dengan forecast;
- Bahwa terkait dengan bukti P-3, soal pembicaraan forecast dari perusahaan sendiri yang akui nilainya dan itu merupakan perkiraan, dengan budget/forecast sudah penyesuaian, data dipegang (bukti P-3), Ibu Sally berkoordinasi dan diakui oleh GM, bahwa budget dari Sales, Penggugat bilang selama 3 bulan budget tidak bisa itu atas dasar perkiraan dari sistem;
- Bahwa data budget dihubungkan dengan data aktual, bila dihubungkan dengan data aktual, terpenuhi, dimana

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid

sebelumnya adalah 66,7% naik menjadi 66,78 %;⁴⁸

- Bahwa soal gaji yang diterima oleh Penggugat secara langsung saksi tidak lihat, namun demikian kontak dengan teman-teman, gaji Penggugat adalah Rp. 18.000.000,- selaku Direktur of Sales, ketika didemosi menjadi di Front Office gaji Penggugat adalah Rp. 2.000.000,-;
- Bahwa terkait bukti P-7 dan P-12 tugas Ibu Wiwin adalah sebagai HRD dan benar dalam bukti tersebut ada tanda tangan Ibu Wiwin;
- Bahwa saksi tahu Penggugat didemosi tanggal 10-12-2015;
- Bahwa yang mengevaluasi kinerja Penggugat adalah Pak Muksin (GM);
- Bahwa evaluasi Penggugat dilakukan di kantor sesuai dengan bukti P-3;
- Bahwa selama saksi kerja di PT Dewata Seminyak, tidak ada Dep. Goest Relation Manager,
- Bahwa soal target saksi tahu karena hal itu dari owner dan GM, setiap bulan dilakukan crossing untuk informasi;
- Bahwa target tercapai oleh Penggugat pada bulan Oktober 2015 dan dibuat oleh Ibu Sally, namun sebelum bulan Oktober saksi tidak tahu siapa yang buat;
- Bahwa caranya agar mencapai target dengan cara menjual promo, bikin reavuneu dan dengan memakai media internet juga;
- Bahwa pekerjaan saksi dibantu oleh Ibu Sally, Ibu Sally mempunyai market, dan bila ada waktu beliau mendatangi agent-agent sampai ke Hotel, saksi dan Penggugat saling bantu dalam meningkatkan terget perusahaan;⁴⁹
- Bahwa Penggugat di front office dapat gaji Rp.2.000.000,- itu adalah gaji pokok;
- Bahwa gaji Penggugat tidak berkurang, hanya tunjangan yang berkurang;

- Bahwa terkait dengan turunnya target Penggugat bilang sales budget tetap, tidak ada penurunan target;
- Bahwa selain Penggugat tidak ada karyawan lain yang di PHK;
- Bahwa sistem penjualan menjadi satu bagian dengan manegement Hotel dimana Penggugat sebagai Direktur of Sales;
- Bahwa setelah keluar cluster dan berdiri sendiri namun tetap masuk management Hotel;
- Bahwa perekrutan anak buah dilakukan oleh Direktur of Sales, namun Penggugat yang rekrut adalah Bp. Muksin;
- Bahwa estimasi penjualan ditentukan oleh GM dan owner, Penggugat hanya memberi gambaran dimana dalam jangka waktu 3 bulan tidak akan mencapai target setelah 3 bulan berikutnya Penggugat baru bisa;
- Bahwa realisasi dalam jangka waktu 3 bulan tercapai sesuai dengan forcasting (sesuai budget) setelah 3 bulan berikutnya saksi tidak tahu, karena sebelum tiga bulan berikutnya saksi sudah keluar dari PT Dewata Seminyak;
- Bahwa terkait dengan media pernjualan ada media lain yang digunakan yakni, group government, sama-sama a jualan untuk capaj target;
- Bahwa tercapai target atau tidak, upah tetap namun bonus tidak ada;⁵⁰
- Bahwa upah tetap ditambah dengan tunjangan;
- Bahwa bila tercapai target tidak akan terjadi demosi;
- Bahwa saksi tidak menerima tunjangan pulsa demikian juga dengan dengan Penggugat,
- Bahwa Penggugat mendapat gaji Rp. 18.000.000,- saksi tidak tahu apakah termasuk tunjangan pulsa;
- Bahwa Penggugat turun jabatan tanggal 12-10-2015, tanggal 10-10-2015 saksi berhenti kerja di PT Dewata Seminyak, terkait gaji Rp. 2.000.000,-

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Ibid

setelah pindah ke Front Office saksi baru tahu;

- Bahwa setelah Penggugat turun jabatan, Penggugat tetap kerja di Front Office dengan mengikuti perintah dari atasan baru, dan setelah itu saksi sempat bertanya Penggugat bahwa ia baik-baik saja di Front Office;
- Bahwa saksi tahu Penggugat pindah tugas ke Front Office dari teman, namun Penggugat di PHK saksi tidak tahu;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat mencapai target;
- Bahwa saksi bekerja di PT Dewata Seminyak sebagai tenaga kontrak demikian juga dengan Penggugat, gaji diatur dengan kontrak, tidak ada gaji lain yang diterima;
- Bahwa bukti P-6 soal SK demosi Penggugat dengan menerima gaji sebesar Rp. 2.000.000,- adalah benar,
- Bahwa yang digunakan perhitungan mencapai target adalah menggunakan forecast;⁵¹

Saksi Ni Kadek Eri Suryantari :

- Bahwa saksi mengaku kenal dengan Penggugat dan Tergugat, tidak ada hubungan kerja demikian pula sebaliknya, tidak ada hubungan keluarga sedarah maupun semenda;
- Bahwa saksi pernah bekerja di PT Dewata Seminyak sejak Oktober 2015 sd. Desember 2015, dengan status karyawan kontrak, saksi kerja di bagian Sales Marketing Departemen;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sehubungan satu Departemen dan Penggugat sebagai atasan saksi;
- Bahwa Penggugat sebagai Direktur of Sales, saksi sebagai marketing;
- Bahwa saksi tahu Penggugat turun jabatannya menjadi front office;
- Bahwa saksi pernah melihat Penggugat kerja di bagian front office setelah Desember 2015;
- Bahwa gaji Direktur of Sales adalah Rp. Rp. 2.000.000,-;

- Bahwa saksi sebagai karyawan kontrak ada pengaturan gaji, sesuai surat perjanjian dan sudah tertulis;
- Bahwa Penggugat ditempatkan di front office, Penggugat mengatakan tidak mencapai target;
- Bahwa tidak benar Penggugat tidak mencapai target;⁵²
- Bahwa pencapaian target sudah sesuai dengan P-2, dimana dalam setiap bulan ada report, hal itu bisa dilihat dari sistem, melebihi target pada bulan Oktober 2015 juga dijelaskan dari sistem, budget Oktober 83%, kemudian budget ini direvisi oleh Penggugat karena pencapaian 83% tidak mungkin, demikian ada pencapaian dibuat forecast dari angka 66,7 hingga mencapai 66,78 okupansi pencapaian sesuai bukti P-2;
- Bahwa penilaian Penggugat oleh atasannya sudah dilakukan, saksi pernah melihat formatnya dan hal itu pernah ditunjukkan oleh Penggugat, isinya adalah berupa penilaian karyawan yang dibuat oleh Penggugat terhadap bawahannya dan disusun secara pribadi, namun terkait dengan Appraisal (penilaian) Penggugat dibuat oleh atasannya, tapi saksi tidak di Appraisal, Penggugat lebih dahulu di appraisal dari saksi, dan appraisal dibuat belum mencapai 3 bulan;
- Bahwa posisi Goest Relation Departemen tidak ada selama saksi bekerja di PT Dewata Seminyak;
- Bahwa ketika Penggugat di Front Office saksi masih kerja;
- Bahwa saksi dengar Penggugat di PHK karena tidak capai target;
- Bahwa di front office ada target tetapi ada perbedaan;
- Bahwa di front office Penggugat tidak ada masalah;
- Bahwa mengenai pelatihan kerja telah dilakukan terus menerus selama 3 bulan mengenai memenuhi aturan management perusahaan;

⁵¹ Ibid

⁵² Ibid

- Bahwa saksi dengar sebelum PHK Penggugat dapat Surat Peringatan pertama secara tertulis;
- Bahwa ketika Penggugat di PHK dipanggil, karena ada hak-hak yang disampaikan;⁵³
- Bahwa Penggugat sebagai tenaga kontrak, tapi saksi tidak pernah membaca suratnya;
- Bahwa budget ditentukan oleh owner dan pihak GM;
- Bahwa saksi melaksanakan tugas berdasarkan forecast bukan budget;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya, tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat di depan persidangan tanggal 1 Juni 2016 sebagai berikut ;

1. Foto Copy Tanda terima buku peraturan perusahaan yang sudah ditandatangani Sdri. Sally Fabiola, yang diberi tanda bukti (T-1);
2. Foto Copy Appraisal dari Director PT. Dewata Seminyak (Ibu Jenny Tan). yang diberi tanda bukti (T-2);
3. Foto Copy Surat peringatan kedua yang ditolak ditandatangani oleh sdri. Sally Fabiola Yvette, yang diberi tanda bukti (T-3);
4. Foto Copy Pasal 4 Peraturan Perusahaan mengenai pemindahan kerja, yang diberi tanda (T-4);
5. Foto Copy Tanggapan hasil perundingan secara bipartite di Dinas Sosial dan Tenaga kerja, yang diberi tanda (T-5);
6. Foto Copy Tanggapan Anjuran untuk Dinas Tenaga Kaeja dan Transmigrasi Denpasar, yang diberi tanda (T-6);
7. Foto Copy Tanggapan susulan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Denpasar, yang diberi tanda (T-7);
8. Foto Copy Personal Action form, yang diberi tanda (T-8);⁵⁴
9. Foto Copy Job Description (Formulir perubahan data karyawan dan uraian tugas dan pekerjaan) yang menawarkan untuk pindah ke posisi Guest Relation Manager 2 Properti namun ditolak oleh

Sdri. Sally Fabiola Yvette, yang diberi tanda (T-9);

10. Foto Copy klasifikasi pelanggaran berat B peraturan perusahaan PT. Dewata Seminyak, yang diberi tanda (T-10);
11. Foto Copy surat peringatan ketiga yang ditolak ditanda-tangani oleh Sdri. Sally Fabiola Yvette, yang diberi tanda (T-11);
12. Foto Copy surat pemutusan hubungan kerja, yang diberi tanda (T-12);
13. Foto copy tanda terima peraturan perusahaan yang sudah ditanda-tangani Sdri. Lidia Cristinia, yang diberi tanda (T-13);

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan alat bukti Saksi sekalipun Majelis Hakim telah memberi kesempatan untuk itu; Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan; Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini; Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan.⁵⁵

Menimbang dalam provisi, bahwa penggugat mengajukan tuntutan provisi yang menuntut agar tergugat membayar kepada penggugat secara tunai seluruh upah penggugat sebesar Rp. 112.000.000 (seratus dua belas juta rupiah) sekalipun masih ada upaya hukum.

Menimbang, bahwa oleh karena essensi tuntutan provisi penggugat tersebut, Majelis Hakim telah menyangkut materi pokok perkara, maka tuntutan provisi tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Menimbang dalam pokok perkara bahwa maksud dan tujuan gugatan penggugat pada pokoknya menurut kompensasi pemutusan perjanjian kerja waktu tertentu sejumlah Rp.112.000.000,- (seratus dua belas juta rupiah), serta menuntut pembatalan Notice of Reprimand II/Surat Peringatan II tertanggal 7 Desember 2015, pembatalan Surat keputusan

⁵³ Ibid

⁵⁴ Ibid

⁵⁵ Ibid

Nomor: 01/SK/HRD/XII/2015 tertanggal 15 Desember 2015 tentang perubahan status kepegawaian Penggugat, pembatalan Notice of Reprimand II/Surat Peringatan II tertanggal 19 Februari 2016, pembatalan Notice of Reprimand III/Surat Peringatan III tanggal 29 maret 2016, dan pembatalan surat pemutusan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan Nomor: 05/HR-SSS/III/2016 tanggal 29 Maret 2016.⁵⁶

Menimbang, bahwa terkait kompensasi yang dipersengketakan tersebut, Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan sehingga Tergugat harus membayar upah Penggugat sejumlah Rp.112.000.000,- (seratus dua belas juta rupiah), sedangkan Tergugat pada pokoknya mendalilkan bahwa pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan Tergugat telah sesuai ketentuan peraturan perusahaan dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga Tergugat hanya bersedia memberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan gaji.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 RBg., Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut, begitu pula Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya.

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti Surat berupa bukti P-1 sampai dengan P-14 dan Saksi-saksi yaitu Lidya Kristina, Sang Ayu Putu Dewi Handayani dan Ni Kadek Eri Suryani.⁵⁷

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat tanda P-1 tentang Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 24 September 2015 antara lain menerangkan bahwa tenggang waktu berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 30 September 2016, Jabatan Penggugat sebagai Direktur of Sales & Marketing Tergugat dengan memperoleh upah

per bulan sejumlah Rp.18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) dan tunjangan pulsa per bulan sejumlah Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah), bukti P-4 tentang Surat Notice Of Reprimand II / surat peringatan II tertanggal 07 Desember 2015 antara lain menerangkan bahwa Penggugat dikenakan Notice Of Reprimand/surat peringatan II karena tidak menunjukkan performa kerja yang baik sehingga perusahaan tidak mencapai target untuk bulan November 2015, bukti P-6 tentang Surat Keputusan Nomor 01/SK/HRD/XII/2015 tertanggal 15 Desember 2015 tentang Pemindahan Bagian Kerja Penggugat antara lain menerangkan bahwa Tergugat merubah status kepegawaian Penggugat yang semula selaku Director Of Sales & Marketing menjadi Front Desk Assistant, Departement Front Office terhitung sejak tanggal 16 Desember 2015 disertai pengurangan upah semula sejumlah Rp. 18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) per bulan menjadi sejumlah Rp.2.000.000,00 (dua juta rupiah) per bulan dan dihapuskannya tunjangan pulsa sejumlah Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per bulan, bukti P-7 tentang Notice of Reprimand II/ Surat Peringatan II tertanggal 19 Februari 2016 antara lain menerangkan bahwa Penggugat telah menolak instruksi dari pimpinan hotel atau kepala bagian yang menyangkut tugas diluar uraian pekerjaan (Job description) demi kepentingan hotel atau bagian yang terkait, dan P-12 tentang Surat Keputusan Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Nomor: 05/HR-SSS/III/2016 tanggal 29 Maret 2016 antara lain menerangkan alasan pengakhiran perjanjian kerja waktu tersebut karena Penggugat menolak untuk menandatangani surat mutasi ke posisi Guest Relation Manager dan menolak menandatangani surat peringatan ke tiga, dan keterangan saksi Penggugat yang bernama Lidya Kristina, Sang Ayu Putu Dewi Handayani dan Ni Kadek Eri Suryani antara lain menerangkan bahwa pada awalnya Penggugat sebagai Direktur of Sales & Marketing di perusahaan Tergugat dengan memperoleh upah per bulan sejumlah Rp.18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah)

⁵⁶ *Ibid*

⁵⁷ *Ibid*

kemudian Penggugat dipindahkan ke Front Desk Assistant, Departement Front Office dengan memperoleh upah per bulan sejumlah Rp.2.000.000,00 (dua juta rupiah) dengan alasan karena Penggugat dianggap oleh Tergugat tidak mencapai target, dan saksi Ni Kadek Eri Suryani juga menerangkan bahwa budget Oktober 2015 sebesar 83% (delapan puluh tiga persen) direvisi Penggugat karena pencapaian 83% (delapan puluh tiga persen) tidak mungkin, ada pencapaian forecast dari angka 66,7% (enam puluh enam koma tujuh persen) hingga mencapai naik menjadi 66,78% (enam puluh enam koma tujuh puluh delapan persen).

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-12, namun Tergugat tidak mengajukan saksi dalam perkara ini.⁵⁸

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat bertanda T-3 tentang Notice of repliment II /surat peringatan II tertanggal 07 Desember 2015 antara lain menerangkan bahwa Penggugat dikenakan Notice Of Repliment II/ surat peringatan II karena tidak menunjukkan performa kerja yang baik sehingga perusahaan tidak mencapai target untuk bulan November 2015, bukti T-8 tentang Personal Action form antara lain menerangkan bahwa Tergugat menyampaikan surat perubahan status kepegawaian kepada Penggugat ke posisi di Guest Relation Manager dengan upah per bulan sejumlah Rp.18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) akan tetapi Penggugat menolaknya per tanggal 23 Maret 2016, bukti T-11 tentang Notice Of Reprimand III / Surat Peringatan III antara lain menerangkan Penggugat dikenakan Notice Of Reprimand III / Surat Peringatan III karena menolak promosi, pindah kedudukan/mutasi notabene merupakan kreteria pelanggaran Berat type B yang dapat di PHK, dan bukti T-12 tentang surat keputusan pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu dengan Nomor: 05/HR-SSS/III/2016 tanggal 29 Maret 2016 antara lain menerangkan Penggugat diputus perjanjian kerja waktu tertentunya karena Penggugat telah menolak untuk

menandatangani surat mutasi ke posisi Guest Relation Manager dan Penggugat juga telah menolak menandatangani Notice Of Reprimand III / Surat Peringatan III.

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim berpendapat telah terbukti fakta-fakta antara lain, bahwa pada tanggal 01 Oktober 2015 Penggugat menjadi pekerja Tergugat dengan Jabatan Direktur of Sales & Marketing dengan status pekerja tidak tetap (PKWT) akan berakhir pada tanggal 30 September 2016, dengan memperoleh upah per bulan sejumlah Rp. 18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) dan tunjangan pulsa per bulan Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) (Vide P-1). Pada tanggal 07 Desember 2015 Penggugat dikenakan sanksi Notice Of Reprimand II / Surat Peringatan II dengan alasan Penggugat tidak menunjukkan performa kerja yang baik sehingga perusahaan tidak mencapai target untuk bulan November 2015 (Vide P-4 dan T-3).⁵⁹ Pada tanggal 16 Desember 2015 Penggugat dipindahkan ke Front Desk Assisstant Department Front Office dengan disertai pengurangan upah Penggugat per bulan menjadi sejumlah Rp 2.000.000,00 (dua juta rupiah) dan penghapusan tunjangan pulsa Penggugat per bulan sejumlah Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) (Vide P-6). Pada tanggal 19 Februari 2016 Penggugat dikenakan sanksi Notice Of Reprimand III / Surat Peringatan III dengan alasan Penggugat menolak instruksi dari pimpinan menyangkut pelaksanaan tugas demi kepentingan hotel atau bagian yang terkait (Vide P-7). Bahwa Per tanggal 23 Maret 2016 Penggugat menolak untuk pindah di bagian Guest Relation Manager dengan upah per bulan sejumlah Rp 18.000.000,00 (delapan belas umlah juta rupiah) (Vide T-8). Pada tanggal 23 Maret 2016 Penggugat dikenakan Notice Of Reprimand III /Surat Peringatan III dengan alasan menolak promosi, pindah kedudukan/mutasi notabene merupakan kriteria pelanggaran Berat type B yang dapat di PHK (Vide T-11). Selanjutnya per tanggal 29 Maret Tergugat melakukan pengakhiran

⁵⁸ Ibid

⁵⁹ Ibid

perjanjian kerja waktu tertentu terhadap Penggugat karena Penggugat menolak pindah ke bagian Guest Relation Manager dan menolak menandatangani Notice Of Reprimand III/Surat Peringatan III (Vide P-12 dan T-12).

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas menurut Majelis Hakim dalam perkara ini terdapat beberapa persoalan diantaranya mengenai pemindahan Penggugat ke bagian FRONT DESK ASSISTANT DEPARTEMENT FRONT OFFICE pada tanggal 16 Desember 2015, pemindahan Penggugat ke bagian GUEST RELATION MANAGER yang telah ditolak Penggugat per 23 Maret 2016 dan PEMUTUSAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat per tanggal 29 Maret 2016.⁶⁰

Menimbang, bahwa terkait pemindahan Penggugat oleh Tergugat ke bagian FRONT DESK ASSISTANT DEPARTEMENT FRONT OFFICE, Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai Notice Of Reprimand II / Surat Peringatan II tanggal 7 Desember 2015 (Vide bukti P-4 dan T-3) yang didasarkan pada pencapaian budget dan actual/forecast untuk bulan Oktober dan Nopember 2015 (Vide P-2), Notice Of Reprimand II/ Surat Peringatan II tanggal 7 Desember 2015 yang menerangkan tentang pencapaian target diperusahaan Tergugat (Vide P-4 dan T-3), dan keterangan saksi Penggugat yang bernama Ni Kadek Eri Suryani yang pada pokoknya menerangkan budget Oktober 2015 sebesar 83% (delapan puluh tiga persen) kemudian budget ini direvisi Penggugat karena pencapaian 83% (delapan puluh tiga persen) tidak mungkin, ada pencapaian forecast dari angka 66,7% (enam puluh enam koma tujuh persen) hingga mencapai naik menjadi 66,78% (enam puluh enam koma tujuh puluh delapan persen).⁶¹

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat telah terbukti Penggugat mengalami penurunan kinerja pada bulan November 2015 yang menyebabkan perusahaan Tergugat tidak mencapai target, karena sepiantas memang terlihat ada kenaikan dari angka 66,7% (enam puluh enam koma tujuh persen) menjadi

66,78% (enam puluh enam koma tujuh delapan persen), namun hal itu terjadi karena target dari semula angka 83% (delapan puluh tiga persen) telah direvisi Penggugat menjadi angka 66,7% (enam puluh enam koma tujuh persen) sehingga pada saat pencapaian diangka 66,78% (enam puluh enam koma tujuh delapan persen) seakan-akan telah mencapai target, padahal senyatanya Penggugat tidak mencapai target atau telah terjadi penurunan performa kinerja Penggugat, maka oleh karena itu petitum gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga) yang menuntut agar pemberian Notice of Reprimand II / Surat Peringatan II, tanggal 7 Desember 2015 dinyatakan tidak sah dan dibatalkan, menurut Majelis Hakim tidak beralasan hukum dan karenanya harus ditolak.

Menimbang, bahwa meskipun terbukti terjadi penurunan kinerja Penggugat akan tetapi tindakan Tergugat melakukan pemindahan terhadap Penggugat tersebut disertai pengurangan upah Penggugat semula sejumlah Rp. 18.000.000 (delapan belas juta rupiah) per bulan menjadi sejumlah Rp.2.000.000,00 (dua juta rupiah) per bulan, dan Tergugat juga melakukan penghapusan tunjangan pulsa Penggugat sejumlah Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per bulan (Vide P-6), Majelis Hakim berpendapat bahwa meskipun pemindahan Penggugat tersebut merupakan kewenangan Tergugat (T-4), namun tindakan Tergugat tersebut dengan disertai pengurangan upah dan tunjangan pulsa merupakan tindakan melampaui apa yang telah diperjanjikan (Vide P-1), maka sudah seharusnya Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat dan tunjangan pulsa sejak tanggal 16 Desember 2015 sampai dengan tanggal 29 Maret 2016 sejumlah Rp.57.000.000,00 (lima puluh tujuh juta rupiah) dengan rincian kekurangan upah bulan Desember 2015 sejumlah Rp.7.000.000 (tujuh juta rupiah), bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Maret 2016: (Rp.18.000.000,00 Rp.2.000.000,00) X 3 = Rp.48.000.000,00 (empat puluh delapan juta rupiah), serta tunjangan pulsa sejak bulan Desember 2015

⁶⁰ Ibid

⁶¹ Ibid

sampai dengan Maret 2016: Rp.500.000,00 X 4 = Rp.2.000.000,00, (dua juta rupiah).⁶²

Menimbang, bahwa mengenai pemindahan Penggugat ke bagian GUEST RELATION MANAGER, ternyata Penggugat di depan persidangan telah mengakui menolak untuk dipindahkan ke bagian dibagian Guest Relation Manager per tanggal 23 Maret 2016 (Vide T-8) meskipun Penggugat tetap menerima upah sesuai yang diperjanjikan sejumlah Rp. 18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) per bulan, dan sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, bahwa Tergugat mempunyai hak untuk melakukan pemindahan pekerjaanya dari satu bagian ke bagian lainnya termasuk juga dalam hal ini terhadap Penggugat (Vide T-4), namun Penggugat merespon pemindahan tersebut dengan menolaknya secara serta merta tetapi tidak menempuh prosedur perselisihan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sesuai ketentuan perusahaan terhadap tindakan Penggugat tersebut merupakan pelanggaran berat B yang dapat dijatuhi sanksi pemutusan hubungan kerja (Vide T-10), sehingga dengan demikian petitum gugatan angka 3 (tiga) yang menuntut agar Surat Peringatan II, tanggal 19 Pebruari 2016 dan surat peringatan ketiga, tanggal 29 maret 2016, dinyatakan tidak sah dan dibatalkan, menurut Majelis Hakim tidak beralasan hukum dan karenanya harus ditolak.⁶³

Menimbang, bahwa mengenai PEMUTUSAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat per tanggal 29 Maret 2016 melalui surat tertulis (Vide bukti P-12 dan T-12) atas perjanjian kerja waktu tertentu (Vide bukti P-1), Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa Perjanjian Kerja dalam perkara ini berdasarkan ketentuan pasal 1338 BW merupakan hukum bagi Penggugat dan Tergugat namun berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja tersebut tidak bersifat kekal akan tetapi bisa berakhir sewaktu-waktu

manakala ada keadaan menyebabkan berakhir diantaranya sebab pekerja meninggal dunia, sebab adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau sebab adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat berakhimya hubungan kerja atau perjanjian kerja waktu tertentu dalam perkara ini.⁶⁴

Menimbang, bahwa sebagaimana diuraikan di atas, Penggugat telah terbukti menolak perintah pimpinannya yaitu menolak untuk pindah bagian kerja dan menolak menandatangani surat peringatan, hal mana merupakan bentuk pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja (Vide P-11), dan sesuai ketentuan Perjanjian Kerja pasal 9 ayat (2) huruf g, Tergugat dapat melakukan pemutusan perjanjian kerja terhadap Penggugat (Vide P-1), maka menurut Majelis Hakim dengan telah terbuktinya Penggugat melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, sesungguhnya Penggugat telah membuat keadaan yang menyebabkan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sesuai ketentuan pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat dianggap putus atas inisiatif sendiri atau mengundurkan diri, maka oleh karena itu petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua), 4 (empat) dan 5 (lima) harus ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorrad), Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 191 Rbg, maka petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) harus ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat atas upah proses terhitung dari bulan April 2016 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim

⁶² Ibid

⁶³ Ibid

⁶⁴ Ibid

berpendapat bahwa tuntutan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum, maka oleh karenanya petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) harus ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat tentang uang paksa (dwangsom) sejumlah Rp.5.000,00 per hari, Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat tersebut tidak memenuhi ketentuan pasal 606a Rv, maka beralasan petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan) harus ditolak.⁶⁵

Menimbang, bahwa sekalipun tuntutan Penggugat yang dirumuskan dalam petitum gugatan ditolak, namun karena terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 29 Maret 2016, dan Penggugat berhak atas kekurangan upah dan tunjangan pulsa yang menjadi hak Penggugat, maka sesuai Pasal 97 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial aquo harus ditetapkan mengenai hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian.

Menimbang, bahwa dalam musyawarah, Hakim Anggota Ir. KETUT DARMAYA, S.H., berbeda pendapat (dissenting opinion) dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa menurut Hakim dissenter yang menjadi pokok persengketaan dalam gugatan ini adalah mengenai permohonan Penggugat untuk Perselisihan Hak yang diakibatkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat melakukan Demosi yang tanpa alasan dan tidak sesuai dengan fakta maupun prosedur.⁶⁶

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas dan fakta-fakta dipersidangan akan dipertimbangkan hal-hal yang menjadi persoalan pokok yaitu:

1. Apakah Status hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat sebagai Pekerja Kontrak (PKWT) atau Pekerja Tetap (PKWTT)?;

2. Apakah Sales Marketing dalam Bisnis Akomodasi sebagai pekerja kontrak (PKWT) sesuai dengan peraturan dan perundang undangan?;
3. Apakah Proses Demosi (Penurunan Jabatan) yang dilakukan Tergugat sudah sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan?
4. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat sudah sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan?
5. Apakah hak-hak yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan?

Menimbang, bahwa perihal point Pertama tersebut diatas yang mempersoalkan tentang Apakah Status Hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat sebagai Pekerja Kontrak (PKWT) atau Pekerja Tetap (PKWTT)?, maka ada beberapa pokok yang harus dipertimbangkan yaitu:

Menimbang bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja pasal 1, menjelaskan bahwa Penggugat adalah Karyawan Kontrak dengan jabatan sebagai Director of Sales&Marketing; (vide bukti surat P-1).

Menimbang bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja pasal 3, menjelaskan bahwa Penggugat bekerja pada PT. Dewata Seminyak dengan Operator Managemen Swiss Belhotel International Indonesia, terhitung sejak 1 Oktober 2015 dan berakhir 30 September 2016; (vide bukti surat P-1).

Menimbang bahwa Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang mengamanatkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas Jangka Waktu dan Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menimbang bahwa dalam hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak ada masa percobaan kerja yang dilakukan, seperti amanat pasal 58 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003.⁶⁷

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut diatas, maka Hakim Dissenter berpendapat bahwa status hubungan

⁶⁵ Ibid

⁶⁶ Ibid

⁶⁷ Ibid

kerja Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai Karyawan Kontrak (PKWT), karena ada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan Penggugat sebagai Director of Sales & Marketing serta tidak adanya syarat masa percobaan kerja.

Menimbang, bahwa selanjutnya tentang poin angka 2 di atas perihal apakah Sales Marketing dalam Bisnis Akomodasi sebagai pekerja kontrak (PKWT) sesuai dengan peraturan dan perundang undangan?, hakim disenter akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa UU NO.13 TH 2003 pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6).

Menimbang bahwa UU NO.13 TH 2003 pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menimbang bahwa Kepmenaker No.100 Tahun 2004, yang menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Menimbang bahwa pendapat Denny G. Ritherford dari Washington State University dalam bukunya "Hotel Managament And Operation" mengatakan bahwa pemasaran hotel adalah aktifitas yang menggunakan taktik dan strategi khusus secara terencana, sehingga tidak semua operator hotel mempunyai kemampuan untuk memasarkan produk jasa pelayanan secara luas dan dapat bekerjasama dengan pihak lain.⁶⁸

Menimbang bahwa pendapat W.Lazar dan E.J.Kelly (1996) menyebutkan bahwa faktor faktor yang diperlukan untuk menerapkan pemasaran jasa perhotelan ada beberapa macam yaitu instrumen Product yaitu Produk Jasa dijual dalam bentuk paket dengan memberikan pelayanan terpadu. Instrumen Distributor yaitu Produk Jasa dijual melalui perantara, dimana pihak perusahaan tidak perlu berhubungan langsung dengan

konsumen, seperti melalui Tour Operator, Biro Perjalanan, Hotel Reservation Agen, Wholeseller atau Representative Office Office, Personal Team Marketing. Instrumen Promosi yaitu Produk Jasa dijual melalui dengan Promotion Materials seperti Brochurs, Leaflets, booklet, poster, touris map, sosial media.

Menimbang bahwa PT. Dewata Seminyak dalam operasionalnya menggunakan Instrumen Distributor yaitu melalui unit usaha Managemen Swiss Bellhotel International Indonesia dengan General Manager Muhsin Anwar, pernah menggunakan Agen Reservasi Hotel dan kemudian menggunakan Personal Marketing Team dibawah pimpinan Penggugat Sally Fabiola Yvette; (vide bukti surat P-1,P-5).

Menimbang bahwa setelah terjadi perubahan susunan Dewan Direksi dan Komisaris, PT. Dewata Seminyak merubah operator unit usahanya menjadi Sense Sunset Seminyak dengan General Manager Theresia Elena; (vide bukti surat P-5,P-6).⁶⁹

Bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut diatas, maka Hakim Dissenter berpendapat bahwa Status Penggugat yang berprofesi sebagai Sales & Marketing dalam bisnis akomodasi di PT. Dewata Seminyak sebagai Karyawan Kontrak (PKWT), tidak bertentangan dengan peraturan perundang undangan atau sesuai dengan UU Nomor 13 TAHUN 2013 pasal 59 ayat (7) karena profesi Sales & Marketing dalam Pruduk jasa perhotelan adalah pekerjaan yang bersifat khusus dan tidak semua Operator Hotel mempunyai kemampuan untuk memasarkan produk-produk jasa pelayanannya secara luas. Hal ini tidak hanya dilakukan oleh PT, Dewata Seminyak, bahkan sudah menjadi kebiasaan bagi sebagian besar operator operator hotel di seluruh dunia. Setiap Personal Marketing Team mempunyai strategi-strategi yang berbeda sesuai dengan karakteristik hotelnya, sehingga perlu percobaan-percobaan dan penjajakan dalam memasarkan produk jasa pelayanannya. Setiap Personal Marketing Team akan membuat kegiatan-kegiatan tambahan yang baru, sesuai dengan karakter dan kelebihan dari hotel yang

⁶⁸ Ibid

⁶⁹ Ibid

bersangkutan. Bahwa saudara Penggugat dikontrak hanya dalam waktu tertentu yaitu selama 1 (satu) tahun dan akan berakhir 30 september 2016.⁷⁰

Menimbang, bahwa perihal poin Ketiga tersebut diatas yang mempersoalkan tentang Apakah Proses Demosi (Penurunan Jabatan) yang dilakukan Tergugat sudah sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan?, maka akan dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa Penggugat diangkat sebagai Karyawan Kontrak sejak 1 Oktober 2015 dan akan berakhir tanggal 30 september 2016, oleh PT. Dewata Seminyak dibawah operator unit usaha Managemen Swiss Bellhotel International Indonesia dengan General Manager Muksin Anwar; (vide P-1 Perjanjian Kerja pasal 1 dan pasal 2).

Bahwa pada bulan Oktober dan Nopember 2015, operator Unit Usaha Managemen Swiss Bellhotel International Indonesia menawarkan Target Pencapaian (Budged) yang sangat tinggi, kemudian dari hasil kesepakatan antara Operator Swiss Bellhotel International Indonesia dengan Personal Team Sales & Marketing dibawah pimpinan Penggugat disepakati Perkiraan Pencapaian (forecast) yang lebih realistis; (vide Bukti Surat P-2).

Bahwa Personal Team Sales & Marketing dibawah pimpinan Penggugat dinilai baik oleh Tergugat, karena sudah dapat memenuhi target penghasilan (actual) sesuai dengan Perkiraan (forecast) yang telah disepakati bersama. Namun demikian pihak operator tetap memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan Budget (tingkat pencapaian) yang diharapkan oleh Pihak Tergugat; (vide Bukti Surat P-2).

Bahwa dari hasil laporan Income and expenditure account consolidated income statemen, menerangkan bahwa Percentage of Occupacy (persentase hunian) hotel dibawah Personal Sale&Marketing Team Tergugat jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat hunian tahun lalu yaitu persentase bulan oktober 2014 adalah 01,26%, menjadi 66,78% di bulan oktober 2015. Persentase hunian bulan nopember 2014 adalah 00,97% menjadi

66,26% pada november 2015; (vide Bukti Surat P-2).⁷¹

Bahwa kinerja Personal Sales & Marketing dibawah pimpinan Penggugat mendapat nilai baik dari pihak manajemen Swiss Bellhotel International Indonesia dengan nilai "B" dan score 80-89% yang berarti "Sebagian besar melebihi kriteria"; (vide Bukti Surat P-3).

Menimbang bahwa telah terjadi perubahan susunan Direksi dan Komisaris PT. Dewata Seminyak, dari Manajemen unit usaha Swiss Bellhotel International Indonesia (General Manager Muhsin Anwar) mejadi Manajemen unit usaha Sense Sunset Seminyak dibawah pimpinan Theresia Elena sebagai General Manager, mempengaruhi pola pengelolaan PT. Dewata Seminyak; (vide P-5, P-6, keterangann saksi).

Menimbang bahwa pada tanggal 10 Desember 2015 pihak Manajemen Unit Usaha yang Baru (Sense Sunset Seminyak), membuat Target Pencapaian yang sangat tinggi dan tidak realistis kepada Personal Sales & Marketing Team Penggugat, sehingga banyak staff pemasaran yang tidak bersedia dan keluar dari Team Kerja. Namun demikian Penggugat tetap menyanggupi walaupun Target Pencapaian yang ditetapkan Tergugat tidak realistis dan sangat berat bisa direalisasikan dalam situasi bisnis jasa pelayanan hotel yang lagi lesu; (vide P-5, keterangan saksi).⁷²

Menimbang bahwa tanggal 12 Desember 2015, Tergugat melalui Manajemen Baru (Sense Sunset Seminyak), mengeluarkan Surat Peringatan II kepada Penggugat dengan alasan tidak menunjukkan Performa Kerja yang baik, atas dasar Target Pencapaian (Budget) yang tidak disepakati oleh Penggugat dan Manajemen Lama (swiss Bellhotel International Indonesia). Padahal oleh Managemen yang lama (Swiss Bellhotel International Indonesia), kinerja Penggugat dinilai baik dengan score 80-89 yang berarti sebagian besar melebihi kriteria, karena didasarkan atas Perkiraan (Forecast) yang telah disepakati bersama Team Penggugat; (vide Bukti Surat T-3,P-4,P-2,P-3, P-7, T-2)

⁷⁰ Ibid

⁷¹ Ibid

⁷² Ibid

Menimbang bahwa tanggal 15 Desember 2015, pihak manajemen yang baru (Sense Sunset Seminyak), tiba-tiba mengeluarkan Surat Keputusan Demosi (penurunan jabatan) kepada Penggugat tanpa ada alasan yang jelas dan diluar dari kompetensi dan profesi Penggugat, serta diluar kontrak yang disepakati yaitu dari jabatan Director of Sales & Marketing dengan gaji pokok Rp 18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) menjadi Front Desk Assistant dengan gaji pokok Rp 2.000.000,00 (dua juta rupiah); (vide P-6).

Menimbang bahwa Penggugat telah menolak Demosi yang tidak beralasan bukanlah sebuah pelanggaran kerja sesuai dengan amanat undang-undang dan Peraturan Kerja Bersama. Tetapi sebaliknya tindakan Tergugat yang telah mendemosi Penggugat tanpa alasan, tanpa fakta fakta, tidak objektif dan tidak adil, adalah telah melanggar Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 32 ayat (1) yang mengamanatkan bahwa Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

Menimbang bahwa pemindahan kerja (rotasi) yang bukan atas permintaan sendiri dan diluar kemampuan kerja (kompetensi Pekerja, sangat bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. Dewata Seminyak pasal 4; (vide T-4).⁷³

Menimbang bahwa demosi (penurunan Jabatan) yang dilaksanakan terhadap pekerja yang dinilai kinerjanya melebihi kriteria standar kerja, adalah bertentangan dengan Peraturan Kerja Bersama PT. Dewata Seminyak pasal 5 ayat (2); (vide bukti surat T-4).

Menimbang bahwa telah dilakukan Perundingan Bipartit di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali tanggal 26 Januari 2016, tapi tidak mencapai kesepakatan; (vide P-8).

Menimbang bahwa tanggal 19 pebruari 2016 Penggugat mengeluarkan Surat Peringatan II atas alasan Penggugat menolak instruksi dari pimpinan hotel untuk menjalankan tugas sebagai Front Desk

Assistent, yang merujuk pada pelanggaran PKB PT. Dewata Seminyak sebagai pelanggaran berat; (vide P-7).

Menimbang bahwa kemudian terjadi perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat, tetapi Tergugat tetap menolak penawaran Penggugat untuk mempromosikan Penggugat sebagai Guest Relation Manager dengan gaji pokok yang sama. Penolakan tersebut dillakukan Penggugat karena jabatan tersebut diluar kompetensinya, dan diluar kontrak kerja yang disepakati serta sudah terjadi hubungan kerja yang tidak harmonis.

Menimbang bahwa tanggal 23 Maret 2016 Penggugat mengeluarkan Surat Ketiga atas pelanggaran Menolak menerima promosi, pindah kedudukan sebagai Guest Relation Manager; (vide bukti T-11).

Menimbang bahwa tanggal 29 Maret 2016 Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat atas alasan menolak menandatangani mutasi ke Posisi Guest Relation Manager, (vide bukti surat T-12).⁷⁴

Menimbang bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali telah mengeluarkan anjuran tanggal 1 Maret 2016, dengan anjuran agar dibayarkan seluruh hak-hak Penggugat sesuai dengan sisa kontraknya, tetapi Tergugat telah menolaknya;(bukti surat P-9).

Menimbang bahwa karena Tergugat tidak setuju terhadap anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, akhirnya dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut di atas, Hakim Dissenter berpendapat bahwa Tergugat sebagai management hotel yang baru, telah menyalahi prosedur dan tidak beralasan dalam melakukan tindakan Demosi terhadap pihak Penggugat. Hal ini sangat bertentangan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 32 ayat (1), serta Peraturan Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja yang telah disepakati.⁷⁵

Menimbang, bahwa perihal poin Keempat tersebut diatas yang mempersoalkan tentang Apakah Pemutusan hubungan kerja

⁷³ Ibid

⁷⁴ Ibid

⁷⁵ *ibid*

yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan?, maka akan dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 60 ayat (1) yang mengamanatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir apabila (a) pekerja meninggal dunia, (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, (c) adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau, (d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menimbang, bahwa dari hasil pemeriksaan fakta dipersidangan bahwa pekerja belum meninggal dunia, jangka waktu perjanjian kerja belum berakhir, belum ada putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan tidak adanya atau kejadian tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, maka hakim Disenter berpendapat bahwa Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah.

Menimbang, bahwa perihal poin Kelima tersebut diatas yang mempersoalkan tentang Apakah hak-hak yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan?, maka akan dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sesuai peraturan perundang-undangan bahwa Penggugat sah berstatus tenaga kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Menimbang, bahwa pekerja pada prinsipnya tidak berkeberatan dilakukan pemutusan kerja, dan meminta hak-hak yang belum dibayarkan sesuai masa kontrak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.⁷⁶

Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 62 yang mengamanatkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (kerja

kontrak), atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja /buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) tentang hak-hak pekerja yang harus didapatkan dalam pemutusan hubungan kerja.⁷⁷

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Penggugat dan Tergugat pasal 4 ayat (1), ayat (2), ayat (3) mengenai Gaji dan Tunjangan yang mengatur :

1. Pihak kedua berhak untuk mendapatkan gaji perbulan sebesar Rp 18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) sudah dipotong pajak, dan setelah tiga bulan evaluasi akan dapat penyesuaian gaji sebesar Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
2. Pihak kedua berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sebagaimana tercantum dalam Peraturan Perusahaan. Bila masa kerja karyawan diatas 3 bulan dan dibawah 1 tahun, maka pemberian THR akan didasarkan pada perhitungan secara proporsional atas perioda kerja yang telah dijalankan dalam 1 (satu) tahun;
3. Pihak Pertama menyediakan tunjangan pulsa kepada Pihak Kedua yang berjumlah Rp 500.000,00 (lima Ratus ribu) per bulan;
4. Pihak kedua berhak untuk mendapat pelayanan pengobatan yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan dan atau Surat Keputusan Manajemen;

Menimbang, bahwa hak-hak Penggugat yang telah disepakati dalam Surat Perjanjian Kerja tersebut di atas, maka berdasarkan bukti surat (P-13,P-14,T-8), jumlah kekurangan hak yang harus dibayarkan kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 203.150.000, (dua ratus tiga juta seratus lima puluh ribu rupiah).

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, Majelis Hakim

⁷⁶ Ibid

⁷⁷ Ibid

berpendapat bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian,

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di atas Rp.150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, kepada Tergugat sebagai pihak yang kalah harus dihukum untuk membayar biaya perkara.

Memperhatikan, ketentuan dalam Rbg, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan perkara ini.⁷⁸

Pengadilan Hubungan Industrial mengadili, dalam provisi menyatakan bahwa tuntutan provisi penggugat tidak dapat diterima. Kemudian dalam pokok perkara, mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat putus terhitung sejak tanggal 29 Maret 2016. Menghukum tergugat untuk membayar kekurangan upah dan tunjangan pulsa penggugat sejak tanggal 16 Desember 2015 sampai dengan tanggal 29 Maret 2016 sejumlah Rp. 57.000.000,00 (lima puluh tujuh juta rupiah). Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp. 266.000, (dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, pada hari Senin, tanggal 20 Juni 2016, oleh kami, I MADE PASEK, S.H., M.H sebagai Hakim Ketua, MUSTOFA, S.H., dan Ir. KETUT DARMA, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 3/pdt.Sus-PHI/2016/PN.Dps tanggal 2 April 2016, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 28 Juni 2016 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut diatas, dengan dibantu I NENGAH JENDRA, S.H., Panitera Pengganti

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.⁷⁹

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdapat dua metode penyelesaian yaitu di luar pengadilan dan di dalam pengadilan. Ada beberapa cara yang dapat diikuti pada penyelesaian di luar pengadilan, yaitu dapat melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Kemudian penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam pengadilan dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial. Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak wajib untuk memilih tahap penyelesaian selanjutnya antara mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, yang tentunya akan dibantu oleh pihak ketiga baik itu mediator, konsiliator, atau juga arbiter. Kemudian jika pada tahap ini tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perkara akan diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan anantara Sally Fabiola Yvette selaku karyawan PT. Dewata Seminyak dalam hal ini diwakili oleh kuasanya masing-masing bernama Mangasi Simangunsong, SH., dan Yan Piter Simatupang, SH., selanjutnya disebut sebagai Penggugat. Kemudian PT. Dewata Seminyak dalam hal ini diwakili oleh Jenny Tan selaku Direktur Utama telah memberikan kuasa kepada Ni Kadek Wiwin Dwi Mahayani yaitu Assisten Human Resources Manager, selanjutnya disebut sebagai Tergugat. Pengadilan Hubungan Industrial mengadili, dalam provisi menyatakan bahwa tuntutan provisi penggugat tidak dapat diterima. Kemudian

⁷⁸ Ibid

⁷⁹ Ibid

dalam pokok perkara, mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat putus terhitung sejak tanggal 29 Maret 2016. Menghukum tergugat untuk membayar kekurangan upah dan tunjangan pulsa penggugat sejak tanggal 16 Desember 2015 sampai dengan tanggal 29 Maret 2016 sejumlah Rp. 57.000.000,00 (lima puluh tujuh juta rupiah). Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp. 266.000, (dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).

B. SARAN

1. Melalui penulisan skripsi ini, penulis ingin memberi saran kepada Pemerintah, Praktisi Hukum, bahkan para Pengusaha untuk sering membagi informasi kepada para tenaga kerja/karyawan, juga kepada masyarakat luas terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui media elektronik, maupun komunikasi secara langsung lewat seminar atau sosialisasi. Kemudian untuk para tenaga kerja/karyawan juga masyarakat luas diharapkan lebih sering mencari informasi mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, agar jika suatu saat terjadi perselisihan dalam dunia pekerjaan, maka masyarakat telah memahami apa saja langkah yang harus ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut.
- B. Penulis ingin menyampaikan saran kepada Presiden Republik Indonesia dan DPR RI (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia) untuk membentuk dan memuat pasal yang secara khusus mengatur tentang demosi atau penurunan jabatan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku saat ini, agar jika terjadi kasus serupa di kemudian hari, maka Pengadilan Hubungan Industrial dapat memutus perkara sesuai dengan pasal yang mengatur tentang demosi atau penurunan jabatan tersebut. Karena sampai saat ini belum ada satu pun Peraturan Perundang-Undangan yang secara spesifik membahas dan mengatur tentang demosi atau penurunan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Hal 163, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.
- Abdul R. Saliman, 2017, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Hal 293-294, Kencana Prenadamedia Group.
- Ahmad Miru, Sakka Pati, 2008, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1223 Sampai 1456 BW*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- H. Riduan Syahrani, 2013, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata Edisi Revisi*. Hal 195, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.
- Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Surabaya: Bayumedia, 2008).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
- Mashudi, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Hal 64, Universitas Gresik.
- Mulhadi, 2017, *Hukum Perusahaan Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*, Hal 102, Jakarta.
- Rodiatun Adawiyah, Kartina Pakpahan, Willy Tanjaya, Muhammad Arif Prasetyo, Mymoonah Ruhut Martona Sitanggang, Minggu Saragih, 2023, *Buku Penyelesaian Hubungan Industrial*, Hal 57, Universitas Prima Indonesia.
- Syahrizal Abbas, 2009, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*. Hal 1-2, Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Zainal Asikin, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Hal 79-85.
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 1993, *Dasar-Dasar*

Hukum Perburuahan, Hal 75, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Zainal Asikin, Wira Pria Suhartana, 2019, *Pengantar Hukum Perusahaan*, hal 51-52.

JURNAL

Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Etty Mulyati, R. Kartikasari, 2020, *Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean*, Universitas Padjadjaran.

Edwin Neil Tinangon, Djefry Welly Lumintang, Mario Gerson Mangowal, Royke Yesdaven Jermia Kaligis, 2023, *Jurnal Nuansa Akademik Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara*, Hal 3, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Fithriatus Shalihah, *Fithriatus Shalihah: Pentingnya Pemahaman dan Kesadaran dalam Pemenuhan Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja*, Universitas Ahmad Dalam Yogyakarta.

Hermawansyah, Muhammad Azis Firdaus, Widhi Ario Bimo, 2019, *Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan*, Universitas Ibn Khaldun, Bogor.

Ilahi, Andi Alfianto Anugrah Ilahi (2021), *Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Eka Persadatama, Amsir Management Journal*, 2(1).

Magister Ilmu Hukum, 2023, *Perselisihan Hubungan Industrial*, Universitas Medan Area.

Niru Anita Sinaga, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 2018, *Hal-Hal Pokok Pendirian Perseroan Terbatas di Indonesia*, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta.

Umar Kasim, 2023. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Artikel Ketenagakerjaan.

Yani Nur Fatimah, 2015, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang diputus Hubungan Kerja*, Universitas Negeri Semarang.

PERATURAN/UU

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

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.