

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja Di PT. Jhonson Home Hygiene Products. ( Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 566 K/Pdt.sus-PHI/2014 ) = Termination of Employment of a Worker in PT. Jhonson Home Hygiene Products as a Result of a Demotion. (Study Case : Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 566 K/Pdt.sus-PHI/2014)

Nur Fazryah Ulfa, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20462054&lokasi=lokal>

---

Abstrak

**ABSTRAK**  
Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi pekerja/buruh yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan, dimana dilakukansuatu pemindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh pekerja/buruh tersebut dari perusahaan. Adakalanya demosi dijatuhkan pada pekerja/buruh bukan karena prestasi kerjanya yang rendah, melainkan restrukturisasi departemen yang dilakukan perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja. Apabila pekerja/buruh menolak penempatan barunya, perusahaan dapat melakukan suatu pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tersebut. Penulis mencoba untuk menganalisa kasus tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, agar diketahui pengaturan yang berlaku terkait pemutusan hubungan kerja akibat adanya demosi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Data yang diperoleh penulis adalah melalui penelitian kepustakaan dan wawancara dengan pejabat yang menjabat sebagai Kepala Seksi Pemberdayaan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit di Kementerian Tenaga Kerja. Penulis menemukan bahwa dalam kasus ini, perusahaan tidak mengatur mengenai demosi, sehingga keabsahan suatu demosi dalam putusan ini, tidak dapat dibenarkan. Suatu tindakan seperti demosi harus terdapat pengaturannya secara otonom, demi perlindungan pekerja/buruh

**ABSTRACT**  
A demotion is a compulsory reduction in an employee's rank or job title within the organizational hierarchy of a company. Where usually involve a reduction of authority, responsibilities, status, facilities, and even payment. But, that usually not the case, a demotion could be imposed on a worker, whoses department within the company are going through a major restructuring. Because of that, a worker is demoted to a lower job title. If the worker refuse the demotion, the company could take action by terminating said worker. The author will try to analyze such case based on the Indonesian labour act, to find regulation regarding termination of employment as a result of a demotion. The method use by the

author is a normative juridical approach, in doing so the author use data from literature. The legal data are obtain through literary research and interviews with the Head of Bipartite Settlement of Industrial Relations in The Ministry of Manpower of Indonesia. The author found in this case, that the demotion is not regulated by the company's regulation. In such case, the demotion that are imposed by the company are not allowed. Because such action, requiered to be regulated autonomously to protect workers interest.