

**PENYELESAIAN PERSELISAHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM PERKARA DEMOSI KARYAWAN
KONTRAK PT.DEWATA SEMINYAK (STUDI KASUS
PUTUSAN NOMOR.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps)***

Oleh :

Ida Ayu Desriwulandari**

Dr. Dewa Nyoman Rai Asmara Putra,SH,MH***

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum

Universitas Udayana

ABSTRAK

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Dalam suatu perjanjian kerja terdapat kesepakatan-kesepakatan yang tidak boleh dilanggar oleh kedua belah pihak baik buruh maupun pengusaha, namun dalam suatu Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis ditengah-tengah masa kerja kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan antara serikat buruh, perselisihan hak, kepentingan, hingga tak jarang menimbulkan sanksi salah satunya seperti penurunan jabatan /(Demosi).

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana penyelesaian secara hukum Perdata materil mengenai perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara demosi berdasarkan pertimbangan dan putusan hakim Pengadilan Negeri Denpasar Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.DPS dan apa akibat hukum yang ditimbulkan dari putusan tersebut. Metode penulisan yang digunakan adalah penelitian ilmu hukum dengan aspek Normatif yakni mencari kasus perdata khusus Hubungan Industrial beserta putusannya, menggunakan pendekatan peundang-undangan serta pendekatan analisis konsep hukum.

* Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT.Dewata Seminyak (Studi kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps) merupakan makalah ilmiah diluar ringkasan skripsi.

**Penulis pertama makalah ilmiah ini ialah Ida Ayu Desriwulandari yaitu mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Udayana. Email : landariia@gmail.com

*** Penulis kedua makalah ilmiah ini ialah Dr. Dewa Nyoman Rai Asmara Putra,SH,MH. Selaku Pembimbing Akademik penulis pertama di Fakultas Hukum Universitas Udayana. Email : dewarai786@yahoo.com

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah demosi atau penurunan jabatan Dalam UUK maupun peraturan perundang-undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan tidak memuat pengaturan yang jelas mengenai hal tersebut namun Pemberian sanksi Demosi pada Karyawan atau buruh, pada dasarnya haruslah sesuai dengan prosedur atau kesepakatan yang telah tercantum dalam suatu perjanjian kerja baik perjanjian kerja dalam bentuk PKWTT maupun PKWT. Dalam permasalahan demosi PT.Dewata seminyak tergugat terbukti menyalahi prosedur dan sangat tidak beralasan dalam melakukan tindakan demosi pada pihak penggugat maka berdasarkan surat perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak, hakim memutuskan menjatuhkan sanksi pada pihak tergugat untuk melunasi hak-hak yang belum dibayarkan pada pihak penggugat sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Perselisihan Hubungan Industrial, Demosi

ABSTRACT

Employment relationship is basically the relationship between laborers and employers after the employment agreement. In a work agreement there are agreements that should not be violated by both parties either laborers or employers, but in a employment relationship between workers/laborers with employers not always running harmoniously. In the midst of the working period there are often industrial relations disputes, both disputes between trade unions, rights disputes, and interests until infrequently cause sanctions such as demotion.

The purpose of this e-journal is to know how to settle a legal civil law concerning industrial relations disputes in the demotion case based on consideration and decision from Judge of the Denpasar District Court Number.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.DPS. The research method used is legal science research with normative aspects of seeking civil cases, specifically on industrial relations and it's decisions in the field of the Denpasar District Court.

The results from this research is demotion in Employment Act or other regulation related employment not contain a clear regulation about it but the demotion sanction on workers/laborers must in accordance with procedures or agreements contained in an employment agreement whether employment agreement in the form non-specified time employment agreement or specified time employment agreement. In the demotion problem of PT. Dewata Seminyak the defendant proved violate of the procedure and very unreasonable for do demotion action on the plaintiff side then based the letter of employment agreement that agreed by both parties the Judge decide to impose sanction for the defendant to pay the unpaid rights for the plaintiff based stated in the employment agreement.

Keywords : Employment, Industrial Relations Disputes, Demotion

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya ialah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena mereka harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹ Hal ini melahirkan hubungan perburuhan. Ketika seseorang mengikatkan diri pada suatu perusahaan yang mempekerjakannya, maka dengan ditanda tangannya suatu perjanjian kerja berarti demi hukum telah berlangsung suatu hubungan kerja.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pekerja atau buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dan serikat buruh yang ada di perusahaannya. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis.² Ditengah-tengah masa kerja kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh hingga tak jarang menimbulkan sanksi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) ataupun penurunan jabatan/ Demosi.

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang bisa dikarenakan oleh berbagai hal, demosi juga merupakan bentuk dari hukuman untuk karyawan yang dianggap tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya

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

² *Ibid*, h. 51.

sehingga jabatannya diturunkan.³ Dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UUK maupun peraturan perundang-undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan tidak ada pengaturan yang jelas mengenai Penurunan jabatan/Demosi. Pengaturan mengenai demosi ini biasanya diatur sendiri di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu perusahaan dengan karyawan. Ketika membahas mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka tidak akan terlepas dari sektor hubungan industrial penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai aspek.

Permasalahan Ketenagakerjaan dari tahun ke tahun memang tidak pernah ada habisnya dan akan selalu menarik perhatian banyak pihak. Pemasalahan-permasalahan tersebut penting untuk mendapatkan perlindungan dari perspektif hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Udang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

Salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja adalah menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pasal 136 ayat (1) UUK. Ketentuan Pasal 136 ayat (1) tersebut mengenal dua pola penyelesaian, yakni melalui musyawarah mufakat dan melauai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomer. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut UU PPHI mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam

³ Tiara Andriani, 2016, "Penjelasan Demosi", URL :/www.academia.edu/, diakses pada 24 juli 2017.

Pengadilan. Penyelesaian perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha amatlah penting dilakukan di masa pembangunan nasional sekarang ini karena tak bisa dipungkiri tenaga kerja merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.⁴

1.2 Tujuan

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyelesaian secara hukum perdata materiil mengenai perselisihan hubungan Industrial dalam perkara demosi berdasarkan pertimbangan dan putusan hakim Pengadilan Negeri Denpasar Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.DPS. dan juga untuk mengetahui akibat hukum apa yang ditimbulkan dari putusan tersebut.

II ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Metode penulisan yang digunakan adalah penelitian ilmu hukum dengan aspek Normatif yakni mencari kasus perdata khusus Hubungan Industrial beserta putusannya dan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan serta pendekatan analisis konsep hukum. Digunakannya penelitian hukum normatif dikarenakan dalam pengaturan hukum positif Indonesia belum ada pengaturan yang jelas mengatur mengenai demosi sehingga terjadi kekosongan

⁴ Djumbai, 2004, *Hukum perburuhan* , PT. Raja Grafindo persada, Jakarta, h. 1.

norma. Pengaturan terhadap demosi hanya diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Dasar pertimbangan hakim dalam menentukan putusan atas perselisihan penurunan jabatan di PT.Dewata Seminyak

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 UUK menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁵ Dalam Ketenagakerjaan kita menegenal istilah kontrak kerja. Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut UUK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, bentuk dari kontrak kerja di bagi menjadi 2 bagian yakni berbentuk lisan/ tidak tertulis dan tertulis.

b. Pengertian Hubungan Industrial

Menurud UUK Pasal 1 Angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “ suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekekrja/buruh dan pemerintah yang

⁵ Lalu Husni, 2007,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada,Jakarta, h. 24.

didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam suatu hubungan kadang kala timbul suatu perselisihan, begitu pula dengan hubungan industrial, pengertian perselisihan hubungan industrial Pasal 1 Angka 1 UU PPHI mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karna adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

c. Pengertian Demosi

Demosi menurut Hasibuan adalah “perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Demosi adalah penurunan pangkat/jabatan seorang karyawan yang dilakukan dalam suatu organisasi”. Demosi sendiri merupakan bentuk dari hukuman bagi karyawan yang dianggap tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang dipangkunya. Tujuan demosi sebenarnya adalah untuk pembinaan dan pembelajaran bagi karyawan.⁶ dalam UUK maupun peraturan Perundang-Undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan tidak ada pengaturan yang jelas mengenai penurunan jabatan/demosi. Pengaturan mengenai demosi ini biasanya diatur sendiri di dalam perjanjian kerja atau kontrak

⁶ Noor Aini Pratitha, 2013, “Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Media Informasi Manajemen*, Vol.1/No.1/September 2013, h.3.

kerja yang bersifat bersih, terbuka dan disepakati oleh kedua belah pihak.⁷

d. Kasus Posisi

Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar, pada hari Senin, tanggal 20 Juni 2016, memutus perkara hubungan industrial nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps, yaitu PT.DEWATA SEMINYAK dengan salah satu pegawai kontraknya yaitu SALLY FABIOLA YVETTE.

Perselisihan bermula ketika Sally Fabiola selaku pengugat, pada tanggal 15 Desember 2015, tergugat PT. Dewata Seminyak melakukan tindakan yaitu penurunan jabatan atau demosi terhadap pengugat dengan alasan pengugat tidak dapat mencapai target yang dibebankan perusahaan padahal pengugat merasa telah mencapai target yang dibebankan. Demosi yang dilakukan yaitu dari *Director Of Sales Marketing* dengan gaji sebesar Rp.18.000.000 menjadi *Front Desk Assisten* dengan gaji sebesar Rp.2000.000, pada tanggal 7 Desember 2015, tergugat juga memberikan surat peringatan ke II kepada pengugat dan pada tanggal 29 maret 2016 tergugat melalui Ass.Human Resources Manager memberikat surat pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa alasan yang jelas padahal kontrak kerja baru akan berakhir pada 30 september 2016. Gaji dibayar tergugat namun tidak seluruhnya dan tanpa tunjangan seperti yang telah disepakati kedua belah pihak berdasarkan perjanjian kerja. Merasa

⁷ I MD Udiana, 2011, *Rekontruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, h. 11.

penurunan jabatan tersebut tidak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati oleh PT.Dewata Seminyak. Penggugat pun mengajukan gugatan atas perselisihan yang terjadi antara dirinya dengan PT.Dewata seminyak ke Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar, putusan majelis hakim beserta hakim anggota yaitu mengabulkan sebagian gugatan penggugat SALLY FABIOLA YVETTE terhadap tergugat PT.Dewata Seminyak.

Pertimbangan Hakim pada Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps :

1. Bahwa Penurunan Jabatan/Demosi yang dilakukan tergugat terhadap penggugat berdasarkan fakta dan pertimbangan yang ada, Hakim Dissenter berpendapat bahwa tergugat, telah menyalahi prosedur dan tidak beralasan dalam melakukan tindakan demosi terhadap pihak penggugat.
2. Bahwa tergugat secara sepihak mengakhiri perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak tanpa alasan yang jelas maka hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah karena sangat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada.
3. Bahwa tergugat berdasarkan surat perjanjian kerja yang telah disepakati harus melunasi hak-hak penggugat yang belum dibayar oleh tergugat sebagaimana telah disepakati dalam surat perjanjian kerja.

**Analisis Pertimbangan Hakim terhadap Putusa
Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps :**

1. Dalam UUK maupun peraturan perundang-undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan tidak ada pengaturan yang jelas mengenai penurunan jabatan/Demosi, tetapi berdasarkan pertimbangan yang dilakukan majelis hakim dalam putusan tersebut dapat dikatakan bahwa pertimbangan hakim telah sesuai dengan UUK Pasal 32 Ayat (1) Tentang Ketenagakejaan yang menyatakan “penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan serta tanpa diskriminatif.” tergugat terbukti secara sepihak melakukan penurunan jabatan/demosi yang artinya melanggar ketentuan dalam pasal yang sebagaimana tercantum dalam UUK serta peraturan kerja bersama dan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya oleh tergugat dan penggugat.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat memang telah melanggar dasar ketentuan Pasal 61 Ayat 1 UUK 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.
3. Tergugat harus membayar hak penggugat yang belum dibayar, Majelis Hakim berpegang pada UUK 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 dalam 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 dalam kasus ini.

2.2.2 Akibat hukum dari putusan perselisihan penurunan jabatan di PT. Dewata Seminyak

Dalam suatu perkara hukum pasti akan diakhiri dengan suatu putusan yang akan menimbulkan akibat hukum bagi para pihak yang bersengeketa. Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan penurunan jabatan PT.Dewata Seminyak juga menimbulkan suatu akibat hukum yaitu :

1. Putusan memiliki kekuatan yang mengikat

Kekuatan mengikat ini berhubung dengan tujuan acara perdata yaitu menentukan bagaimana pada akhirnya hubungan hukum antara kedua belah pihak. Akibat hukum yang ditimbulkan dari putusan memiliki kekuatan mengikat pada perselisihan penurunan jabatan di PT.Dewata Seminyak adalah para pihak sama-sama terikat dengan putusan Hakim, dengan harus melaksanakan dan merealisasikan apa yang telah menjadi hak dan tanggungjawab para pihak, diantaranya PT.Dewata Seminyak diwajibkan membayar hak upah/gaji

yang belum diterima oleh Penggugat (Sally Fabiola) dan Penggugat dinyatakan putus hubungan kerja dengan tergugat.

2. Putusan memiliki Kekuatan Pembuktian

Adalah putusan dituangkan dalam bentuk tertulis yang merupakan akta otentik, tidak lain bertujuan untuk dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para pihak yang mungkin diperlukan untuk mengajukan upaya hukum lainnya. Akibat hukum yang ditimbulkan dari putusan memiliki kekuatan pembuktian pada perselisihan penurunan jabatan di PT.Dewata Seminyak adalah apabila salah satu pihak merasa keberatan dengan putusan yang dijatuhkan dan berniat melakukan suatu upaya-upaya hukum maka kekuatan pembuktian dari putusan ini dapat digunakan oleh para pihak sebagai alat bukti yang otentik contoh apabila tergugat menolak membayarkan hak ganti kerugian pada penggugat maka putusan ini dapat dijadikan alat bukti untuk oleh penggugat untuk mendapatkan haknya yang tidak dipenuhi oleh tergugat.

3. Putusan memiliki Kekuatan Eksekutorial

yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu, Adapun yang yang memberi kekuatan eksekutorial pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ke Tuhanan Yang Maha Esa”. putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus

ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat. Jika para pihak dalam perselisihan penurunan jabatan pada PT.Dewata Seminyak tidak mau menaati putusan secara sukarela, putusan dapat dijalankan dengan paksa. Hal ini sesuai dengan asas yang telah dibicarakan bahwa keputusan pengadilan berbentuk putusan yang mengikat para pihak. Pihak yang besengketa akan diminta secara paksa dengan bantuan alat-alat Negara untuk melaksanakan apa yang sudah menjadi putusan dalam persidangan.

Putusan pengadilan hubungan industrial juga mempunyai upaya hukum, Raisaid mengatakan, upaya hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada seorang untuk sesuatu hal tertentu yang melawan putusan hakim.⁸ Dalam beracara di pengadilan hubungan industrial tidak berlaku upaya hukum banding pada Pengadilan Tinggi. Berpedoman Pasal 57 UU PPHI dan sesuai ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di Pengadilan Hubungan Industrial tentu dikenal upaya Hukum biasa, yaitu perlawanan (*verzet*) dan kasasi serta upaya hukum luar Biasa, yaitu peninjauan kembali.⁹

III PENUTUP

3.1 KESIMPULAN

1. Berdasarkan studi kasus putusan dalam jurnal ini yang menjadi dasar pertimbangan bagi hakim dalam

⁸ M.Nur Raisaid, 2005, *Hukum Acara Perdata*, Cet. IV, Sinar Grafika, Jakarta, h. 616.

⁹ I MD Udiana, 2016, *kedudukan dan kewenangan pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, h. 200.

menjatuhkan putusan perselisihan hubungan industrial dalam perkara demosi PT.Dewata Seminyak yaitu tergugat telah terbukti menyalahi prosedur dan tidak beralasan dalam melakukan tindakan demosi terhadap pihak Penggugat. Hal ini sangat bertentangan dengan UUK Pasal 32 Ayat (1), tergugat secara sepihak mengakhiri perjanjian kerja dengan dasar ketentuan Pasal 61 Ayat 1 UUK, dan berdasarkan surat perjanjian kerja yang telah disepakati tergugat harus melunasi hak-hak penggugat yang belum dibayar oleh tergugat sebagaimana telah disepakati dalam surat perjanjian kerja sesuai dengan UUK Pasal 62.

2. Akibat Hukum yang ditimbulkan terhadap putusan perselisihan hubungan industrial perkara demosi PT.Dewata Seminyak ialah :
 1. Putusan memiliki kekuatan yang mengikat terhadap kedua belah pihak
 2. Putusan memiliki Kekuatan Pembuktian
 3. Putusan memiliki Kekuatan Eksekutorial

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Djumbai, 2004, *Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo persada Jakarta.

Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

M.Nur Raisaid, 2005, *Hukum Acara Perdata*, Cet. IV, Sinar Grafika.

I MD Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Bali.

_____, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Bali.

Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor. 4279).

Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969, Tamabahan Lembara Negara Republik Indonesia Nomor. 4279).

Jurnal

Noor Aini Pratitha, 2013, "Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Media Informasi Managemen*, Vol.1,No.1, September 2013.

Internet

Tiara Andriani, 2016, "Penjelasan demosi", URL : <http://www.academia.edu/>, diakses pada 24 juli 2017.

