

**HAK KOMPENSASI ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA LISAN DENGAN ALASAN EFISIENSI
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR: 22/PDT.SUS-PHI/2019/PN.PBR JO
PUTUSAN NOMOR: 35K/PDT.SUS-PHI/2020)**

¹Winarsih, ²Elok Hikmawati, S.H., M.M.

¹UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA

²UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA

¹winaatmajaya.wa4@gmail.com

²elok.hikmawati@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dilarang, kecuali disepakati oleh kedua belah pihak atau mendapat izin dari Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pengusaha dapat memutus hubungan kerja terhadap Pekerja dengan alasan efisiensi dengan syarat bahwa Pekerja berhak atas Upah Pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, Upah Penghargaan Masa Kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan Upah Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 (Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Metode penelitian ini adalah Normatif, pendekatan yuridis dengan memahami pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan latar belakang Pemutusan Hubungan Kerja, pengumpulan data melalui studi pustaka sehingga diperoleh sumber data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan menggunakan data sekunder melalui pengkajian masalah yang diteliti, analisis data digunakan untuk memperoleh gambaran tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan dengan alasan efisiensi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian dalam Putusan Nomor: 22/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Jo Putusan Nomor: 35K/Pdt.Sus-PHI/2020, dimana Yayasan Santa Veronika memutus hubungan kerja terhadap Bony M. Tinambunan secara lisan dikategorikan efisiensi, namun tanpa tutupnya Perusahaan serta Hak Kompensasi yang tidak sesuai sebagaimana disebutkan dalam Pasal 164 ayat 3 No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi.

ABSTRACT

Termination of employment is basically prohibited, unless agreed by both parties or obtain permission from the Industrial Relations Court (Article 151 paragraph 3 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower). Employers may terminate the employment relationship with the Worker for reasons of efficiency on the condition that the Worker is entitled to Severance Pay in the amount of twice the provisions of Article 156 paragraph 2, the Period of Service Reward Wage for one time as stipulated in Article 156 paragraph 3 and Wage Compensation of Rights in accordance with the provisions of Article 156 paragraph 4 (Article 164 paragraph 3 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower). This research method is normative, a juridical approach by understanding the articles in the Manpower Act relating to the background of termination of employment, collecting data through library research to obtain primary and secondary data sources, collecting techniques using secondary data through problem assessment studied, data analysis is used to obtain an overview of verbal termination of employment for reasons of efficiency based on the Manpower Act. The results of the research in Decision Number: 22/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Jo Decision Number: 35K/Pdt.Sus-PHI/2020, where the Santa Veronika Foundation terminated the working relationship with Bony M. Tinambunan verbally categorized as efficiency, but without the closure of the Company and the incompatible Compensation Rights as stated in Article 164 paragraph 3 No. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Termination of Employment, Efficiency.