

## I PENDAHULUAN

Hakikat Hukum Ketenagakerjaan melindungi Pekerja dari perbuatan sewenang-wenang Pengusaha. Berdasarkan Pasal 27 kedudukan antara Pekerja dengan Pengusaha sama.(Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, n.d.-a) Secara sosial ekonomi, status Pekerja lebih rendah daripada Pengusaha. Undang-Undang menempatkan Pekerja pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia(Zaeni Asyhadie, 2019) maka diperlukan Perjanjian Kerja untuk mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.(Joni, 2013)

Pemutusan Hubungan Kerja adalah hal yang tidak diinginkan Pekerja karena dapat mengakibatkan hilangnya pendapatan Pekerja. Abdul Rachmad Budiono, 2009 mengatakan bahwa dasar Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.(Hubungan et al., 2021) Namun dalam kenyataannya masih didapati kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan tanpa alasan yang tepat sehingga menimbulkan perselisihan yang dapat merugikan Pengusaha sendiri dan/atau Pekerja.(Fay, 1967)

Contohnya kasus pada Putusan Nomor: 22/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Pbr Jo Putusan Nomor: 35k/Pdt.Sus-PHI/2020, dimana perselisihan terjadi karena Yayasan Santa Veronika memutus hubungan kerja secara lisan dengan alasan efisiensi terhadap Bony M. Tinambunan, 32 tahun, yang telah bekerja lebih dari 6 tahun, dan berstatus sebagai Pekerja Tetap. Namun Hak Kompensasi yang di dapatkan Bony M. Tinambunan tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kasus ini adalah bukti kesewenang-wenangan Pengusaha yang menganggap tidak lagi memerlukan Pekerja. Menariknya kasus ini membuat peneliti ingin menganalisa Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan dengan alasan efisiensi dan Hak Kompensasi dalam Putusan tersebut apakah telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

**Rumusan Masalah** yang dapat diambil dalam analisa ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor: 22/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Pbr Jo Putusan Nomor: 35k/Pdt.Sus-PHI/2020 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah Hak Kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan dengan alasan efisiensi dalam Putusan Nomor: 22/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Pbr Jo Putusan Nomor: 35k/Pdt.Sus-PHI/2020 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Metode Penelitian** dalam analisis ini menggunakan metode pendekatan normatif yaitu pendekatan yang diarahkan pada upaya melihat

permasalahan dengan sifat hukum yang murni, tidak multitafsir.(Henry, 2011) Pendekatan yuridis dilakukan dengan cara memahami pasal-pasal dalam Undang-Undang Keterangakerjaan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, yang melatarbelakangi pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja. **Pengumpulan Data** melalui studi pustaka sehingga diperoleh sumber data yang meliputi Data Primer berupa peraturan perundang-undangan dan Data Sekunder berupa buku-buku, jurnal-jurnal, artikel-artikel media, pendapat praktisi hukum, dan modul kuliah.(Ginawati, 2012) **Teknik Pengumpulan Data** menggunakan teknik pengumpulan data sekunder melalui pengkajian terhadap masalah yang diteliti. **Analisis Data** didapat dari semua Data Primer dan Data Sekunder, diproses menggunakan analisis normatif sehingga diperoleh gambaran tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan dengan alasan efisiensi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

**Kerangka Teori** menggunakan Teori Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

*“Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dengan Pengusaha.”*

Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja berakhir apabila:(Ferlyanah et al., 2018)

1. Pekerja meninggal;
2. Perjanjian kerja selesai;
3. Adanya penetapan berkekuatan hukum tetap dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dilanggar yang dapat berakibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dilarang, kecuali disepakati oleh kedua belah pihak atau jika tidak disepakati maka harus mendapat ijin dari Pengadilan Hubungan Industrial, Dasar hukumnya Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.(Agus, 2019).

Syarat Pemutusan Hubungan Kerja setelah mendapat persetujuan kedua belah pihak diluar Pengadilan (Mediasi) atau setelah mendapat ketetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.(Lalu, 2020a)