

Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama

Implementation of Separation of Pay to Unregulated Co-Workers in Joint Employment Agreements

Nursalam Nursalam,¹ Kukuh Sudarmanto,² Zaenal Arifin³

Dedi Indra Wibisono,⁴ Wijayono Hadi Sukrisno⁵

^{1,2,3}Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

⁴Fakultas Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

⁵Fakultas Hukum, Universitas Pertiba, Pangkalpinang, Indonesia

nsalam59@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the legal implications of providing severance pay to employees who are absent without valid reasons and are not regulated in the employment contract. After the 1998 reform, labor law in Indonesia underwent significant changes aimed at creating a harmonious and fair industrial relationship. One important aspect is the regulation of termination of employment (layoffs) and the provision of compensation to workers, including severance pay. However, not all conditions of layoffs and compensation are specifically regulated in collective labor agreements or company regulations. The research method used is normative juridical with a case approach. The research findings indicate that the ambiguity of regulations regarding severance pay can lead to disputes between workers and employers, as well as legal uncertainty. The novelty of this research lies in the analysis of court decisions and applicable regulations regarding compensation for absent workers, which have not been regulated in employment agreements. This research suggests the need for clearer regulations to avoid legal conflicts in the future.

Keywords: *Employment; Industrial Relations; Severance Pay*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum pemberian uang pisah kepada pekerja yang mangkir tanpa keterangan yang sah dan tidak diatur dalam perjanjian kerja. Setelah reformasi tahun 1998, hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan signifikan dengan tujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil. Salah satu aspek penting adalah pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemberian kompensasi kepada pekerja, termasuk uang pisah. Namun, tidak semua kondisi PHK dan pemberian kompensasi diatur secara spesifik dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakjelasan aturan mengenai uang pisah dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, serta ketidakpastian hukum. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis putusan pengadilan dan peraturan yang berlaku terkait kompensasi bagi pekerja mangkir, yang belum diatur dalam perjanjian kerja. Penelitian ini menyarankan adanya regulasi yang lebih jelas untuk menghindari konflik hukum di masa depan.

Kata kunci: Hubungan Industrial; Ketenagakerjaan; Uang Pisah

1. PENDAHULUAN

Setelah reformasi tahun 1998, undang-undang ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami perubahan signifikan yang bertujuan untuk membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil, dan bermartabat di tempat kerja. Pendekatan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menyediakan perangkat hukum yang dapat memberikan jaminan hukum kepada pengusaha dan pekerja yang berpartisipasi dalam pelaksanaan interaksi industrial. Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian direvisi dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.¹

Dalam ranah UU Ketenagakerjaan, salah satu aspek penting adalah pemutusan hubungan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pemutusan hubungan kerja (PHK) dan memberikan pembatasan terhadap pengusaha, melarang pengusaha melakukan PHK tanpa alasan yang dapat dibenarkan. Namun demikian, jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemberi kerja harus memberikan kombinasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi, dan uang pisah kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Hubungan Kerja sendiri berkaitan erat dengan perjanjian kerja.² Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja.³ Dikatakan hubungan hukum⁴ karena hubungan kerja diatur di dalam peraturan perundang-undangan, hal tersebut sebagaimana diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁵ Selanjutnya, berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁶ Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pemutusan hubungan kerja, kadang-kadang disebut juga dengan PHK (pemutusan hubungan kerja tetap), adalah berakhirnya kontrak kerja sebagai akibat dari peristiwa tertentu yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan definisi tersebut jelas bahwa pemutusan hubungan kerja tidak hanya tergantung

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

² Neni Vesna Madjid, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia," 2019.

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

⁴ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

⁵ "Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d.

⁶ "Pasal 1 Angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d.

pada keinginan pemberi kerja saja, tetapi dapat juga dipengaruhi oleh tindakan pekerja yang tidak masuk kerja, yang umumnya disebut dengan mangkir⁷.

Uang pisah, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, umumnya merujuk pada pesangon atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pemberi kerja. Uang pisah ini bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka. Adapun dasar hukum hak uang pisah sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang terdapat pada ketentuan pada Pasal 162 dan 168 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Fokus dari penelitian ini adalah terkait pemberian uang pisah terhadap pekerja/buruh yang mangkir selama lima (5) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua (2) kali secara patut dan tertulis sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 154A huruf J Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto peraturan pelaksanaannya pada Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena alasan mereka absen selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti sah, dan setelah dipanggil oleh Pengusaha dua kali secara patut dan tertulis. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain penelitian Rangga (2021) yang mengkaji tentang tinjauan yuridis mengenai uang pisah dalam pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pemberian uang pisah terhadap pekerja yang mangkir namun besarnya tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama. sehingga dapat menciderai kepastian hukum bagi pekerja/buruh.⁸ Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas mengenai pemberian uang pisah kepada pekerja yang telah membersamai dan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Kedua, oleh Rahmania (2022) mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap hak kompensasi atas pemutusan hubungan kerja akibat keberatan melakukan mutasi kerja, penelitian ini menjelaskan tentang perlindungan hukum berupa hak kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.⁹ Persamaan dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja.

⁷ T Yulianto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri. Law Reform," *Law Reform*, no. DOI: <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475> (2021)

⁸ Rangga Khumara Murty, "Tinjauan Yuridis Mengenai Uang Pisah Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengunduran Diri Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," no. <http://etd.repository.ugm.ac.id/> (2021).

⁹ Ghaita Hana Rahmania, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keberatan Melakukan Mutasi Kerja" <https://re>, no. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/66237> (2022).

Ketiga, oleh Yulianto (2011) mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, selain itu naskah tersebut lebih menjelaskan mengenai Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan tentang jenis hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri bukanlah berupa uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, melainkan hanya berupa uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja.¹⁰ Perbedaan dari penelitian ini adalah menjelaskan terkait hak pekerja yang mengundurkan diri maka jenis hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri bukanlah berupa uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, melainkan hanya berupa uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja serta uang pisah bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis akibat hukum pemberian uang pisah kerja yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan untuk menganalisis Penyelesaian Sengketa dalam Putusan Nomor 1421 K/Pdt. Sus-PHI/2021 apabila terjadi perselisihan terkait pemberian uang pisah kerja yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. kredit.

2. METODE

Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif, karena secara yuridis penelitian didasarkan pada suatu pendekatan yang berpegang dari segi-segiyuridis/hukum atau peraturan-peraturannya dalam mencari dan mengumpulkan data.¹¹ Penelitian yuridis normatif melihat hukum dari aspek dasar yang sangat luas. Dalam hal demikian, hukum dipandang dari segi luarnya saja. Oleh karena itu, di dalam penelitian yuridis normatif selalu memperhatikan gejala gejala hukum dari aspek normatifnya. Penelitian-penelitian demikian merupakan penelitian yang menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum.

Metode pendekatan yang dipakai adalah metode pendekatan kasus dan pendekatan undang-undang. Metode pendekatan penelitian adalah fondasi penting dalam proses penyelidikan ilmiah.¹² Salah satu metode yang sering digunakan adalah pendekatan studi kasus. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendalami dalam menganalisis fenomena tertentu dengan fokus pada satu kasus atau beberapa kasus yang terkait.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

¹⁰ Yulianto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri. Law Reform.", sayi DOI: <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475> (2021).

¹¹ Diah Sulistiyani RS Zaenal Arifin, Soegianto, "Perlindungan Hukum Perjanjian Kemitraan PengadaanBarang/Jasa Pemerintah Pada Bidang Konstruksi", *Jurnal USM Law Review* Vol 3 No 1 Tahun 2020 sayi DOI: <http://dx.doi.org/10.28946/rpt.v4i2.163> (2020).

¹² Muchammad Nur Imani Khairullah, "Penegakan Hukum Statuta Roma Terhadap Non-State Party Dalam Kejahatan Genoside Studi Kasus Etnis Uighur Di Xinjiang," *Jurnal USM Law Review* vol 6, no. DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i3.6757> (2023).

3.1 Akibat Hukum Pemberian Uang Pisah kepada Pekerja/Buruh Mangkir yang tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

Bekerja adalah upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ini bisa berdasarkan profesi, keahlian, atau bahkan mungkin seseorang bekerja tidak berdasarkan keahliannya yang terpenting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.¹³ Hubungan kerja adalah perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah hubungan hukum yang bersifat diperatas, artinya antara pekerja dan pengusaha yang menjadi subjeknya memiliki hubungan kekuasaan sehingga bersifat subordinatif. Sifat subordinatif itu muncul dari salah satu unsur esensialia perjanjian kerja, yaitu adanya perintah.¹⁴ Hubungan yang bersifat subordinatif membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian melakukan pekerjaan yang lain, yaitu perjanjian pemborongan dan perjanjian melakukan jasa tertentu. Subordinasi membawa peluang hadirnya penyalahgunaan keadaan dan eksploitasi terhadap pekerja. Hubungan kerja yang rawan konflik karena perbedaan kepentingan pekerja dan pengusaha potensial menimbulkan perbedaan pendapat atau pandangan. Perbedaan pendapat atau pandangan ini pada akhirnya memunculkan perselisihan hubungan industrial.¹⁵

Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang memiliki sensitifitas tinggi adalah pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Ada banyak hal yang menarik tentang bagaimana perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha berpengaruh. Jadi, salah satu faktornya adalah upah pekerja dan kebijakan perusahaan. Perusahaan memiliki kebijakan untuk mengurangi jumlah pekerja dengan mempekerjakan lebih sedikit orang.¹⁶ Bagi pekerja, PHK berarti kehilangan pekerjaan dan penghasilan, karena dengan putusannya hubungan kerja maka berakhir pula hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Bagi pengusaha, pada dasarnya PHK juga membawa akibat hukum berupa pemberian kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pada beberapa PHK dengan alasan tertentu, tidak semua macam kompensasi tersebut diberikan kepada pekerja. Pengusaha tidak berkewajiban memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, hanya diwajibkan membayar uang penggantian hak.

Pemutusan hubungan kerja tidak demi hukum menghapuskan perikatan-perikatan didalamnya. Ada perikatan yang tidak hapus hanya ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha baru benar-benar berakhir serta mengakhiri hak dan kewajiban diantara keduanya jika semua perikatan-perikatan yang ada didalamnya sudah hapus. Para pihak dalam hubungan kerja tidak hanya terikat atas perjanjian

¹³ Mustika Prabaningrum Kusumawati, Fakultas Hukum, and Universitas Islam, "Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK (Mustika) Halaman 52," no. 13 (2020): 52–61.

¹⁴ S Suhandi, "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia," *Jurnal Valuasi*, no. DOI: <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.28> (2021).

¹⁵ Ari Hernawan, "Makna Dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Ius Quia Iustum* DOI: 10.20, no. <http://dx.doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss2.art4> (2023):

¹⁶ Arifuddin Muda Harahap et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya," *Jurnal Hukum & Hukum Islam* 10, no. 2 (2023): 52–56.

kerja yang dibuat tetapi juga terikat oleh apa yang telah ditentukan dalam undang-undang. Undang-undang yang dimaksud adalah undang-undang yang bersifat pemaksa (*dwingend recht*), bukan yang bersifat pelengkap (*aanvullend recht*).¹⁷

Uang pisah lebih dalam pengertian hubungan yang bersifat emosional, Sebuah bentuk kasih sayang dan kesedihan karena PHK berarti perpisahan. Mengakhiri hubungan kerja berarti mengakhiri hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Dengan demikian menjadi dapat dipahami secara hukum jika kepada pekerja yang mengalami PHK dengan alasan tersebut tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi hanya uang penggantian hak dan uang pisah.¹⁸

Hal yang perlu diperhatikan jika menyerahkan besaran uang pisah kepada mekanisme perjanjian atau peraturan perusahaan adalah dalam perjanjian yang terbentuk dalam kondisi tidak seimbang dapat memunculkan kondisi ketidakseimbangan hak dan kewajiban, sehingga dapat merugikan pihak yang lainnya. Ketidaksamaan kondisi dan posisi tawar dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam perumusan hak dan kewajiban serta implementasinya. Ketika besaran uang pisah diserahkan kepada kesepakatan para pihak melalui mekanisme perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, atau bahkan melalui peraturan perusahaan, sangat sulit bagi pekerja untuk berhadapan secara setara dengan pengusaha. Dibutuhkan jaminan penegakan hukum yang kuat, situasi ekonomi yang stabil dan pekerja atau serikat pekerja yang kuat. Bagi pekerja, situasi seperti itu sebenarnya tidak memberi keuntungan karena posisi tawar ketika berhadapan dengan aktor lain sangat lemah.¹⁹

Akibat hukum dari tidak diaturnya besaran uang pisah dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan dapat menimbulkan perselisihan hukum antara pekerja dan pengusaha. Uang pisah merupakan hak pekerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja. Ketidakjelasan mengenai besaran uang pisah dapat menimbulkan ketidakpuasan dan perselisihan antara kedua belah pihak. Dalam konteks ini, jika besaran uang pisah tidak diatur dengan jelas, maka pekerja mungkin merasa dirugikan karena tidak mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan masa kerja dan kondisi ekonomi perusahaan. Di sisi lain, pengusaha juga dapat mengalami kerugian akibat perselisihan hukum yang timbul, seperti biaya hukum dan reputasi perusahaan yang terganggu. Ketidakjelasan mengenai besaran Uang Pisah juga dapat menyebabkan ketidakpastian hukum. Hal ini dapat mengakibatkan interpretasi yang berbeda-beda mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, sehingga menimbulkan perselisihan yang lebih besar. Selain itu, ketidakjelasan ini juga dapat mempengaruhi kestabilan hubungan industrial dan menciptakan ketidakpercayaan antara pekerja dan pengusaha. Untuk menghindari perselisihan hukum yang mungkin timbul akibat tidak diaturnya besaran Uang Pisah, disarankan agar kedua belah pihak,

¹⁷ Dina Amalia, "Pembatasan Mengenai Istilah 'Yang Mewakili Kepentingan Pengusaha Secara Langsung' Dalam Pemberian Uang Pisah (Studi Kasus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Antara Pekerja A Dengan PT X)" (2019).

¹⁸ Ari Hernawan, "Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Jurnal Ius Quia Iustum DOI: 10.20, say1 <http://dx.doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss2.art4> (2023):

¹⁹ Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," no. Issue Vol. 5 No. 2 (2017): Lex Administratum (2017).

yaitu pekerja dan pengusaha, melakukan perjanjian yang jelas dan tegas mengenai hal tersebut. Dalam perjanjian tersebut, sebaiknya diatur secara rinci besaran Uang Pisah yang akan diterima oleh pekerja dalam berbagai kondisi, seperti pemutusan hubungan kerja dengan atau tanpa alasan yang jelas, masa kerja pekerja, dan kondisi ekonomi perusahaan. Dengan demikian, kedua belah pihak dapat menghindari perselisihan yang tidak diinginkan dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.²⁰

3.2 Penyelesaian Sengketa dalam Putusan Nomor 1421 K/Pdt. Sus-PHI/2021 Apabila terjadi perselisihan terkait Pemberian Uang Pisah Kerja kepada Pekerja/Buruh mangkir yang tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

"Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan", menurut amanat Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yang memberikan jaminan kepada semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi manusia.²¹ Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.²² Ini berarti bahwa bila tidak ada dan atau dapat menghindari terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan diantara para pihak sehubungan dengan masalah hak, kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan maka tidak akan terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian sengketa uang pisah merupakan bagian dari ranah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang penting dalam hukum ketenagakerjaan. PHK adalah proses di mana hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan diakhiri, baik secara sepihak oleh pihak perusahaan maupun secara musyawarah. Salah satu aspek penting dalam PHK adalah pembayaran uang pisah kepada karyawan yang di-PHK. Uang pisah ini merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, sering kali terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan terkait dengan besaran uang pisah yang seharusnya diterima oleh karyawan. Apabila terjadi perselisihan seperti ini, penyelesaiannya termasuk dalam ranah penyelesaian perselisihan PHK. Biasanya, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau arbitrase. Mediasi dilakukan dengan bantuan pihak ketiga yang netral untuk mencapai kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

²⁰ Yudin Yunus, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Kewarganegaraan*, no. 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328 (2023).

²¹ Agung Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undang," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

²² Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial," *Indonesian State Law Review*, no. <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681> (2020).

Sementara itu, arbitrase merupakan proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang bersifat final dan mengikat, di mana keputusan arbitrase harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.²³

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 hakim, satu hakim karir dan dua hakim *Ad hoc*. Seperti diatur oleh Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tugas dan kewenangan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) adalah memeriksa dan memutuskan perkara hubungan industrial untuk: (1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; (2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; (3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; (4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Secara normatif proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut diharapkan dapat memenuhi tujuan sistem peradilan yang adil, cepat, dan murah. Terutama dengan adanya ketentuan bahwa proses penyelesaian perkara dari mulai perundingan bipartit sampai putusan pinal dari P.H.I dan MA harus tuntas dalam tempo 150 hari yang setidaknya diharapkan dapat memenuhi target cepatnya penyelesaian perkara. Seperti diatur Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, batasan waktu bagi Hakim di tingkat P.N (pengadilan negeri) untuk penyelesaian perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama, tetapi karena proses administrasi perkara yang sangat lamban terutama dikarenakan tidak ada diatur waktu secara limitatif oleh undang-undang, maka penerbitan dan penyerahan salinan perkara kepada para pihak menjadi berlarut-larut. Untuk mendapat salinan putusan perkara dari panitera pengganti lamanya rata-rata 3 (tiga) bulan, terhitung sejak perkara diputuskan.

Proses terkait penyelesaian sengketa perselisihan dengan adanya sengketa uang pisah pada tahap pertama adalah melalui perundingan bipartit antara pekerja/ buruh dan atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha. Tahap kedua bila perundingan bipartit gagal dilanjutkan dengan menggunakan lembaga mediasi atau konsiliasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya bila tahap perundingan bipartit dan juga tahap mediasi atau konsiliasi gagal untuk penyelesaian perselisihan maka tahapan ketiga adalah pihak berkepentingan mengajukan gugatan ke P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan Hubungan Industrial adalah “Pengadilan Khusus” dalam Peradilan Umum yang menangani proses penyelesaian perselisihan industrial. Sebagai konsekwensi logis dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tidak mengatur secara khusus tentang Hukum Acara P.H.I, dan berdasarkan Pasal 57 undang-undang ini Hukum Acara yang berlaku di lingkungan P.H.I adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum, artinya secara umum harus menggunakan aturan beracara dalam H.I.R atau Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata. Secara umum proses penyelesaian di P.H.I mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan gugatan,

²³ Carina Carina, “Tinjauan Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Mengalami Kesulitan Finansial (Studi Pada PT. Macan Yaohan Medan).” *Diktum*, 2023, <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.46930/diktum.v2i2.3407>.

pendaftaran, pembacaan), jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan/konklusi, putusan perkara, hingga eksekusi putusan adalah mengikuti HIR. Perbedaan hanya dalam hal: (a) biaya yang digratiskan untuk perkara di bawah nilai Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) karena disubsidi pemerintah sebesar Rp. 7.500.000/ setiap perkara; (b) adanya Hakim *Ad hoc* yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan.

Sengketa PHK karena pekerja mangkir dapat terkait dengan hak pekerja untuk mendapatkan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan tersebut menyebutkan bahwa pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena berakhirnya waktu perjanjian, perjanjian kerja bersama, atau usaha yang bersangkutan berhenti beroperasi, berhenti melakukan kegiatan yang bersangkutan, atau karena pekerja bersangkutan meninggal dunia, berhak menerima uang pisah. Dalam kasus pekerja yang mangkir tanpa keterangan, jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja berdasarkan Pasal 51 PP 35/2021, maka pekerja tersebut memiliki hak untuk mendapatkan uang pisah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, pengusaha harus memastikan bahwa pengakhiran hubungan kerja dilakukan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, termasuk memberikan peringatan tertulis kepada pekerja setelah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak dua kali dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika prosedur ini tidak diikuti, pekerja dapat mengajukan sengketa terkait dengan pembayaran uang pisah mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk penyelesaian lebih lanjut.²⁴

Sengketa uang pisah pasca PHK karena pekerja mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah serta telah dipanggil oleh Pengusaha dua kali secara patut dan tertulis adalah hal yang cukup kompleks dalam hukum ketenagakerjaan karena normanya diatur namun prosedur dan pelaksanaannya tidaklah diatur secara spesifik,²⁵ sebagaimana hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 162 dan 168 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Mengacu pada Putusan Nomor 1421 K/Pdt. Sus-PHI/2021 Hakim dalam penyelesaian sengketa uang pisah di mana besaran uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan, Hakim menggunakan substansi yang diatur dalam Pasal 26B Kepmenaker Nomor 78 Tahun 2001 tentang PHK, Pesangon, Uang Penghargaan, dan Ganti Kerugian. Dalam menentukan besaran uang pisah berdasarkan substansi Pasal 26B, hakim

²⁴ Chaca Tiara Indah Sartika., "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19. Suloh," *Journal of Civil & Business Law*, no. DOI: <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i3.18797> (2022).

²⁵ Muhammad Fajri Muttaqin, "Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Mangkir Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Antara Sp/Sb Pt. Ghalia Indonesia Printing Dengan Pt. Ghalia Indonesia Printing," *Jurnal Krisna Law 2* (2020).

akan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti masa kerja pekerja, kondisi ekonomi perusahaan, dan kelayakan pekerja untuk mendapatkan uang pisah yang adil dan layak. Dengan menggunakan substansi pada ketentuan Pasal 26B Permenaker 78/2001, hakim dapat memberikan keputusan yang seadil-adilnya bagi kedua belah pihak, sehingga dapat menghindari konflik yang lebih besar di kemudian hari. Namun, penting untuk dicatat bahwa penentuan besaran uang pisah oleh hakim berdasarkan substansi Pasal 26B hanya terjadi jika tidak ada ketentuan yang mengatur besaran uang pisah dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan.

Dalam pertimbangannya majelis hakim hanya menggunakan substansi yang terdapat dalam Pasal tersebut untuk tetap menentukan besaran uang pisah. Sehingga dalam kasus penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial terkait uang pisah pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1421 K/Pdt.Sus-PHI/2021., majelis hakim menggunakan substansi Pasal 26B untuk menetapkan besaran uang pisah sebesar 15%. Dalam konteks ini, penggunaan substansi Pasal 26B oleh majelis hakim dapat dianggap sebagai upaya untuk tetap memberikan keadilan bagi pekerja yang mengalami PHK, hal ini juga menunjukkan pentingnya untuk adanya regulasi yang jelas dan tegas dalam mengatur besaran uang pisah setelah PHK guna menghindari adanya ketidakpastian hukum dan penyelewengan interpretasi hukum yang dapat merugikan salah satu pihak.

4. PENUTUP

Akibat dari tidak diaturnya Uang Pisah dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan dapat memiliki konsekuensi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpastian hukum sebagaimana Putusan 16/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Pdg jo Putusan-Nomor-1421-K/Pdt.-Sus-PHI/2021, jika Uang Pisah tidak diatur dalam ketiga dokumen tersebut, maka besarnya akan menjadi 15%. Hal ini merupakan pertimbangan hakim pada ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak mengatur pengaturan lebih lanjut mengenai besaran uang pisah yang tidak diatur pada Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dalam penyelesaian sengketa uang pisah di mana besaran uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan, hakim menggunakan substansi yang diatur dalam Pasal 26B Kepmenaker Nomor 78 Tahun 2001 dalam rangka memberikan kepastian hukum bagi pekerja, Hakim menggunakan substansi Pasal 26B Permenaker 78/2001 untuk menetapkan besaran uang pisah yakni sebesar 15%. kekeluargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carina, Carina. "Tinjauan Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Mengalami Kesulitan Finansial (Studi Pada PT. Macan Yaohan Medan)." *Diktum*, 2023. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.46930/diktum.v2i2.3407>.
- Chaca Tiara Indah Sartika. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk

- Perusahaan Dimasa Covid-19. Suloh.” *Journal of Civil & Business Law*, no. DOI: <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i3.18797> (2022).
- Dina Amalia. “Pembatasan Mengenai Istilah ‘Yang Mewakili Kepentingan Pengusaha Secara Langsung’ Dalam Pemberian Uang Pisah (Studi Kasus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Antara Pekerja A Dengan PT X),” 2019.
- Erica Gita Mogi. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.,” no. Issue Vol. 5 No. 2 (2017): *Lex Administratum* (2017).
- Fuqoha. “Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial.” *Indonesian State Law Review*, no. <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681> (2020).
- Ghaisa Hana Rahmania. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keberatan Melakukan Mutasi Kerja” <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/66237> (2022).
- Harahap, Arifuddin Muda, Kahyun Irgi Ramadhan, Swity Milen, Ramadhan Anshory, M Jahid Attamamy Harahap, Universitas Islam, Negeri Sumatera, and A Pendahuluan. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya.” *Jurnal Hukum & Hukum Islam* 10, no. 2 (2023): 52–56.
- Hernawan, Ari. “Makna Dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *Jurnal Ius Quia Iustum* DOI: 10.20, no. <http://dx.doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss2.art4> (2023):
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum, Fakultas Hukum, and Universitas Islam. “Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK (Mustika) Halaman 52,” no. 13 (2020): 52–61.
- Madjid, Neni Vesna. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia,” 2019.
- Muchammad Nur Imani Khairullah. “Penegakan Hukum Statuta Roma Terhadap Non-State Party Dalam Kejahatan Genoside Studi Kasus Etnis Uighur Di Xinjiang.” *Jurnal USM Law Review* vol 6, no. DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i3.6757> (2023).
- Muhammad Fajri Muttaqin. “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mangkir Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Antara SP/SB PT. Ghalia Indonesia Printing Dengan PT. Ghalia Indonesia Printing.” *Jurnal Krisna Law* 2 (2020).
- Murty, Rangga Khumara. “Tinjauan Yuridis Mengenai Uang Pisah Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengunduran Diri Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” no. <http://etd.repository.ugm.ac.id/> (2021).
- Nababan, Agung, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin. “Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Suhandi, S. “Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia.” *Jurnal Valuasi*, no. DOI: <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.28> (2021).
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Yulianto, T. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri. Law Reform.” *Law Reform*, no. DOI:

<https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475> (2021). <https://doi.org/DOI:>

Yunus, Yudin. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial."

Jurnal Kewarganegaraan, no. 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328 (2023).

Zaenal Arifin, Soegianto, Diah Sulistiyani RS. "Perlindungan Hukum Perjanjian Kemitraan PengadaanBarang/Jasa Pemerintah Pada Bidang Konstruksi." *Jurnal USM Law Review Vol 3 No 1 Tahun 2020 3*, no. DOI: <http://dx.doi.org/10.28946/rpt.v4i2.163> (2020).