

UANG PISAH

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Oleh : Umar Kasim

Pendahuluan.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal beberapa hal penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti (1) PHK oleh pengusaha, antara lain PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat atau karena pekerja/buruh mangkir kemudian di-PHK, atau mungkin PHK dalam rangka efisiensi di perusahaan yang bersangkutan, dan (2) PHK oleh pekerja/buruh, misal karena pekerja/buruh mengundurkan diri, termasuk mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri. Bentuk PHK yang lain adalah (3) PHK yang terjadi *demi hukum* seperti PHK karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun atau pekerja/buruh meninggal dunia, PHK karena berakhirnya jangka waktu "kontrak" pada hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). (4) PHK karena putusan pengadilan, seperti PHK dengan alasan terjadinya kepailitan (*bankruptie*) atau likuidasi, PHK terhadap pekerja anak/perempuan yang tidak memenuhi ketentuan, atau PHK karena adanya

pembatalan suatu perjanjian berdasarkan pasal 1267 KUH Perdata dan lain-lain.

PHK yang akan dibahas dalam tulisan ini hanya menfokuskan pada 3 macam penyebab PHK yang ditunjuk oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 yakni PHK yang dapat mengakibatkan konsekuensi pembayaran uang pisah, yaitu PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat, PHK bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan PHK oleh pengusaha karena pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri. Hak-hak pekerja/buruh pada pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, yang disebabkan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat yang jenisnya telah ditentukan dalam pertauran perundang-undangan (Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13/2003), dan hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri, serta hak-hak PHK terhadap pekerja/buruh karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, yaitu selain mendapatkan (berhak atas) uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah.

Dengan kata lain, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pemberian "uang pisah" kepada pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat 4), atau pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162 ayat 2), atau pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri (Pasal 168 ayat 3). Ketentuan pemberian uang pisah tersebut merupakan suatu norma yang baru yang diatur dalam Hukum Perburuhan (Hukum Ketenagakerjaan), walaupun dalam praktek (sebelum ada UU Nomor 13 Tahun 2003), beberapa perusahaan/badan usaha telah menerapkan pemberian uang pisah sebagai salah satu hak yang diperoleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) disamping hak-hak normatif yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama (PP/PKB). Oleh karenanya istilah "uang pisah" ini merupakan istilah baru dan masih awam serta mungkin menjadi pertanyaan banyak orang : apa sih uang pisah tersebut?, bagaimana pengaturan serta mekanisme pemberiannya. Demikian juga, siapa-siapa saja yang berhak atas uang pisah, serta berapa jumlah dan besarnya. Kemudian bagaimana jika dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

(PP/PKB) belum diatur atau bahkan perusahaan tidak mau mengatur dan membayarnya?. Inilah persoalan yang akan di kaji secara hukum dan dibahas dalam tulisan (berikut) ini.

Pengertian.

Dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada definisi atau pengertian serta penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan uang pisah. Demikian juga dalam berbagai literature hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan, belum ada tulisan mengenai pengertian dan pemberian uang pisah tersebut. Akan tetapi sebelum adanya UU Nomor 13 Tahun 2003, dapat ditemui dalam praktek, antara lain pada salah satu PP (periode 1997-1999) di suatu perusahaan travel yang menyebutkan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena karyawan (maksudnya, pekerja/buruh) yang mengundurkan diri, pada prinsipnya perusahaan tidak ada kewajiban untuk memberikan uang pesangon, dan (uang) jasa. Namun demikian perusahaan wajib mempertimbangkan dan menghargai pengabdian karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan konduite baik sekurang-kurangnya 5 tahun untuk diberikan uang pisah dan uang pengabdian yang besarnya diatur sebagai berikut : masa kerja 5 – 10 tahun, 2 bulan upah; masa kerja 10 – 15 tahun, 4 bulan upah; dan masa kerja 15 tahun lebih, 6 bulan upah. Dari penjelasan dalam klausul PP tersebut dapat disimpulkan

bahwa "uang pisah" menurut dia merupakan uang kompensasi yang (wajib) diberikan oleh pengusaha atas pertimbangan bahwa karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapat uang pesangon dan uang jasa, maka perlu (dipertimbangkan) diberikan penghargaan atas pengabdian pekerja/buruh yang bersangkutan selama bekerja dengan prestasi dan konduite yang baik. Atau dengan kata lain, uang pisah adalah uang yang diberikan oleh pengusaha sebagai penghargaan atas pengabdian dan loyalitas pekerja/buruh selama masa kerja tertentu dengan prestasi dan konduite yang baik yang merupakan kompensasi atas tidak adanya uang pesangon dan uang jasa. Pada waktu pembuatan PP itu, hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK memang masih merujuk dan berlaku ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta (selanjutnya disebut PERMEN 03/MEN/1996), sehingga tidak ada hak-hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja (: uang jasa) bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri (kecuali hanya mendapat uang ganti kerugian).

Atas pertanyaan beberapa korporasi dan praktisi hukum, antara lain dari *Building Manager* Perhimpunan Penghuni Kondominium Perkantoran Menara Sudirman, Kepala Biro Hukum dan KLN

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam surat Nomor 212/SJ/Hk/2003 menjawab surat tersebut dan memberikan penjelasan bahwa uang pisah adalah uang pemberian pengusaha/perusahaan kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat (vide pasal 158 ayat 4), atau karena mengundurkan diri (vide pasal 162 ayat 2), termasuk pemutusan hubungan kerja karena mangkir yang di kualifikasikan sebagai mengundurkan diri (vide pasal 168 ayat 3).

Demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian uang pisah adalah sebagai uang terima kasih dari perusahaan kepada pekerja/buruh yang di putuskan hubungan kerjanya (PHK) karena alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau karena mangkir yang kualifikasikan sebagai mengundurkan diri, sehubungan dengan telah pernah memberikan suatu karya-jasa dan pengabdiannya selama kurun waktu tertentu kepada perusahaan/pengusaha. Demikian halnya pekerja/buruh yang di-PHK karena melakukan kesalahan berat, walaupun pada akhirnya diputuskan hubungan kerjanya (PHK) dengan alasan kesalahan berat, namun tentunya sebelum terjadinya suatu kasus (:kesalahan berat) pekerja/buruh yang bersangkutan telah memberikan sumbangsih dan telah mengabdikan diri pada perusahaan selama waktu tertentu. Dengan uang pisah tersebut, bagi pekerja/buruh yang di-PHK

karena alasan-alasan dimaksud, atau atas uang pisah yang diterima, dapat menjadi kompensasi atas hilangnya hak pekerja/buruh atau tidak diberikannya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja guna menyambung hidupnya.

Walaupun secara moral dan etika, apabila terjadi PHK karena alasan kesalahan berat atau karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri, tentunya kurang tepat jika pemberian uang pisah tersebut dikatakan sebagai "uang terima kasih". Mungkin lebih tepat sebagai "uang pengabdian" atau "uang balas jasa" kepada pekerja/buruh atas loyalitasnya membina hubungan kerja selama kurun waktu tertentu dengan memberikan jasa-jasa dan pengabdiannya, dan pada akhirnya harus di PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat atau mangkir dengan kualifikasi sebagai pengunduran diri.

Pengaturan Pemberian Uang Pisah.

Sebagaimana disebutkan pada bagian awal tulisan ini, ketentuan mengenai pemberian uang pisah diatur masing-masing dalam pasal 158 ayat (4), pasal 162 ayat (2) dan pasal 168 ayat (3) yakni pemberian uang pisah diberikan kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan-alasan, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, atau pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai

mengundurkan diri. Pada ketiga kasus alasan terjadinya PHK tersebut, dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-150/MEN/2000, tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disebut KEPMEN-150/2000), diatur masing-masing bahwa dalam hal pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang penghargaan masa kerja (jika telah memenuhi syarat untuk mendapatkannya) dan berhak atas uang ganti kerugian (*pasal 18 ayat (4)*). Hak atas uang penghargaan masa kerja besarnya ditentukan berdasarkan tabel dalam Pasal 23 sesuai dengan masa kerjanya (minimal kurang dari tiga tahun). Dan hak atas uang ganti kerugian besarnya ditentukan besarnya dalam Pasal 24, jika memenuhi syarat-syarat sesuai pasal tersebut.

Demikian juga pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan pekerja/buruh yang bersangkutan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, pekerja/buruh hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja (bagi yang telah memenuhi syarat untuk mendapatkannya) dan berhak atas uang ganti kerugian (Pasal 26 jo Pasal 23 dan 24). Berbeda halnya bagi pekerja/buruh yang mangkir (sekurangnya 5 hari kerja dan telah

dipanggil secara tertulis 2 kali berturut-turut), pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan hak-hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian (Pasal 15 jo Pasal 22, 23 dan 24 Kepmen 150/2000). Walau dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disebut Kepmen 78/MEN/2001) hak atas pekerja/buruh yang mangkir tersebut direvisi dan pengaturannya dikembalikan seperti pada pengaturan semula berdasarkan PERMEN.03/MEN/1996) yakni bahwa bagi pekerja/buruh yang mangkir 5 hari kerja, maka pekerja/buruh tersebut dianggap mengundurkan diri secara tidak baik dan pengusaha dapat melakukan proses PHK dengan hak-hak yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri yakni (hanya) mendapat uang penghargaan masa kerja (uang jasa) dan uang ganti kerugian (Pasal 15 PERMEN.03/MEN/1996 jo Pasal 15 Kepmen 78/MEN/2001).

Sekarang berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang baru diatur

hak-hak bagi pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan kesalahan berat, atau pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri termasuk mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri berdasarkan Pasal 158 (4), 162 ayat (2) dan 168 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu selain mendapatkan uang penggantian hak, juga mendapatkan uang pisah sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam PK atau PP/PKB di perusahaan / tempat kerja pekerja/buruh yang bersangkutan sepanjang memenuhi kriteria orang atau personil yang memungkinkan untuk mendapatkan uang pisah berdasarkan syarat-syarat dan mekanisme yang ditentukan.

Syarat dan Mekanisme Pemberian Uang Pisah.

Tidak semua pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang pisah. Dalam pasal 158 ayat (4) disebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain (dapat memperoleh) uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Demikian juga dalam pasal 162 ayat (2) bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili

kepentingan pengusaha secara langsung, selain (dapat memperoleh) uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pengusaha tidak perlu meminta izin (: penetapan) pada lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (Pasal 171 ayat (1) jo Pasal 2 Kepmenakertrans No. 150/MEN/2000), namun ada syarat yang harus dipenuhi oleh pengusaha yakni bahwa PHK dengan (alasan) tuduhan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat harus didukung dengan bukti-bukti yang kuat, seperti pekerja/buruh benar-benar tertangkap tangan melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, atau pekerja/buruh yang bersangkutan mengakui perbuatannya (:melakukan kesalahan berat) atau ada laporan kejadian yang dibuat oleh pihak-pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh saksi-saksi (sekurang-kurangnya 2 orang). Kemudian untuk mendapatkan hak atas uang pisah pada pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri atas kemauan sendiri, syaratnya adalah pekerja/buruh harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum *hari H* saat pengunduran diri

dilakukan; dan pekerja/buruh tidak terikat dalam suatu ikatan dinas; serta pekerja/buruh tetap melakukan kewajibannya sampai saat pengunduran diri dilakukan. Dalam PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri ini, perusahaan tidak perlu meminta izin (:penetapan) atas PHK tersebut. Demikian juga dipersyaratkan bahwa untuk mendapatkan hak atas uang pisah pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat dan mengundurkan diri tersebut bukan termasuk pada personil yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (baca : *management committee*). Apabila syarat-syarat permohonan dalam PHK karena alasan mengundurkan diri tersebut tidak dipenuhi, maka pihak pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk membayar uang pisah. Kecuali pengusaha melepaskan haknya dan memberikan kebijaksanaan untuk menyimpang dari ketentuan dan syarat-syarat tersebut.

Selanjutnya syarat-syarat mangkir (168 ayat (1)) pada PHK karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, antara lain yang harus terpenuhi yaitu bahwa mangkir yang dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut dilakukan selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut dan tanpa keterangan secara tertulis disertai bukti-bukti yang sah dan terhadap pekerja/buruh tersebut (oleh pengusaha) telah dipanggil secara tertulis 2 kali secara patut.

Dalam kasus pekerja/buruh melakukan mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, tidak ada ketentuan mengenai perlu-tidaknya apakah pekerja/buruh tersebut termasuk *person* dalam *management committee* yang tugas dan fungsinya mewakili atau tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa uang pisah dalam kasus pekerja/buruh yang mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri bisa dari semua kalangan dan lapisan pekerja/buruh untuk mendapat uang penggantian hak dan uang pisah tanpa membedakan masuk dalam kelompok *management committee* atau tidak.

Yang Berhak Menerima Uang Pisah.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa dalam pasal 158 ayat (4) dan pasal 162 ayat (2) – kalimat pertama- bahwa bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya (PHK) karena alasan kesalahan berat dan karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri, ada ketentuan bahwa pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain memperoleh atau menerima uang penggantian hak, diberikan uang pisah. Pada PHK karena alasan mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri yang diatur dalam pasal 168 ayat (3), tidak ada ketentuan atau persyaratan tersebut.

Yang dimaksud Pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung adalah pekerja/buruh yang tidak termasuk dalam “management committee” yakni “orang dalam” yang mempunyai kepentingan langsung dengan manajemen perusahaan atau pimpinan perusahaan. Siapa saja orang-orang yang termasuk dalam *management committee* tersebut, harus ditentukan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PP/PKB) dengan memperhatikan dan mengindahkan mekanisme pembuatan peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) berdasarkan pasal 110 dan pasal 116 UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembuatan PP disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil-wakil pekerja/buruh (pasal 110), dan pembuatan PKB dilakukan oleh (beberapa) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di instansi ketenagakerjaan (Pasal 116).

Siapa-siapa yang ditentukan sebagai manajemen komite tersebut dalam PP/PKB sangat tergantung kemauan para pihak yang berkepentingan, baik pihak pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh ?. Dalam praktek beberapa perusahaan menyebutkan orang-orang yang menduduki jabatan-jabatan yang menangani masalah personalia, *human resource development* (HRD) atau *general affair manager* (GM), manajer produksi,

financial manager, atau manager pemasaran, adalah sebagai orang-orang yang mempunyai tugas dan fungsi mewakili kepentingan pengusaha secara langsung atau disebut sebagai "orang dalam" pengusaha. Demikian juga ada yang menyebutkan secara umum dengan meng-generalisir dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, yakni (misal) semua orang-orang yang menduduki jabatan supervisor keatas adalah "orang dalam" yang dikategorikan sebagai manajemen komite yang mempunyai kepentingan langsung dengan perusahaan. Dengan demikian orang-orang/pejabat-pejabat tersebut tidak berhak atas uang pisah.

Ada lagi dalam praktek, suatu PKB mengatur dalam ketentuan umumnya bahwa orang yang termasuk *management committee* adalah (antara lain) Direktur. Demikian juga ada yang menunjuk Direktur dan Komisaris. Klausul ini belum tentu benar, karena apabila seseorang Direktur (termasuk Komisaris) diangkat oleh RUPS dan namanya tercantum sebagai salah seorang anggota Direksi (atau Komisaris) dalam AD perseroan, maka ia bukan pekerja. Jabatan Direktur (dan Komisaris) seperti itu pengaturannya bukan merupakan kompetensi hukum ketenagakerjaan, tetapi diatur dalam UU tersendiri (seperti) UU Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Akan lain halnya apabila seorang Direktur bukan atau tidak diangkat oleh RUPS, akan tetapi ia

diangkat oleh Direktur Utama atau salah seorang Direktur dalam jajaran Direksi untuk menduduki suatu jabatan atau memimpin suatu unit tertentu, maka Direktur seperti ini dapatlah dikategorikan sebagai seorang pekerja dan termasuk *management committee*. Dengan demikian apabila Direktur (dan Komisaris) seperti yang dimaksud terakhir tersebut dikategorikan sebagai *management committee*, tentulah dapat dibenarkan dan ia termasuk orang yang tidak mendapat uang pisah.

Jadi dapat disimpulkan mengenai siapa-siapa "manajemen komite" tersebut, dapat diatur bebas oleh yang berkepentingan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menentukan siapa-siapa saja atau jabatan-jabatan apa saja yang dikategorikan sebagai *management committee* sepanjang pembuatan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tersebut dibuat sesuai peraturan perundang-undangan dan mekanisme yang ada dalam PP/PKB, maka orang-orang atau pejabat-pejabat yang ditentukan tersebut tidak berhak atas uang pisah

Mungkin timbul pertanyaan : kenapa orang-orang atau pejabat-pejabat yang ditentukan sebagai *management committee* tersebut tidak berhak atas uang pisah, padahal secara hukum mereka juga adalah pekerja/buruh atau karyawan biasa yang mempunyai

hubungan kerja dengan pengusaha? Perbedaan tersebut dapat terjadi karena orang-orang yang menduduki jabatan-jabatan tertentu tersebut terdapat perbedaan salary yang jumlahnya lebih besar dari pada karyawan lainnya. Hal ini terjadi karena adanya tanggungjawab khusus bagi penyandang jabatan-jabatan tersebut dan jabatan-jabatan tersebut umumnya adalah level middle management, sehingga mereka yang menduduki jabatan tersebut telah mendapatkan kompensasi atau tunjangan jabatan yang lebih besar. Dengan demikian tidak diberikan uang pisah.

Besarnya Uang Pisah.

Baik dalam pasal 158 ayat (4), maupun dalam pasal 162 ayat (2) atau pasal 168 ayat (3) tidak disebutkan berapa jumlah dan besaran uang pisah yang harus diberikan kepada pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat atau mengundurkan diri atau mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri. Demikian juga dalam ketentuan umum dan penjelasan pasal-pasal tersebut sama sekali tidak ada ketentuan lebih lanjut mengenai klausul uang pisah tersebut. Tetapi dalam pasal-pasal tersebut hanya disebutkan mengenai besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian jumlah atau besarnya uang pisah dan tolok ukur pemberian uang pisah diserahkan

kepada masing-masing pihak dalam membuat Perjanjian Kerja atau diatur dan dituangkan secara kolektif dalam PP atau PKB. Apakah pengaturan tersebut berdasarkan masa kerja, atau berdasarkan posisi (level) jabatan masing-masing personil, terserah kepada mekanisme pembuatan PP/PKB. Demikian juga, apakah uang pisah dibedakan antara pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat dengan pekerja/buruh yang di PHK karena mengundurkan diri atau karena mangkir, terserah kepada mekanisme PP/PKB. Yang jelas bahwa pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat atau karena mengundurkan diri secara baik-baik yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah (selain uang penggantian hak). Tidak dijelaskan dalam pasal 168 ayat (3) mengenai pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan secara tertulis dan bukti-bukti yang sah, apakah disyaratkan : bukan pekerja/buruh yang mempunyai tugas dan fungsi yang tidak mewakili kepentingan pengusaha, atau tidak ?. Karena tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai pekerja/buruh yang mangkir tersebut, maka dapat ditafsirkan, bahwa PHK karena mangkir, tidak disyaratkan kepada pekerja/buruh yang mewakili kepentingan pengusaha, tetapi dapat diberikan kepada semua pekerja yang di PHK karena mangkir tersebut. Namun semua ini diserahkan

kepada mekanisme pembuatan PP/PKB, termasuk substansi mengenai jumlah uang pisah tersebut.

Pelanggaran Atas Ketentuan Pemberian Uang Pisah'

Sebagaimana telah disebutkan bahwa dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak diatur mengenai uang pisah sebagai suatu hak bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya (PHK), khususnya bagi pekerja/buruh yang di PHK karena alasan-alasan melakukan kesalahan berat, mengundurkan diri atas kemauan sendiri, atau pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, walau pemberian uang pisah tersebut selain harus (terlebih dahulu) telah diatur dalam PK atau PP/PKB, juga harus memenuhi persyaratan-persyaratan dan kriteria pekerja/buruh yang berhak menerimanya. Pertanyaannya : apakah pemberian uang pisah tersebut merupakan ketentuan yang normative, atau dengan kata lain apakah pekerja/buruh yang di-PHK karena alasan-alasan sebagaimana ditentukan tersebut berhak atas uang pisah? dan sebaliknya perusahaan berkewajiban untuk membayarnya ?.

Pertanyaan ini beralasan karena dalam ketentuan umum dan pasal-pasal yang menyebutkan mengenai uang pisah tersebut, demikian juga penjelasannya tidak

menerangkan lebih lanjut mengenai wajib atau tidaknya pemberian uang pisah apabila timbul hak atas uang pisah tersebut. Dalam semua pasal-pasal 158, 162 dan 168 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut hanya menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang bersangkutan "selain memperoleh uang penggantian hak, diberikan uang pisah".

Pertanyaan selanjutnya, bagaimana kalau perusahaan tidak memberikan uang pisah, atau bahkan tidak mengatur mengenai uang pisah, baik dalam PK atau PP/PKB. Apakah ada sanksi bagi pengusaha ? Walaupun secara eksplisit, dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara tegas tersurat "harus atau wajib diberikan uang pisah", tetapi dengan kalimat "diberikan uang pisah", dapatlah ditafsirkan bahwa "harus diberikan" berupa sejumlah uang yang merupakan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam PK, atau PP/PKB. Dengan diaturnya pemberian uang pisah tersebut dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, berarti uang pisah tersebut sudah menjadi hak (normatif) pekerja/buruh, sehingga apabila pekerja/buruh tidak diberikan uang pisah dan kemudian menjadi perselisihan, maka sudah jelas pengusaha tetap akan diwajibkan untuk memberikan uang pisah tersebut.

Saran

Bagaimana kalau uang pisah tidak diberikan?. Atau uang pisah tetap diberikan, akan tetapi perusahaan tidak mau mengaturnya dalam

PP/PKB, tidak ada sanksi, tapi harus diberikan. Seyogyanya segera setelah berlakunya UU Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003, perusahaan/pengusaha menyesuaikan perjanjian kerjanya (PK) atau peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersamanya (PP/PKB), sehingga apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, atau karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, atau karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, atau karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri, terhadap pekerja/buruh

tidak lagi diberikan "uang penghargaan masa kerja" dan "ganti kerugian" (sebagaimana diatur dalam KEPMEN 150/2000), tetapi diberikan uang penggantian hak dan uang pisah. Selamat mengatur.

Umar Kasim

**Kepala Sub Bagian Konsultasi Hukum
Bagian Bantuan Hukum, Biro Hukum dan KLN
Depnakertrans.**