

Mendesain Pengaturan Pemberian Uang Pisah Sesuai Hukum Ketenagakerjaan

Oleh : Sahat

Regulasi di bidang ketenagakerjaan mengatur pemberian uang pisah kepada pekerja yang diputuskan hubungan kerja karena: kesalahan berat, mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam *Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

1. Pengantar

Secara yuridis hubungan antara pengusaha dengan pekerja dikenal dengan istilah hubungan kerja, dilakukan atas dasar kesepakatan. Kesepakatan dimaksud dapat dilakukan secara lisan atau dapat pula dilakukan secara tertulis yang dituangkan ke dalam bentuk perjanjian kerja. Demikian juga halnya apabila hendak mengakhiri hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja, sepatutnya dilakukan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Namun dalam praktek, hal tersebut tidak selalu demikian. Sesuai pengamatan sedikit-dikitnya ada 2 (dua) aspek yang dapat mempengaruhi sulitnya untuk menemukan kesepakatan pengakhiran hubungan kerja, yaitu aspek sosial ekonomi, secara sosial ekonomi

kedudukan pekerja adalah lemah jika dihadapkan kepada pengusaha dan aspek *supply dan demand*, dalam hal penawaran angkatan kerja lebih besar jika dibandingkan dengan kesempatan kerja, mengakibatkan posisi pekerja menjadi lemah.

Pengakhiran hubungan kerja, bagi pekerja merupakan permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, biasa disebut awal dari penderitaan bagi pekerja dan keluarganya, sebagai akibat terhentinya penghasilan pekerja. Untuk dapat menjamin adanya kepastian pelaksanaan hubungan kerja, pemerintah memandang perlu untuk mengatur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yaitu melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, diatur alasan-alasan yang dapat

mengakibatkan pemutusan hubungan kerja beserta besaran hak pekerja, yang disesuaikan dengan alasan pemutusan hubungan kerja dan mengenai mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang diatur melalui UU. No. 2 Tahun 2004. Namun, sesuai pokok bahasan kita, penulis mengajak pembaca untuk mendiskusikan kaidah hukum uang pisah, mengapa perlu mendesain uang pisah dan bagaimana bila pengusaha tidak mengatur uang pisah. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat lebih memahami makna pengaturan uang pisah yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk mendesain uang pisah dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

2. Kaidah Hukum Uang Pisah

- a. Pemberian uang pisah sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerja, masuk ke dalam sistem hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hubungan kerja sejak berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Ketentuan yang mengatur pemutusan hubungan

kerja², mulai dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, dilihat dari substansinya, antara lain mengatur:

- b. Ruang lingkup berlakunya ketentuan pemutusan hubungan kerja;
- c. Tanggung jawab atau upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja;
- d. Ketentuan mengenai; larangan pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Proses dan mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja;
- f. Kewajiban pengusaha dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja;

Alasan pemutusan hubungan kerja dan hak pekerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sesungguhnya telah mengatur secara rinci alasan-alasan yang dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja, dan besaran hak-haknya, sebagai berikut:

5. Pekerja melakukan kesalahan berat, selain uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan

¹ L.N. RI Tahun 2003 No. 39.

² Pasal 1 angka 25, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban atau pekerja/buruh dan pengusaha.

uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³ 2. Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha⁴ wajib membayar uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 3. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pekerja memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 4. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.	5. Pemutusan hubungan kerja sebagai akibat perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan yang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Sebaliknya, pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 6. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>), pekerja berhak uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
---	---

³ Pasal 158, sesuai putusan Mahkamah Konstitusi RI, No. 012/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

⁴ Pasal 161, Anak kalimat "bukan atas pengaduan pengusaha....." sesuai putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 012/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Tutupnya perusahaan bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

7. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
8. Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
9. Pekerja memasuki usia pensiun, pengusaha telah mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya

dibayar penuh oleh pengusaha, pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Apabila besar jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dari program pensiun, ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar pengusaha.

Akan tetapi, bila pembayaran premi atau iuran program pensiun dibayar pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Lain halnya bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang diberhentikan karena usia pensiun, dalam program pensiun pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa

kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 10. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. 11. Pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan: - Menganiaya, menghina secara keras atau mengancam pekerja; - Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; - Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; - Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja; - Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau	Apabila alasan tersebut terbukti, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sebaliknya, bila pengusaha dinyatakan tidak terbukti melakukan perbuatan sebagaimana alasan pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pekerja tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3). 12. Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas waktu 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
--	--

f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dengan diaturnya alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana disebutkan di atas, timbul pertanyaan, apakah dimungkinkan melakukan pemutusan hubungan kerja di luar alasan yang telah ditetapkan?⁵ Terhadap permasalahan tersebut ada 2 (dua) pendapat, yaitu: *Pertama*, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas dan rinci mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak dimungkinkan pemutusan hubungan kerja di luar alasan yang telah diatur. *Kedua*, masih dimungkinkan pemutusan hubungan kerja di luar alasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pendapat tersebut didasarkan, bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan didasarkan atas kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja, dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja, sementara sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya. Dalam hal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.⁶ Sesuai pendapat kedua, dimungkinkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak harmonis.

Khusus mengenai pemutusan hubungan kerja, karena; pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, disamping berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan mengenai uang penggantian hak, sesuai Pasal 156 ayat (4) adalah meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

⁵ Tertutup atau terbuka

⁶ Penjelasan Umum UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.⁷ d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dari 4 (empat) komponen penggantian hak, khususnya komponen penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat. Oleh karena, pekerja yang diputus hubungannya karena pekerja melakukan kesalahan berat; pekerja mengundurkan diri, dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maka pekerja yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)⁸ Namun, sesuai pokok bahasan kita, adalah mengenai ketentuan pemberian uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁹	Dari ketentuan tersebut, ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, yaitu: 1. Pemberian uang pisah merupakan kaidah hukum yang baru dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena kaedah uang pisah tersebut, sebelum keluarnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur. Hal tersebut dapat kita lihat pada Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya di bidang pemutusan hubungan kerja, sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: a. Surat Meteri Tenaga Kerja No.236 Tahun 1967. Surat Menteri tersebut dapat dikatakan sebagai pedoman penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dalam surat tersebut, salah satu alasan pemutusan hubungan kerja adalah kesalahan berat, Menurut ketentuan tersebut pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang jasa. b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1986.
--	---

⁷ Sesuai surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B-600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2008.

⁸ Pasal 158 ayat (4), Pasal 162 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 158 ayat (4), Pasal 162 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Dalam peraturan tersebut, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan berat, dan pekerja tidak berhak uang pesangon dan uang jasa, serta pekerja tidak masuk kerja 6 hari kerja terus menerus tanpa disertai keterangan tertulis dengan bukti yang sah, dinyatakan mengundurkan diri, dan mengenai haknya tidak ada diatur.	hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri dimana pekerja berhak uang penghargaan masa kerja.
c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03 Tahun 1996 Dalam Peraturan tersebut, pekerja yang diputuskan hubungannya karena melakukan kesalahan berat, tidak berhak atas uang pesangon, tetapi berhak atas uang jasa. Sementara untuk pekerja yang diputuskan hubungan kerja, karena tidak masuk bekerja 5 hari kerja, menyangkut haknya tidak ada diatur.	Dari keempat ketentuan di atas, mengatur bahwa pekerja yang diberhentikan karena kesalahan berat, pada awalnya tidak berhak atas uang pesangon dan uang jasa. Namun sejak tahun 1996, pekerja yang melakukan kesalahan berat berhak atas uang jasa (uang penghargaan masa kerja). Bagi pekerja yang tidak masuk kerja 6 (enam) hari kerja, kemudian berubah menjadi 5 (lima) hari sejak tahun 1986, haknya tidak diatur. Kemudian tahun 2000 pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri, berhak atas uang penghargaan masa kerja. Namun dalam UU
d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 Dalam keputusan menteri tersebut pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, pekerja berhak uang penghargaan masa kerja, sementara pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak masuk bekerja 5 hari kerja, dengan tidak mengatur mengenai hak pekerja. Namun, dalam Kepmenaker No. 150 Tahun 2000 telah diatur pemutusan	No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhadap 3 (tiga) alasan pemutusan hubungan kerja di atas, diatur mengenai pemberian uang pisah. Sehingga dilihat dari sejarahnya bahwa uang pisah, sebagai pengganti uang jasa atau uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada pekerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan: kesalahan berat, mengundurkan diri, dan mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut. Mengenai besaran dan pelaksanaannya diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan untuk diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Hal kedua yang perlu mendapat perhatian, mengenai besarnya dan pelaksanaan pemberian uang pisah, yang besaran dan pelaksanaannya sepenuhnya diserahkan kepada perusahaan untuk mengaturnya di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adanya ketentuan yang mengamanatkan pengaturan mengenai besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, adalah merupakan peraturan pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sebagai bagian dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun bila kita lihat jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan¹⁰ tidak diatur, bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai bagian dari jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Akan tetapi secara yuridis, Perjanjian Kerja, Peraturan	Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama telah diatur dengan sedemikian rupa dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹ Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan wajib untuk mengatur besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja yang disebut antara pengusaha dengan pekerja atau di dalam peraturan perusahaan atau ketika berunding pembuatan perjanjian kerja bersama dengan serikat pekerja. Di sisi lain, Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, sesuai dengan tugasnya antara lain melakukan pembinaan¹² melalui penyuluhan atau sosialisasi wajib untuk menyampaikan kewajiban bagi pengusaha untuk mengatur pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Demikian halnya dalam hal pengesahan peraturan perusahaan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk seharusnya tidak melakukan pengesahan peraturan perusahaan apabila
---	--

¹⁰ Pasal 7 ayat (1) UU. No. 10 Tahun 2004, jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan: UUD 1945, UU, Perpu, PP, Perpres, dan Perda.

¹¹ Apabila kita teliti, sesungguhnya bukan hanya klausul uang pisah yang pengaturannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tetapi ada beberapa pasal dalam UU. Ketenagakerjaan yang mengamanatkannya yaitu Pasal 79 ayat (3) pengaturan pelaksanaan waktu istirahat; Pasal 81 ayat (2) pengaturan pelaksanaan istirahat haid bagi pekerja perempuan dan Pasal 93 ayat (5) pengaturan pelaksanaan pembayaran upah pada saat pekerja tidak melakukan pekerjaan, diatur dalam perjanjian kerja bersama.

¹² Pasal 173 UUKetenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

peraturan perusahaan tidak diatur mengenai besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah. Oleh karena peraturan perusahaan berlaku sejak mendapatkan pengesahan.¹³ Demikian juga halnya, pada saat pendaftaran perjanjian kerja bersama, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada saat menerbitkan surat keputusan pendaftaran dapat memberikan catatan pada surat keputusan pendaftaran tersebut bahwa perjanjian kerja bersama tidak mengatur mengenai pemberian uang pisah.¹⁴

Bagaimana bila perusahaan tidak mengatur besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sementara timbul perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mengundurkan diri atau pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri. Terhadap masalah tersebut, ada 2 (dua) pendapat yang timbul dari Hakim Karier yang mengikuti acara pelatihan sertifikasi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Pertama Pendidikan Umum Seluruh Indonesia¹⁵ yaitu:

Pertama, uang pisah adalah merupakan hak pekerja, mengenai besaran dan pelaksanaan pemberiannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Namun, apabila pemberian uang pisah tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja menjadi tidak berhak atas uang pisah.

Kedua, secara normatif, uang pisah merupakan hak pekerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk mengatur besaran uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Namun, apabila pengusaha tidak mengatur dan jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, pekerja mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri, maka berdasarkan keadilan, hakim pengadilan hubungan industrial, dapat menetapkan besaran uang pisah.

Dari kedua pendapat tersebut, dan apabila kita lihat putusan Pengadilan Hubungan Industrial¹⁶ dalam pertimbangan hukumnya mengemukakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri yang

¹³ Pasal 108 UUKetenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

¹⁴ Pasal 132 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 ayat (6) Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004.

¹⁵ Pelatihan sertifikasi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Tingkat Pertama Pendidikan Umum seluruh Indonesia, diikuti 90 (sembilan puluh) hakim karier, yang diselenggarakan Pusdiklat Badan Litbang Diklat MA-RI, tgl. 12 s/d 17 Oktober 2009.

¹⁶ No. 04/G/2006/PHI.Kendari, tanggal 15 September 2006.

akibatnya tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara penggugat dengan tergugat, maka hal itu berlaku bagi para pihak peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap penggugat sebagai pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU. No. 13 Tahun 2003, dan diberikan uang pisah serta hak-hak penggugat berupa yaitu kompensasi cuti tahun yang belum gugur, serta uang pisah disesuaikan dengan masa kerja selama 5 (lima) tahun bekerja pada tergugat adalah $2 \times \text{Rp. } 600.000,- = \text{Rp. } 1.200.000,-$

Dari pertimbangan hukum pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Kendari dapat disimpulkan bahwa uang pisah merupakan hak pekerja, karena perusahaan tidak mengatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka hakim menetapkan sendiri besaran uang pisah yang disesuaikan dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Desain Uang Pisah

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian uang pisah bagi pekerja yang berhenti bekerja karena kesalahan berat, mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri adalah hak pekerja. Namun, mengenai besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana amanat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya ketentuan tersebut, perusahaan wajib mengatur pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sebagai hukum otonom yang berlaku di perusahaan. Dimana apabila perusahaan tidak mengatur pemberian uang pisah, maka dimungkinkan Pengadilan Hubungan Industrial dapat memutuskan sendiri mengenai besaran uang pisah.

Pengaturan pemberian uang pisah dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, disamping sebagai pemenuhan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja, serta mencegah terjadinya diskriminasi dalam hal pemberian uang pisah bagi pekerja.

Dalam rangka pemberian uang pisah, melalui perjanjian kerja, dan khususnya di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, menurut hemat kami sekurang-kurangnya ada 4 (empat) hal yang perlu dipertimbangkan dalam merumuskan besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah, yaitu:

- a. Masa kerja, dalam menentukan besaran uang pisah menggunakan pertimbangan masa kerja. Pertimbangan masa kerja dapat mempedomani penetapan masa kerja sebagaimana ditetapkan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu menggunakan perhitungan masa kerja, dengan kelipatan 3 tahun. Seperti; masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun dan seterusnya.
- b. Mempertimbangkan alasan pemutusan hubungan kerja. Sehingga pemberian besaran uang pisah tidak sama terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, dengan pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri serta dengan pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Oleh karena alasan tersebut mempunyai bobot dan dampak yang berbeda terhadap lingkungan perusahaan.
- c. Memenuhi syarat, pemberian uang pisah harus memenuhi persyaratan sesuai dengan alasan apabila pemutusan hubungan kerja, mengundurkan diri atas

kemauan sendiri diberikan uang pisah. Syarat mengundurkan diri; mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal melalui pengunduran diri; tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melakukan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. Apabila pengunduran diri tidak memenuhi syarat pekerja tidak berhak atas uang pisah. Demikian juga pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri, harus terpenuhi syarat yaitu; pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan pengusaha telah memanggil pekerja sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis. Sementara untuk kesalahan berat, sesuai Peraturan MK RI No.12/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, ketentuan Pasal 158 yang mengatur pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga klausul uang pisah sebagaimana diatur Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum.

- d. Mempunyai nilai manfaat, pertimbangan keempat adalah dalam menetapkan besaran uang pisah, diharapkan besarnya mempunyai

manfaat bagi pekerja, dengan tetap mempertimbangkan kemampuan perusahaan.

Dengan menggunakan pertimbangan di atas, desain pemberian uang pisah sebagaimana diamanatkan UU Ketenagakerjaan, untuk diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut:

No.	Masa Kerja	Kesalahan Berat	Mangkir	Mengundurkan diri
1.	3 - < 6 Tahun	?	?	?
2.	6 - < 9 Tahun	?	?	?
3.	9 - < 12 Tahun	?	?	?
4.	12 - < 15 Tahun	?	?	?
5.	15 - < 18 Tahun	?	?	?
6.	18 - < 21 Tahun	?	?	?
7.	21 - < 24 Tahun	?	?	?
8.	24 ke atas	?	?	?

Catatan:

1. Kesalahan berat oleh karena tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sesuai putusan MK.
2. Dilihat dari segi pembobotan antara mangkir dengan mengundurkan diri adalah tidak sama. Mangkir merupakan pelanggaran tata tertib perusahaan sehingga besaran uang pisahnya tidak sama dengan mengundurkan diri secara baik-baik.
3. Adapun mengenai besaran uang pisah, diserahkan kepada perusahaan.

4. Penutup

Pemberian uang pisah bagi pekerja yang berhenti karena kesalahan berat, mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai UU Ketenagakerjaan merupakan hak pekerja, menyangkut besaran dan pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan untuk diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama merupakan bagian dari peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan, maka pengusaha wajib untuk mengaturnya di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Untuk terlaksanakannya desain pemberian uang pisah, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dalam pengesahan peraturan perusahaan agar meneliti mengenai pemberian uang pisah. Demikian juga dalam hal pendaftaran perjanjian kerja bersama dapat membuat catatan dalam Surat Keputusan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, apabila dalam perjanjian kerja bersama belum mengatur pemberian uang pisah.

Mendesain pengaturan uang pisah sekurang-kurangnya ada 4 (empat) hal yang perlu dipertimbangkan masa kerja; bobot; memenuhi syarat; dan mempunyai nilai manfaat sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Demikian, semoga bermanfaat dalam rangka mengisi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.***