KEPASTIAN HUKUM HAK NORMATIF PEKERJA BERUPA UANG PISAH PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023

Adila Azani,¹ Septiara Elvionita,² Mesya Assauma Nurfitriah³

¹Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya
E-mail: adila.azani@gmail.com

² Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya
Email: septiara.elvionita@gmail.com

³ Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya
Email: mesyaanurfitriah@gmail.com

Abstract

The regulation concerning severance pay was previously governed by Article 158 paragraph (4), Article 164 paragraph (2), and Article 168 paragraph (3) of the Manpower Law. These three articles were removed following the enactment of Law Number 11 of 2020 on Job Creation and Law Number 6 of 2023 on the Ratification of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation into Law. However, provisions on severance pay are still found in Government Regulation Number 35 of 2021 on Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment, which serves as the implementing regulation of Law Number 11 of 2020 on Job Creation. This situation creates confusion in its implementation and may potentially lead to a gap in the protection of workers' normative rights by employers. The problem addressed in this paper is how the legal certainty of workers' normative rights in the form of severance pay is post the enactment of Law Number 6 of 2023. This research is a juridical-normative study with a descriptive-analytical approach. The result of this study shows that Government Regulation Number 35 of 2021 is still in effect as one of the positive labor laws, even though the provisions of Article 158 paragraph (4), Article 164 paragraph (2), and Article 168 paragraph (3) were abolished with the enactment of Law Number 6 of 2023, because the basis for the enactment of Government Regulation Number 35 of 2021 is the provisions of Article 81 and Article 185 letter b of the Job Creation Law, which were not abolished by the enactment of Law Number 6 of 2023. This means that the right to severance pay, as one of the workers' normative rights, must still be fulfilled by employers as part of their obligations when a termination of employment occurs, according to the criteria set out in these articles that result in the entitlement to severance pay.

Keywords: Legal Certainty; Workers' Normative Rights; Severance Pay

Abstrak

Pengaturan mengenai hak atas uang pisah sebelumnya diatur dalam Pasal 158 ayat (4), Pasal 164 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketiga pasal tersebut dihapuskan sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, namun masih ditemukan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai aturan pelaksana atas Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kondisi ini menimbulkan kerancuan dalam pelaksanaannya sehingga tidak menutup kemungkinan menjadi celah tercederainya hak normatif pekerja oleh pengusaha. Adapun rumusan masalah dalam tulisan ini adalah bagaimana kepastian hukum

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

atas hak normatif pekerja berupa uang pisah pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023? Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis-normatif, sifat penelitian deskriptif analitis. Hasil penelitian ini adalah PP Nomor 35 Tahun 2021 hingga saat ini masih berlaku sebagai salah satu hukum positif ketenagakerjaan sekalipun ketentuan Pasal 158 ayat (4), Pasal 164 ayat (2), dan Pasal 168 ayat (3) dihapuskan sejak diundangkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 sebab dasar lahirnya PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UU Cipta Kerja yang mana kedua pasal tersebut tidak dihapuskan oleh lahirnya UU Nomor 6 Tahun 2023. Maknanya, hak atas uang pisah sebagai salah satu hak normatif pekerja tetap harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai salah satu kewajibannya bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja sesuai kriteria pasal-pasal tersebut yang menimbulkan akibat lahirnya hak atas uang pisah.

Kata kunci: Kepastian Hukum; Hak Normatif Pekerja; Uang Pisah

PENDAHULUAN

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Definisi pekerja dan tenaga kerja berbeda satu sama lainnya. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.² Mengenai perbedaan antara tenaga kerja dan pekerja, Meliana Kiswandari dalam buku yang berjudul *Asas-Asas Hukum Perburuhan* mengemukakan sebagai berikut:

“...pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian

pekerja/buruh. Tenaga kerja meliputi setiap orang baik yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan. Bagi yang sedang melakukan pekerjaanpun, pekerjaan termaksud dapat dilakukan di dalam maupun di luar hubungan kerja. Di sisi lain, pengertian pekerja/buruh hanya terbatas pada setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan, khususnya di dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pekerja/buruh termasuk dalam pengertian tenaga kerja.”³

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik satu poin penting yaitu pekerja melakukan pekerjaan untuk pengusaha dan berada dalam hubungan yakni hubungan kerja. “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

¹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 1 angka (3).

² *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279,Ps.1 angka (2).

³ Aloysius Uwiyono, *et.al.*, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁴

“Hak normatif merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.”⁵ Hak normatif pekerja adalah salah satu bagian dari hak asasi manusia. Hal ini disebabkan karena berkerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup manusia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat dengan UUD NRI 1945) secara eksplisit mengatur bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁶ Sebagai salah satu bagian dari hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, maka hak normatif pekerja mutlak harus dipenuhi oleh pengusaha dan dilindungi oleh

negara, salah satu hak normatif pekerja tersebut yang bersifat ekonomis adalah hak atas uang pisah.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang (selanjutnya disingkat dengan UU Nomor 6 Tahun 2023) merupakan salah satu payung hukum di bidang ketenagakerjaan saat ini pada tingkat undang-undang selain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan UU Ketenagakerjaan). Beberapa ketentuan di dalam UU Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan melalui BAB IV Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat dengan UU Cipta Kerja) dan UU Nomor 6 Tahun 2023, salah satu ketentuan hukum yang dirubah melalui undang-undang tersebut adalah ketentuan mengenai hak atas uang pisah.

Pengaturan mengenai hak atas uang pisah sebelumnya diatur dalam Pasal 158 ayat (4), Pasal 164 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3). Ketiga pasal

⁴ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 15.

⁵ I Made Wisnu Yoga Wijaya, dkk, “Hak normatif Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit”, artikel di akses pada tanggal 9 September 2024 melalui <https://ojs.unud.ac.id>, hlm. 3.

⁶ Afifah, “Penyelesaian Hak Normatif Pekerja Dalam Peraturan Di Inonesia”, artikel diakses pada tanggal 15 Maret 2022 melalui <http://repository.untag-sby.ac.id/414/7/JURNAL.pdf>, hlm. 5.

Adila Azani dkk, Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Halaman 22-39

tersebut dihapuskan sejak diundangkannya UU Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 namun masih ditemukan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat dengan PP Nomor 35 Tahun 2021) sebagai aturan pelaksana atas UU Cipta Kerja. Kondisi ini menimbulkan kerancuan dalam pelaksanaannya sehingga tidak menutup kemungkinan menjadi celah tercederainya hak normatif pekerja oleh pengusaha.

Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik mengkaji kepastian hukum hak normatif pekerja berupa uang pisah pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan **rumusan masalah** dalam tulisan ini adalah bagaimana kepastian hukum atas hak normatif pekerja berupa uang pisah pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis-normatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan

perundang-undangan, serta norma-norma yang berlaku dan mengikat di Masyarakat.⁷ Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan apa adanya pelaksanaan suatu hal atau keadaan, gejala atau keadaan tertentu untuk menentukan frekuensi suatu gejala.⁸ Berdasarkan tempat diperolehnya, jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data sekunder (*secondary data*) yang diperoleh untuk mendukung penelitian melalui penelusuran literatur hukum dan kepustakaan, serta dilengkapi dengan wawancara terhadap informan. Data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku dan hasil-hasil penelitian.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dengan rincian sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Peranan dan Penggunaan Kepustakaan di Dalam Penelitian Hukum*, (Jakarta: Pusat Dokumentasi UI, 1979)

⁸ Sri Mamudji et.al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbitan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005)

Adila Azani dkk, Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Halaman 22-39

mengikat sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan dalam penelitian, terdiri dari:

- a. UUD NRI 1945;
- b. UU Ketenagakerjaan;
- c. UU Cipta Kerja;
- d. UU Nomor 6 Tahun 2023;
- e. PP Nomor 35 Tahun 2021

2. Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku penunjang, jurnal dan hasil karya ilmiah.

3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti internet, kamus hukum dan kamus besar bahasa Indonesia untuk melengkapi bahan hukum primer dan sekunder.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Kemudian, peneliti akan melakukan wawancara kepada informan untuk memenuhi dan memastikan pembahasan atas

permasalahan dalam penelitian. Mengingat bahwa bentuk penelitian adalah yuridis-normatif, maka metode analisis yang digunakan adalah metode analisis secara kualitatif. Semua data yang didapat oleh penulis, dianalisa sebagai upaya menyelesaikan permasalahan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Uang pisah adalah salah satu hak normatif pekerja yang bersifat ekonomis yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan. Hingga saat ini, belum ada penafsiran baku dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan doktrin mengenai uang pisah. Aspek filosofis yang bisa dipahami adalah uang pisah diberikan kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas dan pengabdian yang telah diberikan oleh pekerja tersebut kepada perusahaan tempatnya bekerja. Pengaturan hak atas uang pisah di dalam UU Ketenagakerjaan terdapat dalam beberapa pasal antara lain:

1. Pasal 158 ayat (4), yang berbunyi:

“Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) **diberikan uang pisah** yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”⁹

2. Pasal 164 ayat (2), yang berbunyi:

“Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) **diberikan uang pisah** yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”¹⁰

3. Pasal 168 ayat (3), yang berbunyi:

“Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan 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

Ketentuan ketiga pasal tersebut dihapuskan sejak diundangkannya UU Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Namun ketentuan mengenai hak atas uang pisah masih terdapat di dalam ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana atas UU Cipta Kerja. Hingga saat ini, belum ada peraturan pemerintah terbaru yang menggantikan PP Nomor 35 Tahun 2021 sejak diundangkannya UU Nomor 6 Tahun 2023. Maknanya, PP Nomor 35 Tahun 2021 masih dijadikan pedoman dalam hukum ketenagakerjaan hingga nantinya ada peraturan pemerintah terbaru yang diundangkan. Adapun ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur kriteria-kriteria pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat dengan PHK) dan menimbulkan hak atas uang pisah bagi pekerja antara lain:

1. Pasal 49

PHK terhadap pekerja karena alasan adanya putusan lembaga

⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 158 ayat (3).

¹⁰ *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Ps.164 ayat (2).

¹¹ *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan* , Ps.164 ayat (2).

Adila Azani dkk, Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Halaman 22-39

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g yakni:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesucilaan pekerja sedangkan

pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja

2. Pasal 50

Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat.

3. Pasal 51

PHK karena alasan pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

4. Pasal 52 ayat (2)

PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Pasal 54

PHK karena alasan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

Hak atas uang pisah bagi pekerja adalah tidak sinkronnya ketentuan hukum positif ketenagakerjaan mengenai hak atas uang pisah bagi pekerja. Meskipun pasca diundangkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 pasal-pasal terkait PHK yang mengakibatkan timbulnya hak atas uang pisah dihapuskan, pemenuhan hak atas uang pisah dalam praktiknya tetap menjadi salah satu kewajiban pengusaha bilamana terjadi PHK atas kualifikasi tertentu. Hal ini dapat kita lihat melalui putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 285/Pdr.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst tanggal 21 Februari tahun 2024 antara penggugat PT Bank Shinhan Indonesia dan tergugat I Moh. Zuber Daud dan tergugat II Nike Felamonia, dimana terdapat amar putusan yang menyatakan pembayaran uang pisah dan uang pengganti hak dari penggugat kepada tergugat I dan tergugat II sebagai pembayaran hak-hak atas terjadinya PHK karena mangkir dikualifikasikan mengundurkan diri adalah sah beralasan hukum.

Menganalisis ketentuan hukum ketenagakerjaan mengenai hak atas uang pisah, selain ketidak sinkronan antara aturan hukum yang lebih tinggi

(dalam hal ini UU Nomor 6 Tahun 2023) dengan aturan hukum yang lebih rendah (dalam hal ini PP Nomor 35 Tahun 2021), tidak adanya ketentuan yang tegas mengatur besaran nominal hak atas uang pisah sebagaimana ketentuan mengenai hak atas uang pesangon dan hak atas penghargaan masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, terdapat ruang bagi pekerja dan pengusaha untuk menyepakati besaran hak atas uang pisah yang kemudian akan dicantumkan dalam kaidah otonom seperti peraturan perusahaan, peraturan kerja bersama, dan/atau perjanjian kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang lahir berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja adalah “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.¹² Dari definisi tersebut terlihat bahwa kedudukan kedua belah pihak tidak setara, dimana pengusaha sebagai pihak pemberi kerja (memberikan

¹² Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 15.

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

perintah) dan pemilik modal secara psikologis, sosilogis dan ekonomis terkesan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Hal ini lah yang dikenal dengan istilah sifat hubungan diantara para pihak tidak seimbang atau hubungan sub ordinat yang merupakan ciri khas pembeda antara hubungan kerja dengan hubungan hukum lainnya yang lahir atas perjanjian. Sifat hubungan sub ordinat menjadi dasar bagi pemerintah membuat ketentuan hukum ketenagakerjaan sedemikian rupa agar melindungi hak-hak pekerja dipenuhi oleh pengusaha dan pekerja tidak dieksploitasi semata-mata untuk kepentingan pengusaha.

Kedudukan kaidah otonom dalam hukum ketenagakerjaan dikaitkan dengan kepastian hukum dan perlindungan hak normatif pekerja baik itu hak yang bersifat ekonomis, teknis, maupun sosilogis memiliki korelasi yang erat. Selain kaidah heteronom, hukum ketenagakerjaan memposisikan kaidah otonom sebagai sumber hukum yang dijadikan pedoman bilamana terjadi hubungan kerja. Kaidah otonom juga menjadi *guideline* bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja (pengusaha sebagai pemberi kerja

dan pekerja) untuk menunaikan kewajibannya dan memperoleh haknya, bahkan hukum ketenagakerjaan mengatur sedemikian rupa agar posisi kaidah otonom tidak mudah dihapuskan, digeserkan, atau berisikan aturan yang lebih rendah dibandingkan kaidah heteronom (bilamana sifat pengaturan adalah mengatur kembali ketentuan dalam kaidah heteronom). Semakin detil dan komprehensif substansi pengaturan hak-hak pekerja dalam kaidah otonom, maka semakin kecil celah tercederainya hak-hak pekerja tersebut oleh pengusaha.

Kendati demikian, fakta yang ditemukan di lapangan masih terdapat perusahaan yang tidak menegaskan kembali aturan mengenai hak atas uang pisah dalam kaidah otonom pada perusahaan tersebut bahkan masih ditemukan perusahaan yang tidak memiliki kaidah otonom baik itu peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sementara perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha juga tidak mengatur mengenai hak atas uang pisah. PT. X salah satu contoh nyata, perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa berdiri pada tahun 2010 hingga saat ini tidak memiliki peraturan perusahaan padahal

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

pekerja di PT. X lebih dari 10 orang.¹³ Pekerja pada PT. X juga tidak membentuk serikat pekerja sehingga PT. X tidak memiliki perjanjian kerja bersama.¹⁴

Perjanjian kerja yang melandasi hubungan kerja antara PT. X dan pekerjanya tidak ada klausul yang mengatur mengenai hak atas uang pisah.¹⁵ Setiap karyawan/ti yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat untuk mendapatkan hak atas uang pisah maupun karyawan yang mengalami PHK berdasarkan ketentuan Pasal 51 PP Nomor 35 Tahun 2021, hak normatif yang bersifat ekonomis tersebut tidak pernah dipenuhi oleh PT. X. Mengenai hak atas uang pisah akibat pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri dan memenuhi syarat, terdapat satu putusan penting yakni putusan Mahkamah Agung No. 104 K/Pdt.Sus/2010, berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di persidangan, didapatkan fakta sebagai berikut:

1. Pekerja (penggugat) mengundurkan diri setelah 9

¹³ Hasil wawancara dengan F.A.L, selaku karyawan PT. X dengan jabatan staf admission.

¹⁴ Hasil wawancara

¹⁵ Hasil wawancara

tahun lebih bekerja di perusahaan (tergugat). Upah penggugat sebesar Rp. 1.300.000,- per bulan.

2. Tergugat enggan memberikan hak-hak penggugat, sehingga penggugat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.
3. Tergugat belum memiliki peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama yang mengatur besaran uang pisah yang berhak diterima pekerja yang mengundurkan diri.

Majelis hakim pengadilan hubungan industrial dalam amar putusannya menghukum tergugat untuk membayar uang pisah sebesar 4 bulan upah yakni sebesar Rp. 5.200.000,-. Atas putusan tersebut tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, tetapi permohonan tersebut ditolak. Dasar perhitungan uang pisah yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja dalam putusan tersebut adalah sama dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja (selanjutnya disingkat dengan UPMK) yang dianjurkan oleh mediator hubungan industrial. Mengenai besaran nominal hak atas uang pisah dapat dilihat juga

Adila Azani dkk, Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Halaman 22-39

dalam Putusan Nomor 976 K/Pdt-Sus-PHI/2024, dimana pihak tergugat dalam kasus ini adalah PT Federal International Finance (FIF Group) dihukum untuk membayar hak penggugat salah satunya adalah hak atas uang pisah PHK karena mangkir sebesar Rp 1.000.000, nominal tersebut diputuskan oleh majelis hakim dengan dalil tergugat bahwa hal tersebut berdasarkan kepada peraturan perusahaan sekalipun besar upah terakhir penggugat sebesar Rp 5.846.000.

Hak atas uang pisah sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 54 PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak memuat ketentuan sanksi bilamana ketentuan pasal-pasal tersebut tidak dipatuhi oleh pengusaha. Pemerintah hendaknya merumuskan akibat hukum bilamana ketentuan tersebut dilanggar mengingat bahwa sifat hubungan kerja sub ordinat yang secara tersirat memperlihatkan bahwa posisi pekerja sangat lemah. Ketentuan mengenai sanksi bertujuan sebagai upaya preventif dan represif. Pemerintah sebagai pihak berwenang harus aktif campur tangan dalam menjamin terpenuhinya hak pekerja

sehingga memberikan kepastian hukum atas hak normatif tersebut kepada pekerja, menjembatani posisi pekerja dan pengusaha agar setara dan tidak semakin senjang sehingga dapat menciptakan hubungan kerja dan hubungan industrial yang harmonis.

Kepastian dalam KBBI bermakna “perihal (keadaan) pasti, ketentuan, ketetapan.”¹⁶ “Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.”¹⁷ Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. "Undang-undang yang berisi aturan-aturan menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum."¹⁸ Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena

¹⁶ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, diakses pada 11 September 2024.

¹⁷ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010)

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008)

Adila Azani dkk, Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Halaman 22-39

mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Ketentuan hukum ketenagakerjaan mengenai hak upah pekerja harus memenuhi teori kepastian hukum tersebut. Peraturan perundang-undangan yang diterbitkan harus jelas dan tidak menimbulkan pasal karet yang berakibat kepada multi tafsir bahkan menimbulkan celah tercederainya hak normatif pekerja oleh pengusaha mengingat sifat hubungan kerja tersebut adalah sub ordinat.

Dalam ilmu perundang-undangan, dikenal asas *Lex Superiori Derogat Legi Inferiori*. Asas tersebut bermakna bahwa aturan hukum yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan aturan hukum yang lebih tinggi. Dengan demikian, aturan hukum yang lebih tinggi mengenyampingkan aturan

hukum yang lebih rendah. Mengacu kepada asas tersebut dikaitkan dengan permasalahan dalam topik ini, terlihat bahwa aturan hukum mengenai hak atas uang pisah dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan UU Ketenagakerjaan *jo* UU Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan. Jika mengacu kepada asas tersebut, PP Nomor 35 Tahun 2021 bisa saja membuka celah penerapan asas tersebut dan dicabut sesuai prosedur hukum yang berlaku. Akan tetapi jika dilihat konsideran menimbang PP Nomor 35 Tahun 2021, dijelaskan “bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UU Cipta Kerja, perlu menetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja.”¹⁹

Ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 tersebut tidak dihapuskan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, maknanya PP Nomor 35 Tahun 2021 hingga saat ini masih berlaku sebagai salah satu hukum positif ketenagakerjaan

¹⁹ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP No. 35 Tahun 2021, LN No. 45, TLN No. 6647, Konsideran Menimbang.

Adila Azani dkk, **Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Halaman 22-39**

sekalipun ketentuan Pasal 158 ayat (4), Pasal 164 ayat (2), dan Pasal 168 ayat (3) dihapuskan sejak diundangkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 sebab dasar lahirnya PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UU Cipta Kerja yang mana kedua pasal tersebut tidak dihapuskan oleh lahirnya UU Nomor 6 Tahun 2023. Akibatnya, hak atas uang pisah sebagai salah satu hak normatif pekerja tetap harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai salah satu kewajibannya bilamana terjadi PHK sesuai kriteria pasal-pasal tersebut yang menimbulkan akibat lahirnya hak atas uang pisah.

Besaran nominal hak atas uang pisah yang saat ini tidak ada standar baku perhitungannya dan hanya memberikan ruang diskusi bagi pekerja bersama-sama dengan pengusaha, mengingat hubungan yang bersifat subordinat dirasa hanya akan semakin melemahkan posisi pekerja. Bukan suatu rahasia lagi bilamana pengusaha akan selalu mengupayakan agar *labour cost* sekecil-kecilnya untuk mendapatkan laba sebesar-besarnya. Substansi klausul mengenai hak atas uang pisah seyogyanya memuat formulasi besaran atau rumus perhitungan hak atas uang pisah seperti

uang pesangon dan UPMK yang secara tegas sudah diformulasikan besarnya. Standar seperti ini harus ada untuk menjamin terpenuhinya rasa adil bagi pekerja yang mengalami PHK karena kriteria tertentu dan menimbulkan hak atas uang pisah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Hernawan dari Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada mengenai "Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", sejalan dengan tulisan tersebut, penulis sepakat dengan kajian penelitian bilamana dalam praktiknya ada putusan pengadilan yang menyamakan cara perhitungan uang pisah dengan UPMK apabila dalam sebuah perusahaan tidak ada kaidah otonom yang secara tegas mengatur besaran uang pisah, hal tersebut tidak dapat disalahkan sepenuhnya dan dapat dibenarkan karena bertujuan untuk memenuhi rasa keadilan dan mengisi kekosongan hukum sebagaimana ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum,

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan."²⁰

Penelitian tersebut juga mengkaji bahwa menyamakan uang pisah dengan UPMK dirasa kurang tepat, sebagaimana isi kesimpulan penelitian tersebut yakni:

"UPMK dan uang pisah diatur secara terpisah karena memiliki makna yang berbeda. UPMK, sesuai dengan namanya, merupakan bentuk penghargaan atas masa kerja dan kontribusi pekerja di perusahaan, sehingga wajar jika perhitungannya bersifat matematis, sebuah pertimbangan rasional. Uang pisah lebih bersifat emosional, sebuah dimensi moral, sehingga para pihak dapat mengatur sendiri besaran uang pisah melalui perjanjian kerja, PP atau PKB. Makna pengaturan mengenai uang pisah yang bersifat wajib dipenuhi oleh pengusaha tetapi besarnya ditentukan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB agar terjadi keseimbangan beban antara pengusaha dan pekerja ketika terjadi PHK. Uang pisah diberikan dalam PHK karena inisiatif pekerja dalam bentuk pengunduran diri atau alasan lain yang disebabkan perilaku minor

pekerja seperti mangkir. Dari sisi penegakan hukum, pengaturan yang demikian bermakna agar hakim lebih mudah menjatuhkan keadilannya atas dasar itikad baik dalam arti obyektif dalam putusannya. Uang pisah lebih tepat dimaknai sebagai uang tanda kasih daripada dipersamakan dengan uang penghargaan masa kerja."²¹

Mengenai besaran uang pisah seharusnya pemerintah menentukan standar minimum yang ideal dengan mengedepankan harkat dan martabat pekerja. Standar minimum tersebut bertujuan untuk memberikan rasa adil dan kepastian bagi pekerja dan pengusaha, serta mempermudah aparat penegak hukum melaksanakan tugasnya dalam penegakkan hukum dan menentukan standar pemenuhan hak atas uang pisah bilamana kemudian terjadi perselisihan hubungan industrial. Selain adanya ketentuan minimum besaran hak atas uang pisah, ketentuan mengenai adanya ruang diskusi bagi pekerja dan pengusaha tetap diberikan

²⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356, Ps. 100.

²¹ Ari Hernawan, "Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty of Law Universitas Islam Indonesia*, Vol. 30 Issue 3, (September 2023): 493.

Adila Azani dkk, Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Halaman 22-39

guna menyeimbangkan beban antara pekerja dan pengusaha.

Ketentuan adanya ruang diskusi bagi pekerja dan pengusaha untuk menyepakati besaran uang pisah dalam praktiknya selama ini mencerminkan tidak adanya eksistensi keadilan dalam pengaturan hak atas uang pisah. Ketentuan adanya ruang untuk menyepakati besaran hak atas uang pisah antara pekerja dan pemberi kerja seolah menunjukkan adanya tendensi menguntungkan pengusaha di dalam hubungan kerja sebagai pihak pemberi "perintah" yang berkedudukan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja. Dengan adanya standar minimum yang mengedepankan harkat martabat pekerja tersebut, sekalipun dalam musyawarah antara pekerja dan pengusaha terdapat kata mufakat berapa besaran yang harus dibayarkan oleh pengusaha lalu dituangkan dalam kaidah otonom, besaran uang pisah tersebut tidak berada di bawah standar minimum yang ditentukan dalam kaidah heteronom. Hal ini sangat penting dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja mengingat hubungan kerja bersifat sub ordinat dan kecenderungan pengusaha untuk meminimalisir *labour cost*.

Hukum ketenagakerjaan berada di antara ranah hukum privat dan hukum publik. Hukum privat dalam hubungan kerja terlihat dalam aspek hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan perjanjian, sedangkan hukum publik karena negara dalam hal ini pemerintah campur tangan melalui pembuatan regulasi yang mengatur hubungan kerja tersebut, pengawasan, dan penegakkan hukum ketenagakerjaan. Para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja baik itu pekerja maupun pengusaha selain harus mematuhi ketentuan dalam perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak layaknya undang-undang (asas *pacta sunt servanda*) juga harus mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja dan aturan pelaksana turunannya. Oleh sebab itu, langkah aktif yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah dengan merumuskan kembali ketentuan hukum mengenai hak atas uang pisah mulai dari undang-undang dan aturan di bawahnya secara sinkron, detil, serta komprehensif guna memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum bagi aktor-aktor dalam hubungan kerja.

KESIMPULAN DAN

REKOMENDASI

Pasca diundangkannya UU Nomor 6 Tahun 2023, pengaturan mengenai hak atas uang pisah bagi pekerja yang mengalami PHK atas kriteria tertentu yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan, saat ini pengaturan tersebut secara khusus terdapat dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Di dalam Konsideran menimbang PP Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan “bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UU Cipta Kerja, perlu menetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja.”²² Ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 tersebut tidak dihapuskan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Maknanya, PP Nomor 35 Tahun 2021 hingga saat ini masih berlaku sebagai salah satu hukum positif ketenagakerjaan sekalipun ketentuan Pasal 158 ayat (4), Pasal 164 ayat (2), dan Pasal 168 ayat

(3) dihapuskan sejak diundangkannya UU Nomor 6 Tahun 2023. Akibatnya, hak atas uang pisah sebagai salah satu hak normatif pekerja tetap harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai salah satu kewajibannya bilamana terjadi PHK sesuai kriteria pasal-pasal tersebut yang menimbulkan akibat lahirnya hak atas uang pisah.

Rekomendasi yang dapat diberikan kepada pemerintah terkait beberapa masalah mengenai uang pisah sebagaimana paparan sebelumnya, yakni:

1. Indonesia merupakan salah satu negara yang menganut sistem hukum *civil law*. Negara dengan sistem hukum *civil law* mengedepankan kepastian hukum dan menjadikan peraturan perundang-undangan tertulis sebagai sumber hukum. Untuk menciptakan rasa keadilan dan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, hendaknya pemerintah melakukan perubahan aturan hukum mengenai uang pisah dengan detil dan komprehensif, melakukan reformulasi

²² Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP No. 35 Tahun 2021, LN No. 45, TLN No. 6647, Konsideran Menimbang.

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

besaran uang pisah sekurang-kurangnya menentukan standar minimum besaran uang pisah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja bilamana terjadi PHK dengan kualifikasi tertentu serta tetap memberikan ruang diskusi kepada pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan dalam menentukan besaran uang pisah. Pemerintah juga seharusnya merumuskan sanksi bilamana kewajiban pemenuhan hak atas uang pisah bagi pengusaha tidak dipenuhi kepada pekerja sebagai upaya preventif dan represif dalam penegakkan hukum ketenagakerjaan secara umum dan hak-hak normatif pekerja secara khusus.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, "Penyelesaian Hak Normatif Pekerja Dalam Peraturan Di Inonesia", artikel diakses pada tanggal 15 Maret 2022 melalui

<http://repository.untag-sby.ac.id/414/7/JURNAL.pdf>.

Aloysius Uwiyono, *et.al.*, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Ari Hernawan, "Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty of Law Universitas Islam Indonesia*, Vol. 30 Issue 3, (September 2023): 493.

Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.

I Made Wisnu Yoga Wijaya, dkk, "Hak normatif Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit", artikel di akses pada tanggal 9 September 2024 melalui <https://ojs.unud.ac.id>.

Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP No. 35

Adila Azani dkk, *Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Halaman 22-39

Tahun 2021, LN No. 45, TLN
No. 6647, Konsideran
Menimbang.

Indonesia, *Undang-Undang tentang
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial*,
Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2004, LN No. 6 Tahun
2004, TLN No. 4356, Ps. 100.

Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar
Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana,
2008.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji,
*Peranan dan Penggunaan
Kepustakaan di Dalam
Penelitian Hukum*, Jakarta:
Pusat Dokumentasi UI, 1979.

Sri Mamudji et.al., *Metode Penelitian
dan Penulisan Hukum*, Jakarta:
Badan Penerbitan Fakultas
Hukum Universitas Indonesia,
2005.