



JH Ius Quia Iustum is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. Which Permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited

Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia¹

Ari Hernawan

**Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
Indonesia**

**Jln. Sosio Yustisia, Bulaksumur, Yogyakarta 55281 Indonesia
ari_hernawan@mail.ugm.ac.id**

Received: 2 November 2022; *Accepted:* 31 Juli 2023; *Published:* 6 Oktober 2023

DOI: 10.20885/iustum.vol30.iss3.art1

Abstract

The Employment Law, the Job Creation Law and their derivatives only provide separation pay as an obligation of the employer which must be fulfilled to the employee when terminating their employment relationship due to certain reasons, while leaving the amount to be regulated in the separate work agreement, the company regulations or the collective work agreement. The absence of authentic interpretation and provisions regarding the amount of separation pay in employment regulations in Indonesia raises problems in both the meaning and the application of the law. The questions raised in this research are whether the court decision that applies the amount of severance pay the same as the amount of reward for the fulfilled term of office is correct, and is the meaning behind setting the amount of separation pay determined in the work agreement, the company regulations, or the collective work agreement. This research aims to identify and analyze the aforementioned problems. The research method used is normative and analytical descriptive which relies on secondary data as the source. The results of the research display that, in cases where it is not regulated, the judge ultimately determines the amount of separation pay to be the same as the calculation of the gratuity for long service. This is not entirely correct because the reward for a long period of service is intended as a gratuity for years of service that has been dedicated to the company so that rational considerations are the basis for the calculation and separation money is intended more as a bond of love so that the moral dimension is stronger.

Keywords: Employment Law, Implementation, Meaning, Severance Pay, Work Termination

Abstrak

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja beserta turunannya hanya menyatakan uang pisah sebagai kewajiban pengusaha yang harus diberikan kepada pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu dan menyerahkan besarannya untuk diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Tidak adanya penafsiran otentik dan ketentuan mengenai besaran uang pisah dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia membawa permasalahan dalam makna dan penerapan hukumnya. Pertanyaan yang diangkat dalam penelitian ini ialah apakah putusan pengadilan yang menerapkan besaran uang pisah sama dengan besaran uang penghargaan masa kerja sudah tepat, dan apakah makna dibalik pengaturan besaran uang pisah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan yang diangkat sebagaimana disebutkan. Metode penelitian yang digunakan ialah normatif dan bersifat deskriptif analitis yang mengandalkan data sekunder sebagai sumber data. Hasil penelitian menunjukkan, dalam hal tidak diatur, hakim pada akhirnya menentukan besaran uang pisah sama dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja. Hal tersebut tidak sepenuhnya tepat karena uang penghargaan masa kerja dimaksudkan sebagai penghargaan atas masa kerja yang sudah diabdikan kepada perusahaan sehingga pertimbangan rasional menjadi dasar perhitungannya dan uang pisah lebih dimaksudkan sebagai tali kasih sehingga dimensi moral lebih kental.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Makna, Pemutusan Hubungan Kerja, Penerapan, Uang Pisah

¹ Hibah Penelitian URP 2022.

Pendahuluan

Hubungan kerja adalah perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah hubungan hukum yang bersifat diperatas, artinya antara pekerja dan pengusaha yang menjadi subjeknya memiliki hubungan kekuasaan sehingga bersifat subordinatif. Sifat subordinatif itu muncul dari salah satu unsur esensialia perjanjian kerja, yaitu adanya perintah. Hubungan yang bersifat subordinatif membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian melakukan pekerjaan yang lain, yaitu perjanjian pemborongan dan perjanjian melakukan jasa tertentu. Subordinasi membawa peluang hadirnya penyalahgunaan keadaan dan eksploitasi terhadap pekerja.

Hubungan kerja yang rawan konflik karena perbedaan kepentingan pekerja dan pengusaha potensial menimbulkan perbedaan pendapat atau pandangan. Perbedaan pendapat atau pandangan ini pada akhirnya memunculkan perselisihan hubungan industrial. Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang memiliki sensitifitas tinggi adalah pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Bagi pekerja, PHK berarti kehilangan pekerjaan dan penghasilan, karena dengan putusnya hubungan kerja maka berakhir pula hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Bagi pengusaha, pada dasarnya PHK juga membawa akibat hukum berupa pemberian kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pada beberapa PHK dengan alasan tertentu, tidak semua macam kompensasi tersebut diberikan kepada pekerja.

Pengusaha tidak berkewajiban memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, hanya diwajibkan membayar uang penggantian hak, dalam hal PHK dengan alasan:

1. Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis;
2. Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan seperti permohonan PHK yang diajukan pekerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan tertentu yaitu: 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 waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu; d) tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja; e) memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

3. Pekerja mengundurkan diri;
4. Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak;
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang menyebabkan kerugian perusahaan;
6. Pekerja dinyatakan bersalah oleh pengadilan atas perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 bulan.

Terhadap PHK dengan alasan tersebut, selain uang penggantian hak, pengusaha juga harus memberikan uang pisah. Uang pisah juga dikenal dalam usaha mikro dan usaha kecil ketika pekerja mengalami PHK. Tidak ada penafsiran otentik atau definisi yang diberikan oleh pembentuk undang-undang mengenai uang pisah dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana terakhir telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja maupun peraturan pelaksanaannya hanya disebutkan dan tidak ditemukan penjelasan yang mencukupi secara hukum.

Satu-satunya yang dapat dijadikan sebagai pegangan untuk memberi makna uang pisah adalah uang pisah bersifat wajib karena harus diberikan oleh pengusaha atas PHK dengan alasan tertentu. Besaran uang pisah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam PHK karena pengunduran diri, bahkan Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan hanya pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung yang berhak mendapatkan uang pisah. Ketentuan mengenai hal tersebut dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak lagi diatur (*no existing*) tetapi juga tidak dicabut.

Penelitian oleh Sherina Aurelia Hwananta dari Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, dengan judul "Hak Uang Pisah Pekerja/Buruh Akibat Pengunduran Diri atas Kemauan Sendiri dari Perspektif Keadilan" mengangkat permasalahan terkait dengan ketentuan uang pisah berdasarkan prinsip keadilan serta konsep pengaturan uang pisah yang ideal. Pada penelitian tersebut menunjukkan ketentuan hukum terkait uang pisah belum berdasarkan prinsip keadilan karena cenderung melindungi pengusaha. Agar ideal diperlukan penyempurnaan dengan merumuskan suatu pedoman yang mampu melindungi pekerja/buruh. Berbeda dengan penelitian ini yang lebih menekankan pada makna dan ketepatan penerapan uang pisah dalam putusan hakim.²

Penelitian Rangga Khumara Murty menunjukkan bahwa secara filosofis uang pisah ini merupakan bentuk penghargaan atas kebersamaan pekerja terhadap perusahaan. Menjadi relevan jika kemudian dalam penelitian tersebut juga dihasilkan kesimpulan bahwa dalam hal besaran uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, beberapa putusan pengadilan mengikuti perhitungan seperti perhitungan uang penghargaan masa kerja.³ Putusan pengadilan yang telah menjadi *landmark decision* (putusan penting) untuk menguatkan hal tersebut adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 104 K/Pdt.Sus/2010. Putusan Mahkamah Agung tersebut menguatkan putusan majelis hakim PHI sebelumnya yang dalam amar putusannya menghukum tergugat pengusaha untuk membayar uang pisah sebesar empat bulan upah, yakni sebesar Rp. 5.200.000,00. Kasusnya terjadi antara pekerja (Sumarli Triwahyuni) sebagai penggugat mengundurkan diri setelah 9

² Sherina Aurelia Hwananta, "Hak Uang Pisah Pekerja/Buruh Akibat Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri dari Perspektif Keadilan", *Jurnal JMFH*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2022.

³ Rangga Khumara Murty, "Tinjauan Yuridis Mengenai Uang Pisah dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengunduran Diri Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Tesis*, Program Studi Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2021, hlm. 90-91.

tahun bekerja di perusahaan tergugat (PT Industri Jamu Borobudur) dengan upah sebesar Rp. 1.300.000,00 per bulan. Tergugat enggan memberikan hak-hak penggugat, sehingga penggugat mengajukan gugatan ke PHI Surabaya. Tergugat belum memiliki peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama yang mengatur besaran uang pisah yang berhak diterima pekerja yang mengundurkan diri. Dalam kasus tersebut, perhitungan besaran uang pisah adalah sama dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja. Perhitungan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja dengan masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun adalah empat bulan upah. Dalam kasus tersebut, masa kerja Sumarli Triwahyuni lebih dari 9 tahun tetapi kurang dari 12 tahun sehingga sesuai dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja, uang pisah diputuskan sebesar Rp. 5.200.000,00 oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya yang dikuatkan oleh Majelis Hakim di Mahkamah Agung yang diketuai oleh Zaharuddin Utama dengan anggota Dwi Tjahyo Soewarsono, dan Buyung Marizal.

Putusan pengadilan tersebut menimbulkan problematika hukum yang muncul karena uang penghargaan masa kerja diatur secara terpisah dengan uang pisah, dengan pengaturan besaran yang sudah jelas. Artinya, pembentuk undang-undang tidak bermaksud menyamakan antara uang pisah dengan uang penghargaan masa kerja. Menjadi menarik untuk dikaji dalam sebuah ruang diskursif, melalui penelitian, ketepatan putusan pengadilan yang menerapkan besaran uang pisah sama dengan besaran uang penghargaan masa kerja. Secara kritis, menjadi relevan dan penting untuk dipertanyakan dan dijawab melalui penelitian, makna dibalik pengaturan mengenai besaran uang pisah dalam hukum ketenagakerjaan tersebut, tidak sekedar makna tekstualnya.

Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah di atas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut: *pertama*, apakah putusan pengadilan yang menerapkan besaran uang pisah sama dengan besaran uang penghargaan masa kerja sudah tepat? *kedua*, apakah makna dibalik pengaturan besaran uang pisah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut: *pertama*, untuk mengetahui dan menganalisis ketepatan putusan pengadilan yang menerapkan besaran uang pisah sama dengan besaran uang penghargaan masa kerja. *Kedua*, untuk mengetahui dan menganalisis makna dibalik pengaturan besaran uang pisah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan alat berupa studi dokumen dengan mengkaji putusan hakim terkait uang pisah. Penelitian dilakukan melalui pendekatan peraturan perundang-undangan dan hermeneutika hukum. Penelitian ini didukung wawancara terhadap narasumber yang berkompeten di bidangnya dengan mempergunakan alat berupa pedoman wawancara. Dalam penelitian normatif tidak ditunjuk lokasi penelitian tertentu karena data dapat diperoleh tanpa dibatasi oleh tempat. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Ketepatan Putusan Pengadilan yang Menerapkan Besaran Uang Pisah Sama dengan Uang Penghargaan Masa Kerja

Hubungan pekerja dan pengusaha yang rawan konflik membawa konsekuensi pada rentannya keberlanjutan hubungan. Dalam perjanjian bertimbang balik yang bersifat sementara seperti perjanjian kerja, pernyataan menghentikan perjanjian (*opzegging*) oleh kedua belah pihak atau oleh salah satu pihak dimungkinkan.⁴ Dengan putusannya hubungan hukum maka berakhir pula hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja tidak demi hukum menghapuskan perikatan-perikatan didalamnya. Ada perikatan yang tidak hapus hanya ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha baru benar-benar berakhir serta mengakhiri hak dan kewajiban

⁴ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Cetakan keempat, Binacipta, Bandung, 1999, hlm. 69

diantara keduanya jika semua perikatan-perikatan yang ada didalamnya sudah hapus.

Hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, namun hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang bersifat privat dan publik, oleh karena itu perikatan-perikatan yang ada didalamnya dapat hadir karena para pihak memang memperjanjikannya dan dapat timbul dari undang-undang. Para pihak dalam hubungan kerja tidak hanya terikat atas perjanjian kerja yang dibuat tetapi juga terikat oleh apa yang telah ditentukan dalam undang-undang. Undang-undang yang dimaksud adalah undang-undang yang bersifat pemaksa (*dwingend recht*), bukan yang bersifat pelengkap (*aanvullend recht*).

Ketentuan mengenai uang pisah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menunjukkan adanya dualisme hukum publik dan privat dalam hukum ketenagakerjaan. Definisi atau penafsiran otentik mengenai uang pisah tidak disebutkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan uang pisah sebagai kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja karena pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu seperti misalnya mengundurkan diri atau mangkir dengan persyaratan tertentu. Pengaturan kewajiban memberikan uang pisah kepada pekerja tersebut ternyata tidak diikuti dengan pengaturan mengenai besaran pemberian uang pisah.

Besaran uang pisah justru oleh undang-undang dimintakan pengaturannya dengan mekanisme privat melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, meskipun uang pisah adalah kewajiban yang diamanahkan oleh undang-undang dan karena itu merupakan domain dari hukum publik, tetapi besarnya menjadi ranah hukum privat. Dualisme pengaturan tersebut potensial menimbulkan kebingungan bagi pekerja, pengusaha, bahkan penegak hukum seperti hakim. Bagi hakim jika ada sengketa mengenai uang pisah juga menimbulkan permasalahan mengenai besarnya jika tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Rangga Khumara Murty menunjukkan bahwa meskipun tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tetapi karena merupakan kewajiban tetap harus dipenuhi oleh pengusaha karena merupakan hukum yang bersifat paksa.⁵ Berdasarkan penelusuran, terdapat beberapa putusan PHI yang menunjukkan hal tersebut, diantaranya dapat disebut Putusan PN Samarinda Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2016/PNSmr tanggal 13 Juni 2017 antara Abdul Hamid Dkk (61 orang) melawan PT. Thiess Contractors Indonesia, Putusan PHI Bandung Nomor 46/Pdt.Sus/PHI/2019/PN. Bdg antara Rahmawati melawan PT. Sariguna Primatirta, Putusan PN Medan Nomor 55/G/2013/PHI.Mdn antara Sukiran Jaya melawan CV Maju Jaya dan Putusan PN Surabaya Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Sby tanggal 18 Oktober 2017 antara Budiyo melawan PT. Amanggriya.⁶

Putusan PHI tersebut di atas, dalam hal besaran uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, perhitungan besarannya disamakan dengan perhitungan besaran uang penghargaan masa kerja. Perhitungan uang penghargaan masa kerja mendasarkan pada masa kerja dan upah sebulan. Dasar perhitungan upah sebulan adalah upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal upah sebulan tersebut lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan tetap sebagai dasar penentuan uang penghargaan masa kerja adalah tunjangan yang tidak dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi. Tunjangan tetap dibayarkan secara teratur, tidak dipengaruhi oleh faktor yang mudah berubah. Dalam hal tidak ada tunjangan tetap, tetapi hanya ada upah pokok dan tunjangan tidak tetap atau upah tanpa tunjangan, maka hanya upah pokok atau upah tanpa tunjangan yang dijadikan dasar penentuan uang penghargaan masa kerja.

⁵ Rangga Khumara Murty, *Op. Cit.*, hlm. 90-91.

⁶ Semua Putusan PHI tersebut memberikan uang pisah, meskipun tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Majelis hakim berpendapat bahwa apa yang ditentukan dalam undang-undang sebagai kewajiban tidak dapat ditiadakan hanya karena perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak mengaturnya.

Menurut penulis, sebagai kewajiban yang disebut eksplisit dalam undang-undang, uang pisah adalah hak kebendaan yang dimiliki oleh pekerja baik yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha maupun pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri pekerja, yang memenuhi syarat untuk itu, sehingga bersifat memaksa, tidak dapat ditiadakan keberadaannya. Sebagai hak kebendaan yang bersifat relatif maka dapat dipertahankan terhadap pengusaha yang mengingkarinya. Hal ini harus dipisahkan dengan ketentuan besaran uang pisah, yang diatur dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sehingga bersifat pelengkap dan mengatur. Dengan demikian ketentuan mengenai keberadaan uang pisah bersifat memaksa, sementara besaran uang pisah bersifat mengatur dan pelengkap, sehingga meskipun mengenai uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tetap harus diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK atau mengundurkan diri, yang memenuhi syarat untuk memperolehnya.

Mempersamakan besaran uang pisah dengan uang penghargaan masa kerja tidak dapat sepenuhnya dikatakan tepat, meskipun juga tidak dapat dikatakan salah. Dilihat dari asas bahwa putusan hakim harus dianggap benar dan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyebutkan bahwa hakim dalam putusannya dapat mempertimbangkan hukum, perjanjian, kebiasaan dan keadilan, bisa diterima jika besaran uang pisah disamakan dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja karena kebiasaan yang berlaku di praktik pengadilan seperti itu atau dianggap adil. Terkait dengan hal tersebut, Putusan MA Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008 menegaskan bahwa *judex facti* tidak salah menerapkan hukum dan putusan *judex facti* (Pengadilan Hubungan Industrial) yang memutus besarnya uang pisah sama dengan uang penghargaan masa kerja karena belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat dibenarkan guna memenuhi rasa keadilan dan kekosongan hukum.

Dari sisi maksud dan tujuan kehadiran uang pisah dan uang penghargaan masa kerja, mempersamakan besaran keduanya sebenarnya kurang tepat. Uang pisah dan uang penghargaan masa kerja merupakan entitas yang berbeda. Uang pisah tidak diberikan kepada semua pekerja atau tidak menjadi kewajiban semua

pengusaha. Uang pisah diberikan kepada pekerja dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan tertentu. Tidak semua PHK pengusaha dibebani uang pisah, hal ini berbeda dengan uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada semua PHK dengan pengecualian, salah satunya kepada PHK dengan alasan tertentu yang kepada pengusaha hanya dibebani dengan kewajiban memberikan uang penggantian hak dan uang pisah.

Uang pisah hanya diberikan untuk PHK tertentu seperti PHK dengan alasan mangkir 5 hari atau lebih berturut tanpa pemberitahuan, karena pekerja mengundurkan diri dan lain-lain yang telah diuraikan di muka. Ini merupakan pengecualian dari PHK pada umumnya yang mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam hal hakim memutuskan pekerja mendapatkan uang pisah meskipun keberadaannya tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sudah tepat. Hal tersebut karena keberadaannya merupakan pengaturan yang bersifat pemaksa, sebuah kewajiban yang dimanahkan oleh pembentuk undang-undang.

Menjadi tidak sepenuhnya tepat jika hakim pada akhirnya memutuskan besaran uang pisah sebesar sama dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja, karena memang keduanya berbeda dalam tujuan kehadiran dan penerapannya. Sesuai dengan namanya uang "penghargaan" masa kerja, wajar jika perhitungan didasarkan pada masa kerja. Semakin lama masa kerjanya, semakin besar uang penghargaan masa kerjanya. Dengan demikian ukuran uang penghargaan masa kerja lebih pada rasio, perhitungan matematis, tinggi rendahnya penghargaan ditentukan oleh masa kerjanya, meskipun tetap ada batas plafon untuk melindungi pengusaha.

Penelitian ini menunjukkan bahwa uang pisah sebaliknya tidak diatur dengan perhitungan matematis seperti uang penghargaan masa kerja. Besaran uang pisah bahkan diserahkan kepada para pihak melalui mekanisme perjanjian dan peraturan perusahaan. Artinya konsep uang pisah bukan sebagai penghargaan masa kerja, tetapi lebih sebagai "tali kasih", agar meskipun hubungan kerja berakhir hubungan tetap baik. Uang pisah bukan sebagai "penghargaan" masa kerja, tetapi bentuk penghormatan pekerja sebagai manusia

sesuai harkat dan martabatnya. Dengan demikian ukuran uang pisah bukan rasio tetapi kepatutan, sebuah ukuran moral. Dengan demikian, karena dasarnya adalah kepatutan maka dapat dipahami jika diserahkan kepada para pihak untuk mengaturnya melalui mekanisme perjanjian atau peraturan perusahaan.

Hakim sebenarnya dengan kebebasannya diberikan kewenangan untuk menetapkan besaran uang pisah jika perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak mengaturnya. Para pihak dapat membuat akta kompromi⁷ jika terjadi perselisihan atau sengketa mengenai besaran uang pisah, dan akta kompromis tersebut dapat dijadikan sebagai dasar hakim untuk menjatuhkan putusannya.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dengan demikian mempunyai peluang untuk menetapkan besaran uang pisah menggunakan kekuasaan diskresinya, karena para pihak belum mengatur besarannya sesuai dengan apa yang telah diamanahkan oleh undang-undang. Hakim dapat menggunakan kebijaksanaannya dan rasionalitasnya untuk menetapkan besaran uang pisah yang adil bagi pekerja dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.⁸ Diskresi ini memberikan alasan keleluasaan bagi pihak berwenang termasuk hakim untuk memutus sesuai dengan kebijaksanaan dan pertimbangannya sendiri, tidak semata-mata berdasarkan undang-undang.⁹

Dalam konteks hakim, diskresi adalah bentuk kebebasan hakim dalam menentukan sikap dan kebijakan, kebebasan untuk memilih, mengambil tindakan terhadap masalah yang ditangani.¹⁰ Hal tersebut tidak menyalahi amanah Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dimana hakim wajib menggali, mengikuti dan menerapkan nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dalam diskresi, peraturan

⁷ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cetakan Kedelapan, Liberty, Yogyakarta, 2009, hlm. 208-219. Sudikno Mertokusumo menyebutkan akta kompromi adalah perjanjian khusus yang dibuat setelah terjadinya perselisihan. Akta kompromi ini dibedakan dengan *pactum de compromittendo* sebagai klausula dalam perjanjian dimana ditentukan para pihak diharuskan mengajukan perselisihannya kepada seorang atau majelis wasit. *Pactum de compromittendo* ini hanyalah merupakan sebagian saja dari ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian. Pada waktu membuat *pactum de compromittendo*, sama sekali belum terjadi perselisihan.

⁸ Nindry Sulisty Widiastiani, "Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Veritas et Justitia* No. 1 Vol. 7 Tahun 2021, hlm. 50.

⁹ Mhd Taufiqurrahman, "Kedudukan Diskresi Pejabat Pemerintahan", *Jurnal Retentum*, No. 1 Vol. 1 Tahun 2019, hlm. 56.

¹⁰ Dina Natalia Kumampung, "Tugas Fungsi dan Diskresi Hakim untuk Mengadili dan Memutus Perkara pidana", *Jurnal Lex Administratum*, No. 2 Vol. VI, Tahun 2018, hlm. 6.

perundang-undangan tidak semata-mata ditinggalkan, namun menjadi pedoman secara garis besar saja.¹¹

Peraturan perundang-undangan pada dasarnya terdiri atas norma hukum yang dimuat dalam beberapa jenis peraturan tertulis. Norma ini mengikat umum dan tersusun menjadi satu kesatuan hirarki yang menentukan kedudukan dan kekuatan hukumnya. Norma yang satu dan lainnya dibentuk dan diberlakukan atas dasar kehendak untuk memberikan landasan yuridis atas perbuatan hukum tertentu. Antar norma yang disusun tersebut harus terjalin hubungan yang sistematis dan harmonis.¹² Harmonisasi hukum perlu diciptakan sebagai upaya atau proses penyesuaian asas dan sistem hukum agar terwujud kesederhanaan hukum, kepastian hukum dan keadilan. Harmonisasi dapat mengatasi kejanggalan diantara norma-norma hukum dalam peraturan perundang-undangan.¹³ Harmonisasi tersebut dapat dilakukan dengan penemuan hukum oleh hakim ketika menemukan perkara atau kasus yang tidak jelas hukumnya, tidak ada hukumnya, atau tidak lengkap hukumnya seperti ketentuan mengenai uang pisah ini.

Penemuan hukum adalah proses pembentukan hukum oleh hakim atau petugas-petugas hukum lainnya yang diberi tugas melaksanakan hukum atau menerapkan peraturan hukum umum untuk peristiwa hukum yang konkret. Penemuan hukum merupakan proses konkretisasi dan individualisasi peraturan hukum (*das sollen*) yang bersifat umum dengan mengingat akan peristiwa konkrit (*das sein*) tertentu.¹⁴ Menurut Utrecht, apabila terjadi suatu peraturan perundangan yang belum jelas atau belum mengaturnya, hakim harus bertindak berdasar inisiatifnya sendiri untuk menyelesaikan perkara tersebut. Hal tersebut berarti seorang hakim harus berperan untuk menentukan bagaimana hukumnya,

¹¹ Agus Nurudin, "Diskresi Yudisial: Antara Keadilan dan Pencitraan", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, No. 1 Jilid 45 Januari 2016, hlm. 18.

¹² Nurfaqih Irfani, "Asas Lex Superior, Lex Specialis, dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, dan Penggunaannya dalam Penalaran dan Argumentasi Hukum", *Jurnal Legislasi Indonesia*, No. 3. Vol. 16, Tahun 2020, hlm. 306.

¹³ Sapto Budoyo, "Konsep Langkah Sistemik Harmonisasi Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", *Jurnal Ilmiah Civis*, No. 2, Vol. IV, Tahun 2014, hlm. 619.

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 2020, hlm. 38.

sekalipun peraturan-peraturan perundangan-undangan tidak dapat membantunya dalam membuat keputusan.¹⁵

Hakim dalam putusannya dengan demikian perlu responsif atas persoalan uang pisah yang masih menyisakan persoalan hukum didalamnya. Untuk menjadi responsif, hakim perlu mengantisipasi hal-hal dalam situasi sulit, seperti ketiadaan pengaturan uang pisah dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hakim dalam putusannya harus responsif mendorong suatu pendekatan baru yaitu suatu pendekatan yang berpusat pada masalah. Hakim dalam putusannya selain memperhatikan pertimbangan yuridis juga perlu melihat aspek filosofis yang berintikan pada kebenaran dan keadilan serta aspek sosiologis yang mempertimbangkan tata nilai budaya yang hidup dalam masyarakat.¹⁶

Tidak adanya pengaturan yang tegas terhadap keberadaan uang pisah menunjukkan bahwa kritik terhadap hukum selalu ditujukan kepada tidak memadainya hukum sebagai alat perubahan dan sebagai alat untuk mencapai keadilan substantif.¹⁷ Hal tersebut juga menunjukkan semakin melemahnya kewajiban pengusaha untuk patuh pada hukum di tengah validitas peraturan yang semakin dipertanyakan. Hal ini perlu diperhatikan oleh hakim ketika menjatuhkan putusannya terkait besaran uang pisah. Atas dasar kebebasan hakim, dimana putusan hakim harus dianggap benar, hakim memang tidak salah jika memutuskan uang pisah yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dengan perhitungan yang sama dengan uang penghargaan masa kerja, tetapi sebaliknya juga dapat memutuskan besaran uang pisah lebih tinggi dari itu karena perlindungan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan adalah perlindungan minimal. Uang pisah tidak hanya dilihat dari sisi rasio, layak tidaknya, tetapi juga dengan kepatutan, sebuah dimensi moral, apalagi pekerja yang bersangkutan bukan hanya tidak menerima uang penghargaan masa kerja, tetapi juga uang pesangon dan hanya mengharapkan uang penggantian hak dan uang pisah.

¹⁵ E. Utrecht., *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Cetakan Kesebelas, Ichtiar Baru, Jakarta, 2013, hlm. 248.

¹⁶ Ahmad Rifa'i, *Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, 2010, hlm. 126.

¹⁷ Philippe Nonet dan Philip Selznich, *Hukum Responsif, Pilihan di Masa Transisi*, Terjemahan, Cetakan -, Perkumpulan untuk Pembaharuan Hukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis (HuMa), Jakarta, 2005, hlm. 59-60.

Gustav Radbruch mengemukakan idealnya suatu putusan hakim harus memuat *idee des recht*, yang meliputi tiga unsur yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan. Ketiga unsur tersebut oleh hakim seharusnya dipertimbangkan dan diakomodir secara proporsional, sehingga pada gilirannya dapat dihasilkan putusan yang berkualitas dan memenuhi harapan para pencari keadilan.¹⁸ Di dalam penegakan hukum harus ada keseimbangan antara ketiga nilai tersebut.¹⁹ Jika terjadi ketegangan antara nilai-nilai dasar tersebut, menurut Radbruch harus menggunakan asas prioritas dimana prioritas pertama selalu jatuh pada nilai keadilan, baru nilai kegunaan atau kemanfaatan dan terakhir kepastian hukum. Ini menunjukkan Radbruch menempatkan nilai keadilan lebih dari nilai kemanfaatan dan kepastian hukum dan menempatkan nilai kepastian hukum dibawah nilai kemanfaatan hukum. Diterapkannya asas prioritas ini membuat proses penegakan dan pemberlakuan hukum positif di Indonesia masih dapat berjalan.²⁰

Makna Dibalik Pengaturan Besaran Uang Pisah Ditentukan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

Tidak ada peraturan perundangan yang memberikan definisi mengenai uang pisah, demikian juga doktrin. Uang pisah hadir karena dalam PHK dengan alasan tertentu pekerja tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Berbeda dengan uang penghargaan masa kerja yang memang diberikan sebagai “penghargaan” atas masa kerja pekerja yang bersangkutan, sehingga perhitungannya dikaitkan dengan masa kerja dan upah sebulan, sebuah hitungan matematis. Uang pisah kurang tepat dimaknai sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja sebab alasan PHK lebih karena inisiasi pekerja melalui pengunduran diri atau hal “minor” yang dilakukan pekerja seperti mangkir. Kata “penghargaan” dirasakan tidak mewakili PHK dengan alasan seperti itu.

¹⁸ J.H. Nieuwenhius, “Drie Beginselen van Contracten Recht”, Diss RUL, Deventer, 1979, hlm. 122, sebagaimana dikutip dari Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Cetakan Pertama, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 319.

¹⁹ Yovita A. Mangesti dan Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum*, Cetakan Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2014, hlm. 74.

²⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 20.

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

Besaran uang pisah diserahkan kepada pekerja dan pengusaha melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama juga dalam logika hukum dapat diterima karena PHK tersebut bukan inisiasi dan /atau kesalahan pengusaha, maka tidak dapat besarnya ditentukan melalui undang-undang dan dibebankan kepada pengusaha tanpa melalui kesepakatan dengan pengusaha. Hal ini merupakan bentuk perlindungan kepada pihak yang tidak bersalah. Pengusaha yang tidak bersalah dalam PHK dengan alasan tertentu tidak adil jika dibebani dengan besaran uang pisah dengan perhitungan sebagaimana perhitungan uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dengan rumus perhitungan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang.

Uang pisah lebih bersifat sebagai tali kasih, sehingga tidak tepat dengan perhitungan matematis dan karena itu membutuhkan kesepakatan pengusaha melalui perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Uang pisah bahkan bisa ditentukan sepihak oleh pengusaha melalui peraturan perusahaan dan pekerja dalam hal ini lebih berperan memberi masukan. Di dalam penerapan hukumnya, pengaturan uang pisah yang demikian lebih bermakna memudahkan hakim untuk menjatuhkan keadilannya, jika ternyata dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak diatur mengenai uang pisah. Hakim dapat menerapkan asas itikad baik dalam putusannya. Itikad baik dimaksud adalah itikad baik dalam arti obyektif, yaitu memperhatikan kepatutan dan kelayakan. Patut adalah ukuran moral, dan layak adalah ukuran rasio, sehingga putusan hakim lebih mendekati keadilan.

Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara eksplisit menyebutkan bahwa dalam membuat keputusan hakim dapat mendasarkan pada hukum, perjanjian, keadilan

dan kebiasaan. Artinya jika hukum dan perjanjian tidak mengatur, maka pertimbangan hakim dapat mendasarkan pada keadilan. Hal yang demikian lebih tepat dilakukan daripada secara analogi menerapkan perhitungan uang pisah dengan rumus seperti perhitungan uang penghargaan masa kerja yang berbeda maksud pembentukannya, apalagi sistem hukum *civil law* seperti Indonesia, tidak menganut asas preseden (*The Binding Force of Precedent*).

Sebenarnya untuk diterapkan secara analogi harus ada kemiripan mengenai uang pisah dan uang penghargaan masa kerja. Secara tekstual pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja terpisah dengan pengaturan mengenai uang pisah. Peruntukan uang penghargaan masa kerja dan uang pisah juga berbeda. Uang penghargaan masa kerja merupakan kewajiban yang dibebankan kepada pengusaha untuk diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada umumnya. Uang pisah diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK karena alasan tertentu seperti mengundurkan diri, dipersamakan dengan mengundurkan diri dan lain-lain alasan yang disebutkan di muka. Uang pisah dengan demikian, khusus diberikan kepada pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya merupakan inisiasi dan/atau penyebabnya lebih karena perbuatan pekerja. Menyamakan uang pisah dengan uang penghargaan secara analogi oleh karena itu kurang tepat karena keduanya memiliki perbedaan makna.

Hak pekerja atas uang pisah sebenarnya sudah dilindungi oleh hukum. Hak atas uang pisah bukan hanya memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menikmatinya tetapi di sisi lain juga mengikat pengusaha dengan kewajiban untuk melaksanakannya. Kewajiban tersebut memerintahkan pengusaha untuk melaksanakannya dan dapat menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya, apabila dilanggar. Artinya, keberadaan uang pisah merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat (pekerja) agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.²¹

Uang pisah merupakan wujud perimbangan dalam bentuk hak individual bagi pekerja dan kewajiban pada pihak pengusaha. Hak merupakan kenikmatan, sedangkan kewajiban merupakan pembatasan dan beban sehingga yang

²¹ *Ibid*, hlm. 53.

menonjol dalam hubungan hukum adalah aspek aktifnya yaitu hak. Dalam hubungan hukum, hak dan kewajiban para pihak kadang tidak diatur secara jelas, sehingga pemenuhan kewajiban menjadi melemah seperti dalam uang pisah. Hukum seharusnya dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel melainkan juga produktif dan antisipatif.²²

Hal yang perlu diperhatikan jika menyerahkan besaran uang pisah kepada mekanisme perjanjian atau peraturan perusahaan adalah dalam perjanjian yang terbentuk dalam kondisi tidak seimbang dapat memunculkan kondisi ketidakseimbangan hak dan kewajiban, sehingga dapat merugikan pihak yang lainnya. Ketidaksamaan kondisi dan posisi tawar dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam perumusan hak dan kewajiban serta implementasinya.

Ketika besaran uang pisah diserahkan kepada kesepakatan para pihak melalui mekanisme perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, atau bahkan melalui peraturan perusahaan, sangat sulit bagi pekerja untuk berhadapan secara setara dengan pengusaha. Dibutuhkan jaminan penegakan hukum yang kuat, situasi ekonomi yang stabil dan pekerja atau serikat pekerja yang kuat. Bagi pekerja, situasi seperti itu sebenarnya tidak memberi keuntungan karena posisi tawar ketika berhadapan dengan aktor lain sangat lemah. Kehadiran mekanisme penyelesaian secara bipartit berpotensi merugikan pekerja karena pekerja yang posisinya subordinat harus berhadapan sendiri dengan pengusaha, meskipun diwakili serikat pekerja, sementara fungsi negara sebagai pelindung tidak ada karena negara berada di luar proses kesepakatan.

Pada sisi lain bisa dipahami bahwa kehadiran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dimaksudkan agar para pihak dapat mengatur besaran dan pelaksanaan uang pisah secara lebih cepat dan sederhana karena tidak harus berhadapan dengan birokrasi yang tidak efisien dan efektif. Terutama bagi pengusaha, mekanisme perjanjian dan peraturan perusahaan dianggap lebih murah dibanding ketika melibatkan pihak ketiga yang mekanismenya lebih panjang, birokratis dan mahal sehingga tidak efisien. Bagi

²² Lili Rasjidi dan I.B. Wysa Putra, *Hukum sebagai Suatu Sistem*, Cetakan Kedua, Remaja Rusdakarya, Bandung, 2003, hlm. 118.

pengusaha, pengaturan besaran uang pisah dan pelaksanaannya saat ini sebenarnya adalah model ideal sebagai solusi pragmatis karena meminimalkan biaya.

Bagi pekerja, pengaturan uang pisah seperti itu bukan sebuah pilihan, karena masih belum mampu berhadapan setara dengan pengusaha ketika membuat kesepakatan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sudah ada, tetapi belum mampu menghadirkan serikat pekerja yang kuat dan kohesif termasuk ketika membuat kesepakatan tentang uang pisah dalam perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dapat dilihat dari Putusan MA No. 848/K/Pdt.Sus/2009. Dalam perkara ini majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan MA menetapkan uang pisah sebesar 1 (satu) juta seperti yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan Carrefour Indonesia. Jumlah yang relatif rendah dibandingkan dengan akibat PHK yang diterima pekerja, tetapi karena sudah diatur dalam peraturan perusahaan, hakim mempergunakannya sebagai dasar putusan besaran uang pisah sesuai amanah undang-undang.

Pengaturan uang pisah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan masih terdapat tumpang tindih dan inkonsistensi atau disharmoni dalam peraturan perundang-undangan.²³ Kondisi tersebut mengakibatkan berbagai interpretasi dalam penerapan hukumnya. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan hilangnya benang merah politik hukum yang telah ditentukan.²⁴ Tepat seperti pendapat Ian Fuller, bahwa dalam sebuah sistem hukum terdapat usaha manusia yang bertujuan menundukkan perilaku manusia berdasarkan pedoman atau aturan umum. Apapun tujuan substantifnya, sistem hukum terikat untuk memenuhi standar prosedur tertentu, tanpa adanya kepatuhan terhadap hukum, maka sistem hukum yang ada tidak berarti.²⁵

²³ Aloysius R. Entah, "Indonesia: Negara Hukum yang Berdasarkan Pancasila", *Jurnal Seminar Nasional Hukum*, No. 1, Vol. 2, 2016, Semarang, FH UNNES, hlm. 539.

²⁴ Sidhartha dkk., *Menuju Harmonisasi Sistem Hukum sebagai Pilar Pengelolaan Wilayah Pesisir Indonesia*, Cetakan -, Bappenas, Jakarta, 2005, hlm. 62.

²⁵ Hilaire McCobray, et al., "Text Books on Jurisprudence", Blackstone Press Limited, 1995, P. 89-90 dalam I Dewa Gede Atmadja dkk., *Teori-Teori Hukum*, Cetakan Pertama, Setara Press, Malang, 2018, hlm. 21.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Beberapa putusan pengadilan yang menerapkan besaran uang pisah sama dengan uang penghargaan masa kerja sesungguhnya tidak sepenuhnya tepat. Uang penghargaan masa kerja dan uang pisah diatur secara terpisah karena memiliki makna yang berbeda. Uang penghargaan masa kerja, 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, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Makna pengaturan mengenai uang pisah yang bersifat wajib dipenuhi oleh pengusaha tetapi besarnya ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama agar terjadi keseimbangan beban antara pengusaha dan pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Uang pisah diberikan dalam pemutusan hubungan kerja 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.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia sebagaimana ciri dari sistem hukum *civil law* mengedepankan kepastian hukum. Peraturan perundang-undangan adalah sumber hukum utama. Untuk menjamin kepastian hukum perlu pengaturan dengan formulasi yang jelas mengenai besaran uang pisah, sebagaimana pengaturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang penggantian hak.

2. Dalam hal tidak ada pengaturan yang jelas mengenai besaran uang pisah dan/atau ketiadaan pengaturan uang pisah dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hakim dapat menjatuhkan keadilannya berdasarkan asas itikad baik. Itikad baik dalam hal ini adalah itikad baik dalam arti obyektif dimana penentuan besaran uang pisah atas dasar kepatutan dan kelayakan. Patut adalah ukuran moral dan layak adalah ukuran rasio. Hal ini lebih tepat daripada menyamakan besaran uang pisah dengan uang penghargaan masa kerja karena keduanya memiliki makna yang berbeda.

Daftar Pustaka

Buku

- Atmadja, I Dewa Gede, dkk., *Teori-Teori Hukum*, Cetakan Pertama, Setara Press, Malang, 2018.
- Budiono, Herlien, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia, Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Cetakan Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Mangesti, Yovita A., dan Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum*, Cetakan Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2014.
- Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cetakan Kedelapan, Liberty, Yogyakarta, 2009.
- _____, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Cetakan Pertama, Maha Karya Pustaka, Yogyakarta, 2020.
- Nonet, Philippe and Philip Selznich, *Hukum Responsif, Pilihan di Masa Transisi*, Terjemahan, Cetakan -, Perkumpulan untuk Pembaharuan Hukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis (HuMa), Jakarta, 2005.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Rasjidi, Lili, dan I.B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung, 2003.
- Rifa'I, Ahmad, *Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif*, Cetakan ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Setiawan, R., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Cetakan Keempat, Binacipta, Bandung, 1999.
- Sidhartha, dkk., *Menuju Harmonisasi Sistem Hukum sebagai Pilar Pengelolaan Wilayah Pesisir Indonesia*, Cetakan -, Bappenas, Jakarta, 2005.
- Utrecht., E., *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Cetakan Kesebelas, Ichtiar Baru, Jakarta, 2013.

Hasil Penelitian/Tugas Akhir

Rangga Khumara Murty, "Tinjauan Yuridis Mengenai Uang Pisah dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengunduran Diri Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Tesis*, Program Studi Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2021.

Jurnal

Agus Nurudin, "Diskresi Yudisial: antara Keadilan dan Pencitraan", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, No. 1 Jilid 45 Januari 2016.

Aloysius R. Entah, "Indonesia: Negara Hukum yang Berdasarkan Pancasila", *Jurnal Seminar Nasional Hukum*, No. 1, Vol. 2, Tahun 2016.

Dina Natalia Kumampung, "Tugas Fungsi dan Diskresi Hakim untuk Mengadili dan Memutus Perkara pidana", *Jurnal Lex Administratum*, No. 2 Vol. VI, Tahun 2018.

Mhd. Taufiqurrahman, "Kedudukan Diskresi Pejabat Pemerintahan", *Jurnal Retentum*, No. 1 Vol. 1 Tahun 2019.

Nindry Sulistya Widiastiani, "Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Veritas et Justitia* No. 1 Vol. 7 Tahun 2021.

Nurfaqih Irfani, "Asas Lex Superior, Lex Spesialis, dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, dan Penggunaannya dalam Penalaran dan Argumentasi Hukum", *Jurnal Legislasi Indonesia*, No. 3 Vol. 16, Tahun 2020.

Sapto Budoyo, "Konsep Langkah Sistemik Harmonisasi Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", *Jurnal Ilmiah Civis*, No. 2, Vol. IV, Tahun 2014.

Sherina Aurelia Hwananta, "Hak Uang Pisah Pekerja/Buruh Akibat Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri dari Perspektif Keadilan", *Jurnal JMFH*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2022.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Pengadilan

Putusan MA Nomor 587/K/Pdt.Sus/2008 tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara P.T. GE Finance Indonesia melawan Rini Kurniasari

Putusan MA Nomor 848/K/Pdt.Sus/2009 tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Riska Oktriana melawan P.T. Carrefour Indonesia

Putusan MA Nomor 104/K/Pdt/Sus/2010 tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Sumarli Triwahyuni melawan P.T. Industri Jamu Borobudur

Putusan PN Medan Nomor 55/G/2013/PHI Mdn tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Sukiran Jaya melawan CV Maju Jaya

Putusan PHI Samarinda Nomor 92/Pdt.Sus.PHI/2016/PN Smr tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Abdul Hamid dkk. (61 Orang) melawan P.T. Thiess Contractors Indonesia

Putusan PN Surabaya Nomor 77/Pdt.Sus.PHI/2017/PHI Sby tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Budiyono melawan P.T. Amanggriya

Putusan PHI Bandung Nomor 46/Pdt.Sus/PHI/2019/PN Bdg tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Rahmawati melawan P.T. Sariguna Primatirta