

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
ATAS HAK UANG PISAH SETELAH
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:
Viona Sandy
NPM. 2006200214**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Jum'at**, Tanggal **20 September 2024**, Jam **08.30 WIB** sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : **VIONA SANDY**
NPM : **2006200214**
PRODI / BAGIAN : **HUKUM/HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS HAK UANG PISAH SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Dinyatakan : (**A**) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (SH)** Dalam Bagian **Hukum Perdata**

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum

NIDN : 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H

NIDN : 0118047901

Anggota Penguji :

1. **Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.**
2. **Dr. Mhd. Teguh Syuhada Lubis, SH.,M.H.**
3. **Dr. Ismail Koto , S.H., M.H.**

1.

2.

3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/II/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Jum'at** tanggal **20 September 2024**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : VIONA SANDY
NPM : 2006200214
Prodi/Bagian : HUKUM HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS HAK UANG PISAH SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Penguji :
1. Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H. NIDN. 0129057701
2. Dr. Mhd. Teguh Syuhada Lubis, SH.,M.H NIDN. 0018098801
3. Dr. Ismail Koto , S.H., M.H. NIDN. 0106069401

Lulus, dengan nilai A, Predikat Istimewa

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH).

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H.,M.H
NIDN. 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
ATAS HAK UANG PISAH SETELAH PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA

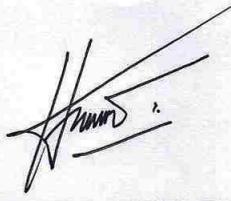
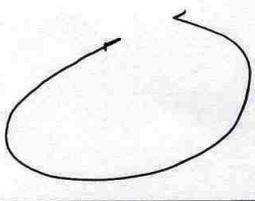
Nama : VIONA SANDY

NPM : 2006200214

Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 20 September 2024.

Dosen Penguji

		
<u>(Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.)</u> NIDN : 0129057701	<u>(Dr. Mhd. Teguh Syuhada Lubis, SH.,M.H)</u> NIDN : 0018098801	<u>(Dr. Ismail Koto, S.H., M.H)</u> NIDN : 0106069401

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi :

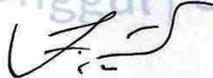
NAMA : VIONA SANDY
NPM : 2006200214
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS HAK UANG PISAH SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PENDAFTARAN : TANGGAL 13 SEPTEMBER 2024

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502


Dr. ISMAHL KOTO., M.H
NIDN. 0106069401



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [y umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi :

Nama : VIONA SANDY
NPM : 2006200214
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS HAK UANG PISAH SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Dosen Pembimbing : Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H
(NIDN. 0106069401)

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 13 September 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : VIONA SANDY
NPM : 2006200214
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
ATAS HAK UANG PISAH SETELAH PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 30 Agustus 2024

DOSEN PEMBIMBING

Dr. ISMAEL KOTO, S.H., M.H.
NIDN: 0106069401

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/umsumedan)

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Viona Sandy
NPM : 2006200214
Program Studi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja
Pembimbing : Dr. Ismail Koto, S.H., M.H

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	01 Maret 2024	Diskusi judul dan rumusan masalah	
2.	10 Maret 2024	Bimbingan proposal skripsi	
3.	15 Maret 2024	Revisi penulisan proposal skripsi	
4.	16 Maret 2024	Revisi sumber data	
5.	19 Maret 2024	ACC Proposal Skripsi	
6.	15 Agustus 2024	Bimbingan skripsi	
7.	16 Agustus 2024	Revisi penulisan skripsi	
8.	19 Agustus 2024	Revisi hasil rumusan masalah	
9.	23 Agustus 2024	ACC Skripsi	

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Medan, 30 Agustus 2024

Diketahui:
Dekan Fakultas Hukum

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Dosen Pembimbing

Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H.
NIDN: 0106069401



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003

<https://umsu.ac.id>  rektor@umsu.ac.id  [umsumedan](#)  [umsumedan](#)  [umsumedan](#)  [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : VIONA SANDY
NPM : 2006200214
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS HAK UANG PISAH SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 02 Oktober 2024

Saya yang menyatakan,



VIONA SANDY
NPM. 2006200214

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan, keselamatan, dan ilmu pengetahuan yang merupakan Amanah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi. Shalawat dan salam juga dipersembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja”** disadari tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian, dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan skripsi ini, baik moril maupun materil yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih secara khusus dan istimewa diberikan kepada orang yang paling berharga dan berjasa dalam hidup Penulis, yang selalu menjadi panutan dan inspirasi bagi Penulis selama ini. Untuk yang pertama dan diutamakan, wanita pertama di dalam hidup Penulis, Ibunda Gusni Erlina , yang telah memberikan seluruh kasih sayangnya kepada Penulis, wanita paling berjasa dalam mendidik dan mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada Penulis. Kemudian, alm Ayahanda M. Izwar Marpaung, yang merupakan panutan, role model Penulis dalam perkembangan dari segi akademik maupun non-akademik. Kemudian terima kasih kepada Ibunda kedua bagi penulis Gusni

Tati, yang telah memberikan dukungan penuh baik materil maupun imateril kepada penulis. Dan Teman-Teman Penulis, yang telah memberikan banyak sekali pelajaran dan berbagai ilmu baik akademik maupun non-akademik. Semoga Allah SWT. senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan serta rezeki yang berlimpah kepada mereka.

Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah Penulis haturkan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
2. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
3. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
4. Ibu Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
5. Ibu Nurhilmiah, S.H., M.H. selaku Kepala Bagian Hukum Acara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
6. Bapak Dr. Ismail Koto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis selama perkuliahan hingga penulisan skripsi;
7. Serta Bapak dan Ibu dosen yang mengajar selama ini di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan satu persatu;

8. Terimakasih kepada Komunitas Peradilan Semu Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (KPS FH UMSU) yang menjadi wadah bagi dalam berkembang selama di bangku perkuliahan.
9. Terimakasih kepada Arif Prayuda Akbar, yang menjadi lelaki terdekat, seseorang yang siap mendengarkan keluh kesah Penulis, serta selalu memberikan semangat kepada Penulis selama proses penulisan skripsi;
10. Terimakasih kepada Abangda Muhammad Ali Panjaitan, S.H. dan Abangda Ahmad Revaldi Azhari, S.H., yang telah membimbing dan menjadi saudara dan terus membantu penulis dikampus.
11. Terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sejak awal masa perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Illahi robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun bisadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 08 Agustus 2024

Viona Sandy

ABSTRAK

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Viona Sandy

Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dari pengertian tersebut dapat dipahami berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi bisa juga berasal dari keinginan pekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja. Jenis penelitian ini merupakan penelitian normatif dan pendekatan penelitian prinsip-prinsip hukum peraturan perundang-undangan, dan penelitian sistematis dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hak-hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia terdiri dari Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Kompensasi Lainnya, seperti uang pisah. Uang Pisah maupun UPH keduanya diberikan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi, tata cara termasuk waktu pencairan atau pembayaran Uang Pisah maupun UPH perlu dilihat kembali dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama itu. Sengketa perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui litigasi atau proses persidangan. Begitupun Proses penyelesaian sengketa terhadap pekerja yang tidak diberikan hak uang pisah dimulai dengan pengajuan gugatan ke pengadilan negeri dan berakhir dengan keputusan yang dibuat oleh hakim. Namun, ada dua cara untuk menyelesaikan sengketa: melalui proses litigasi dan non-litigasi.

Kata Kunci : Pemutusan hubungan kerja, pekerja, hak uang pisah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
Bab I. PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian.....	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Definisi Operasional	8
D. Keaslian Penelitian	9
E. Metode Penelitian	11
1. Jenis Penelitian	11
2. Sifat Penelitian	12
3. Pendekatan Penelitian.....	12
4. Sumber Data	12
5. Alat Pengumpulan Data.....	13
6. Analisis Data	14
Bab II. TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Perlindungan Hukum Pekerja.....	15
B. Hak Uang Pisah.....	20
C. Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
Bab III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Pengaturan Hak-Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	26
B. Pelaksanaan Pemberian Hak Uang Pisah Terhadap Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja.	45

C. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Diberikan Hak Uang Pisah	47
Bab IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Hukum ketenagakerjaan telah berkembang seiring dengan perkembangan di masyarakat seiring dengan kebutuhan kerja. Awalnya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian, namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya Perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjaannya atau bahkan dengan calon pekerja). Dengan demikian, diperlukan adanya suatu aturan (hukum) yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja tersebut.¹

Bekerja merupakan salah satu upaya masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup, dapat didasarkan pada pekerjaan, keterampilan yang dimilikinya, atau bahkan ada pula yang tidak bekerja berdasarkan keterampilan yang dimilikinya. Yang terpenting adalah kemampuan manusia. Dapat memenuhi kebutuhan hidup. Dari pengertian tersebut dapat dipahami

¹ Endeh Suhartini Dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo Persada. Halaman 29.

bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi bisa juga berasal dari keinginan pekerja/ buruh.

Pada saat seseorang bekerja pada orang lain (dalam hal ini adalah pengusaha) maka terdapat sebuah hubungan yang dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja ini merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja ini merupakan sesuatu yang abstrak dan harus dikonkritkan melalui perjanjian kerja. Adapun perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/ buruh yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari para pihak baik pengusaha maupun pekerja. Oleh sebab itu, kedua belah pihak harus memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut.²

Perjanjian kerja umumnya dibuat antara pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan kepada perorangan yang di bangun atas dasar kepercayaan antara kedua belah pihak. Perjanjian ini menjadi sebuah perbuatan hukum yang terjadi ketika seorang pekerja telah berjanji kepada perusahaan yang saling berjanji untuk saling melaksanakan kegiatan kerja. Dan pada hakekat nya, masyarakat harus memiliki satu pekerjaan untuk mampu bertahan hidup. Ciri-ciri dari perjanjian ini yaitu melakukan pekerjaan tertentu, adanya perintah atau dibawah perintah orang lain dan ada upah.³

² Mustika Prabaningrum Kusumawati. “ Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK Melalui Pengunduran diri”. *Dalam Jurnal Literasi Hukum*. Volume 4. Nomor 1. 2020. Halaman 52.

³ Arifuddin Dkk. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di Berhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya (Studi Kasus Putusan No. 148/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Plg)”. *Dalam Jurnal Yustisi*. Volume 10. Nomor 2. 2023. Halaman 52.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Kontrak kerja atau perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴

Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁵ Dari pengertian tersebut dapat dipahami berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi bisa juga berasal dari keinginan pekerja.

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak.

⁴ Ibid. Halaman 52

⁵Taufiq Yulianto. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri". *Dalam Jurnal Law Reform*. Volume 6. Nomor 2. Oktober 2011. Halaman 82.

Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Strategi perampingan organisasi adalah salah satu alternatif ini. Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau Perusahaan.⁶

Apabila diperbandingkan jelas pekerja yang terkena PHK oleh pengusaha akan mendapatkan kompensasi yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang mengundurkan diri. Jadi dapat dikatakan seorang pekerja/buruh yang telah melakukan kesalahan ataupun pelanggaran kemudian terkena PHK akan mendapatkan kompensasi yang jauh lebih besar dibandingkan pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik.⁷

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 Bagi pekerja, PHK berarti kehilangan pekerjaan dan penghasilan, karena dengan putusnya hubungan kerja maka

⁶ Rudi Febrianto Wibowo Dkk. “ Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak”. *Dalam Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. Volume 3. Nomor 1. 2021. Halaman 110.

⁷ Taufiq Yulianto. *Op.Cit.* Halaman 83.

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.⁸

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam aturan tersebut besaran kompensasi dalam UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan alasan terjadinya PHK,⁹ namun terkait dengan uang pisah pada Undang-Undang manapun atau pun peraturan pemerintah tidak diatur mengenai besaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga dalam hal ini menimbulkan

⁸ Ari Hernawan. "Makna dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". *Dalam Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. Volume 30. Nomor 3. September 2023. Halaman 276

⁹ Regina Amelia. 2021. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Phk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Makassar. Halaman 10.

kerugian bagi pekerja dan juga menimbulkan ketidakpastian hukum atas tidak diaturnya besaran pembayaran uang pisah.

Mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja itu sendiri seyogyanya juga terdapat di dalam QS. asy-Syu'araa' (26): 183.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَتَّبِعُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.”

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneitian ini diberi judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaturan hak-hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja (phk)?
- b. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak uang pisah terhadap pekerja setelah pemutusan hubungan kerja?
- c. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak diberikan hak uang pisah?

2. Faedah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini dapat memberikan faedah antara lain :

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, wawasan serta sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum khususnya.
- b. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan masyarakat luas dalam hal mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atas hak uang pisah setelah pemutusan hubungan kerja.

B. Tujuan Penelitian

Berdarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaturan Hak-Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pemberian Hak Uang Pisah Terhadap Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Diberikan Hak Uang Pisah.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus

yang akan diteliti.¹⁰ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu Perlindungan hukum terhadap pekerja atas hak uang pisah setelah pemutusan hubungan kerja, terdapat uraian definisi operasional sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum adalah hak setiap warga negara untuk melindungi hak-haknya dan memperoleh perlindungan atas hak-haknya yang telah diakui oleh hukum. ¹¹ Perlindungan hukum didefinisikan sebagai serangkaian tindakan dalam bentuk jaminan kepada subjek hukum, dalam upaya memberikan kepastian dan supremasi hukum. Jadi diharapkan bahwa tenaga kerja dapat menghindari tindakan pengusaha yang melanggar hukum dan tidak bertanggung jawab. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa partisipasi pekerja dalam pembangunan nasional sangat penting, disertai dengan berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. ¹²
2. Pengertian perkerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain.
3. Pengertian hak adalah peluang yang diberikan kepada setiap individu untuk bisa mendapatkan, melakukan, serta memiliki sesuatu yang

¹⁰ Ida Hanifah dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan. CV. Pustaka Prima. Halaman 17

¹¹ Ilham fariduz zaman (2023). “*Pengertian perlindungan hukum dan penegakan hukum*”. <https://pinterhukum.or.id/pengertian-perlindungan-hukum-dan-penegakan-hukum/>. (diakses pada tanggal 05 Maret 2024. Pukul 11.00 WIB)

¹² Ismail Koto dan Ida Hanifah. 2021. “The Legal Protection for Female Workers in the Perspective of Islamic Law and Law No. 11 Year 2020 on Job Creation”. Dalam *Jurnal Randwick International of Social Sciences (RISS)*. Volume 2 Nomor 4. Halaman 527.

diinginkan oleh individu tersebut.¹³

4. Uang pisah adalah kompensasi yang diberikan yang diberikan oleh Perusahaan sebagai bentuk penghargaan untuk pengabdian karyawan selama bekerja dalam waktu tertentu dengan capaian prestasi yang baik.
5. Pemutusan Hubungan Kerja, menurut PP No. 35 Tahun 2021 adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

D. Keaslian Penelitian

Permasalahan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja bukanlah hal yang baru. Oleh karenanya banyak peneliti–peneliti sebelumnya yang mengangkat terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun pencarian kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Perguruan Tinggi lainnya, tidak ditemukan penelitian yang sama dengan pokok bahasan yang diteliti yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja”**. Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti

¹³ Mochamad Aris Yusuf “Pengertian Hak: Jenis-jenis hak beserta contohnya”. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-hak/>. (Diakses pada tanggal 05 Maret 2024. Pukul 16.59 WIB)

sebelumnya, ada judul yang hamper mendekati sama dengan penelitian ini, antara lain:

1. Regina Amelia, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makasar, Tahun 2021 yang berjudul “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”. Skripsi ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, literatur, pendapat yang dikeluarkan oleh para ahli dan juga hasil penelitian yang berkaitan erat dengan pembuktian dalam sebuah perkara.
2. Sintha Dewi Silalahi, NIM 14840220, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Tahun 2021, yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak”, Penelitian ini dilakukan dengan cara normatif yang mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan.
3. Hamzah Ba’agil, NIM 21601021060, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Tahun 2020, yang berjudul “Analisis Yuridis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus UD.Tiga Topi Kota Surabaya)”, Skripsi ini menggunakan penelitian

hukum empiris yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di Masyarakat.

Berdasarkan dua Penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang sedang peneliti kerjakan, yaitu terdapat perbedaan secara konstruktif, substansi dan pembahasan yang dimana penelitian yang dilakukan peneliti saat ini mengarah kepada Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai suatu teknik yang umum bagi ilmu pengetahuan.¹⁴ Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian ilmiah dan karena itu menggunakan metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu peneltitian hukum doktriner yang mengacu pada norma–norma hukum.¹⁵ Penelititan hukum normatif disebut juga penelitian hukum doctrinal, dimana hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertuliskan peraturan Perundang-undangan (*law in books*), dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan Perundang–undangan atau hukum tertulis.

¹⁴ Eka N.A.M Sihombing dan Cynthia Hadita. 2022. *Penelitian Hukum*. Malang : Setara Press. Halaman 3

¹⁵ Ibid. Halaman 43

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah deskriptif dengan memaparkan apa adanya tentang suatu peristiwa hukum atau kondisi hukum. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang menggambarkan secara sistematis data mengenai masalah yang akan dibahas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara sistematis sehingga dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini didasarkan pada prinsip-prinsip hukum peraturan perundang-undangan, dan penelitian sistematis dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.¹⁶

4. Sumber Data

Sumber data yang di dapat digunakan dalam penelitian hukum ini terdiri sebagai berikut :

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam; yaitu Al-Qur'an; (QS. asy-Syu'araa' (26): 183. Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim pula disebutkan sebagai data kewahyuan. Bahwa dalam penelitian ini dicantumkan berupa ayat Al-Qur'an sebagai dasar mengkaji, menganalisa dan menjawab permasalahan yang di teliti.
- b. Data sekunder, yaitu data pustaka yang mencakup dokumen–dokumen resmi dan publikasi tentang hukum. Data sekunder terdiri dari :

¹⁶ Ida Hanifah dkk. *Op. Cit.* Halaman 20

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan–bahan yang terdiri dari Peraturan Perundang–undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu berupa buku–buku dan tulisan–tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian.¹⁷ Bahan–bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti tulisan, jurnal dan buku–buku yang dianggap berkaitan dengan pokok permasalahan yang diangkat.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, internet dan lain sebagainya.¹⁸

5. Alat Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dari data sekunder menggunakan alat pengumpul data berupa studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan melalui penelusuran literatur yang dilakukan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mengunjungi toko-toko buku guna menghimpun data sekunder seperti: buku–buku hukum, dokumen, jurnal ilmiah, peraturan Perundang–undangan, dan lain sebagainya

¹⁷ Zainuddin Ali. 2009. *Metode Penelitian Hukum. Edisi 1(satu)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Sinar Grafika. Halaman 106.

¹⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin. 2013. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Rajawali Pers. Halaman 119.

yang dibutuhkan dalam penelitian. Serta melakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

6. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Analisis data yang dilakukan dengan melakukan studi kepustakaan (*library research*). Sehingga, dapat diambil pemecahan masalah yang akan diuraikan dengan menggunakan analisis kualitatif yakni pemilihan teori-teori, asas-asas, norma-norma, doktrin dan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang relevan dengan permasalahan, membuat sistematika dari data-data tersebut sehingga akan menghasilkan kualifikasi tertentu yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum Pekerja

Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah bebas atau sama. Seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan, karena hal tersebut tidak sesuai dengan isi dari Pancasila dan UUD RI Tahun 1945 sebagai landasan hukum Negara Republik Indonesia, namun pada kenyataannya secara sosiologis pekerja atau buruh tidaklah bebas, karena dengan bermodalkan tenaganya saja kadangkala seorang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri terlebih lagi lapangan kerja sekarang tidak sebanding dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan.¹⁹

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang berupaya meningkatkan kesejahteraan manusia meskipun kesempatan kerja terbatas. Selain pembatasan, terdapat permasalahan serius lainnya terkait perlindungan, pengupahan, tunjangan, perselisihan hubungan industrial, penyuluhan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Penegakan hukum ketenagakerjaan Pasal oleh pemerintah rentan terhadap kelemahan kelembagaan Pasal dan bahkan penipuan. Permasalahan lainnya adalah

¹⁹ Rohendra Fathammubina Dan Rani Apriani “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”. *Dalam Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure*. Volume 3. Nomor 1. 2018. Halaman 119.

permasalahan koordinasi dan kinerja antarlembaga yang belum optimal dan memprihatinkan.²⁰

Ruang lingkup perlindungan pekerja/buruh berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 secara umum meliputi:

1. Perlindungan upah pekerja, tunjangan dan jaminan sosial.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan hukum bagi pembentukan dan keikutsertaan dalam serikat pekerja/serikat buruh. Pekerja/Serikat Buruh.
4. Perlindungan hak tawar-menawar mendasar pekerja, dengan pengusaha.²¹

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 Huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).

²⁰ Ida Hanifa Dan Ismail Koto. "Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Dimasa Pandemi Covid-19". *Dalam jurnal Yuridis*. Volume 8. Nomor 1. 2021. Halaman 25.

²¹ Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional". *Dalam Jurnal Administrative Law & Governance Jurnal*. Volume 2. Nomor 2. 2019. Halaman 329.

4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dalam kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Ketentuan pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para

penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.²²

Asas sebagai landasan fundamental tidak boleh dihiraukan. Mengacu pada UU Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Dan ayat (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Sehingga, hak-hak pekerja itu harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan. Misalnya, pekerjaan pokok harus diisi oleh karyawan tetap, bukan karyawan kontrak.²³

Pasal 1 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁴

²² Devi Rahayu. 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka. Halaman 116/117.

²³ Ismail Koto dan Ida Hanifa. 2022. “Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia”. Dalam *Jurnal Legalitas*. Volume 14 Nomor 2. Halaman 197

²⁴ Aris Prio Agus Santoso. 2022. “pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri”. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS. Halaman 29

Berikut adalah ruang lingkup substansi tata cara pembuatan kesepakatan kerja bersama (Permenaker No. PER-01/Men/1985):²⁵

1. Pihak-pihak yang membuat KKB atau PKB: bagian ini memuat uraian mengenai identitas pihak-pihak yang mengadakan atau membuat KKB atau PKB.
2. Ketentuan umum: yaitu cangkupan atau luas keberlakuan dari PKB yang dibuat berlaku terhadap pihak yang mengadakan termasuk anggota serikat pekerja, seluruh pekerja di perusahaan atau cabang-cabang perusahaan.
3. Hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja, seperti persyaratan penerimaan kerja, masa percobaan, status pekerja, pemutusan hubungan kerja.
4. Mengenai hari kerja dan jam kerja, termasuk lembur, istirahat, dan cuti yang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Mengenai dispensasi bagi pekerja untuk tidak bekerja, misalnya; ada keluarga sakit/meninggal, pernikahan.
6. Pengupahan, yang memuat antara lain sistem pengupahan termasuk kenaikan upah, premi, dan bonus.
7. Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial, yaitu mengenai perawatan, pengobatan bila pekerja sakit, Asuransi Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

²⁵ Ibid. Halaman 29

8. Aturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.
9. Mengenai tata tertib kerja, disiplin ditempat kerja, termasuk peringatan dan skorsing.
10. Cara penyelesaian perselisihan, keluhan kesah kerja dan peningkatan kesejahteraan serta ketrampilan kerja.
11. Mengenai masa berlaku, perubahan dan perpanjangan PKB.

B. Hak Uang Pisah

Hubungan kerja merupakan perikatan yang lahir dengan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah hubungan hukum yang memiliki 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.²⁶

Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh ataupun serikat buruh Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Perselisihan Hubungan Industrial bisa saja timbul karena adanya hak-hak yang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-

²⁶ Ari Hernawan. *Op.Cit.* Halaman 476

undangan yang berlaku (Perselisihan Hak) dan ada pula yang disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan (Perselisihan Kepentingan). Untuk menghindari akan terjadinya kedua jenis perselisihan ini, maka perlu adanya rasa saling pengertian diantara kedua belah pihak, yang dapat diwujudkan melalui komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dimungkinkan untuk dilaksanakan melalui penyelesaian melalui luar pengadilan. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diusahakan melalui penyelesaian perselisihan yang terbaik menguntungkan kedua belah pihak, yaitu penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Untuk menghindari terjadinya suatu perselisihan Hubungan Industrial, maka kedua belah pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan tersebut dengan berbagai cara. Apabila pencegahan perselisihan tersebut tidak berhasil dilakukan, maka wajib diadakan perundingan bipartit diantara para pihak yang berselisih, yang telah diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan. Perundingan bipartit ini merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pengusaha dan

pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh adalah dengan melakukan penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 memberi jalan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan pengusaha.²⁷

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

²⁷ Yuniarti Tri Suwadi. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Melalui Perundingan Bipartit". *Dalam Jurnal Ketenagakerjaan*. Volume 14. Nomor 2. Desember 2019. Halaman 84.

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.²⁸

C. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

²⁸ Ari Hernawan. *Op. Cit.* Halaman 481

dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.²⁹

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan Perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini pada dasarnya mengakhiri hubungan kerja antara pekerja sebagai bawahan dan pemberi kerja sebagai atasan.³⁰

Menurut pendapat Maimun PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.

Berdasarkan pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³¹

Adapun alasan-alasan melarang pengusaha melakukan PHK yaitu:

²⁹ Sri Hadayani Dan Riswan Munthe. "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha". *Dalam Jurnal Magister Hukum UMA*. Volume 11. Nomor 2. Desember 2018. Halaman 130.

³⁰ Dalinama Telaumbanua. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish. Halaman 83.

³¹ Parlin Dony Sipayung Dkk. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis. Halaman 64.

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja menikah.
- e. Pekerja Perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam satu Perusahaan, kecuali diatur lain.
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja Bersama, dan peraturan Perusahaan.
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna ulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut, batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan Kembali pekerja yang bersangkutan.³²

³² Dalina Telaumbana. Op. Cit. Halaman 83/84.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak-Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini terdiri dari peraturan perundang-undangan dan diluar peraturan perundang-undangan. Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Secara umum, pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 juga menjadi payung hukum utama. Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan, selain UUD 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat sumber hukum terbaru yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja).³³

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi atau kompensasi dalam bentuk apa pun.

³³ Agus Salim dan Agung Arafat Saputra. 2024. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Litigasi/Non-Litigasi). Cetakan Pertama. Jawa Tengah : PT Media Pustaka Indo

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup semua orang yang bekerja untuk siapa saja, baik itu perorangan, persekutuan badan hukum atau pun badan lainnya, yang terpenting adalah mereka menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Meskipun demikian, maknanya lebih luas. Dibutuhkan penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini karena upah yang ada selama ini selalu diberikan dalam bentuk uang saja, meskipun ada juga pekerja atau buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³⁴

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja dalam mendukung ekosistem investasi, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan diatur dalam:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan
4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, Halaman 33-35.

Dalam rangka untuk melindungi hak-hak pekerja atau buruh maka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja atau buruh, yaitu:

1. Pasal 5, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Pasal 6, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Pasal 11, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Pasal 31, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.³⁵

Berikut hak-hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia:

1. Pesangon, pekerja yang mengalami PHK berhak atas pesangon yang jumlahnya ditentukan berdasarkan masa kerja. Menurut Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan pesangon adalah sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun: 1 bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: 2 bulan upah.

³⁵ Muhamad Sadi Is Dan Sobandi. 2022. "Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia". Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Jakarta : Kencana. Halaman 68

- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: 3 bulan upah, dan seterusnya hingga maksimal 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih.³⁶
2. Uang Penghargaan Masa Kerja, selain pesangon, pekerja juga berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja yang besarnya juga diatur dalam Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003:
 - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 2 bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun: 3 bulan upah, dan seterusnya hingga maksimal 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih.³⁷
3. Uang Penggantian Hak, pekerja yang terkena PHK juga berhak atas uang penggantian hak yang terdiri dari:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja.
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.³⁸
4. Kompensasi Lainnya, jika perusahaan tidak memenuhinya, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja juga bisa mendapatkan kompensasi tambahan

³⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (2)

³⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (3)

³⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (4)

sesuai dengan perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang lebih menguntungkan.³⁹

Tidak seperti karyawan yang di PHK, karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau resign tidak akan menerima pesangon. Namun, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menetapkan bahwa karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau resign berhak atas uang pisah dan penggantian hak (UPH).⁴⁰

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 merupakan aturan turunan dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak-hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peraturan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK.

Pada pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi. Pasal ini secara khusus memberikan panduan mengenai kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di-PHK dengan alasan efisiensi, sebagai bagian dari upaya untuk mengurangi beban perusahaan tanpa mengabaikan hak-hak pekerja.

³⁹ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 82

⁴⁰ Salma Nurshafa. 2024. "Hak Karyawan Yang Mengundurkan Diri atau Resign" . <https://catapa.com/blog/hak-karyawan-yang-mengundurkan-diri-atau-resign>. (Diakses pada tanggal 7 Agustus 2024. Pukul 12.00 WIB)

Dengan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yaitu:

1. Hak Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja, pasal 40 menegaskan bahwa pekerja yang di-PHK karena efisiensi berhak menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Besaran uang pesangon dan penghargaan masa kerja ini diatur sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.
2. Uang Penggantian Hak, pekerja yang mengalami PHK juga berhak atas uang penggantian hak. Uang penggantian hak ini meliputi hak-hak pekerja yang belum terpenuhi selama masa kerja, seperti cuti tahunan yang belum diambil, biaya atau ongkos pulang pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, serta penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan yang besarnya ditetapkan sebesar 15% dari total uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Berdasarkan pasal 41 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan. Pasal ini memberikan panduan mengenai kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di-PHK karena alasan-alasan tersebut, sebagai bagian dari upaya untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja. Dengan demikian meliputi:

1. PHK Akibat Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan Perusahaan, pasal ini menyatakan bahwa dalam hal terjadi PHK yang disebabkan oleh penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 40.
2. Pilihan untuk Melanjutkan atau Tidak Melanjutkan Hubungan Kerja
 - a. Jika penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan tersebut mengakibatkan pekerja tidak lagi melanjutkan hubungan kerja, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3).
 - b. Jika pekerja memilih untuk tidak melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3).

Pasal 42 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi perusahaan. Pasal ini menjelaskan jenis kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK sebagai hasil dari langkah-langkah efisiensi perusahaan, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Dalam kasus PHK yang disebabkan oleh efisiensi, pekerja berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2);
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3); dan
3. Uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 40 ayat (4).

Pada pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur hak-hak pekerja yang mengalami PHK karena kerugian perusahaan atau keadaan memaksa (*force majeure*). Pasal ini mengatur jenis kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK sebagai akibat dari situasi tersebut, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Sebagai akibat dari kerugian perusahaan atau keadaan memaksa (*force majeure*), pekerja berhak atas hak-hak berikut jika PHK terjadi:

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 40 ayat (4).

Tujuan pasal ini adalah untuk memberikan kompensasi yang layak dan melindungi hak-hak pekerja dalam situasi sulit. Jika pasal ini diterapkan

dengan benar, itu akan membantu menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dan mempertahankan hubungan industrial yang stabil.

Berdasarkan pada pasal 44 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena penutupan perusahaan karena kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau lebih atau keadaan memaksa (*force majeure*) yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat beroperasi. Pasal ini mengatur jumlah kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK sebagai akibat dari keadaan tersebut. Maka pekerja berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Berdasarkan pasal 45 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan ditutup karena yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*). Pasal ini menentukan kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK dalam keadaan seperti itu. Dalam hal ini pekerja berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 0,5 (setengah) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).

2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Pada pasal ini juga mengatur hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Pada pasal 46 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 0,5 (setengah) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Berikutpun mengatur hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Pasal 47 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan dalam keadaan pailit. Pasal ini menetapkan ketentuan mengenai kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK dalam kondisi tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak mendapatkan kompensasi berupa:

1. Uang pesangon sebesar 0,5 (setengah) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Pasal 48 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh

Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Hal yang dimaksud dalam pasal 36 huruf g adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/ buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. 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;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

Pasal 49 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

1. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 50 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mengajukan permohonan PHK atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i. Pasal ini menetapkan ketentuan mengenai kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja dalam situasi tersebut berupa:

1. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian Kerja Bersama.

Adapun syarat-syarat Pengajuan Permohonan PHK oleh Pekerja yang dimaksud yaitu:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Berdasarkan pasal 51 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Pekerja/Buruh 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 maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 0,5 (setengah) kali ketentuan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).

Pada pasal ini juga mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 juga menegaskan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2).

Beda dari pasal-pasal sebelumnya pada pasal 53 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 ini mengatur tentang apabila pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
2. Untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
3. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;

4. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.

Bantuan sebagaimana dimaksud pada pasal ini diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan dihitung sejak hari pertama Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.

Pada pasal 54 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam pasal 54 ini Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja karena alasan Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

1. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
2. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dan Pekerja dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja kembali.

Pada pasal 54 ini juga mengatur bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dan Pekerja dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja berhak atas:

1. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4); dan
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dipasal ini mengatur jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dan Pekerja dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja berhak atas:

1. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
2. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Berdasarkan pasal 55 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);

2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Dalam pasal 55 ini juga mengatur Pekerja dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3)
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Pasal 54 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun. Pasal ini menetapkan ketentuan mengenai kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang pensiun berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Berdasarkan pasal 57 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan:

1. Uang pesangon pasal 40 ayat (2);
2. Sebesar 2 (dua) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

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.⁴¹

B. Pelaksanaan Pemberian Hak Uang Pisah Terhadap Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Uang Pisah diberikan dalam hal pekerja/karyawan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, namun khusus diberikan kepada karyawan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Artinya, tidak semua pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang pisah.

Bahwa perusahaan wajib mempertimbangkan dan menghargai pengabdian karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan konduite. Uang pisah adalah uang yang diberikan oleh pengusaha sebagai penghargaan atas pengabdian dan loyalitas pekerja/buruh selama masa kerja tertentu dengan prestasi dan konduite yang baik yang merupakan kompensasi atas tidak adanya uang pesangon dan uang jasa.

⁴¹ Ari Hernawan. 2022. "Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" . Dalam Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM. No 3 Vol 30. Halaman 481

Bagi karyawan yang mengundur diri atas kemampuan sendiri (*resign*), hanya berhak atas Uang Pengganti Hak (UPH).⁴² Khusus bagi karyawan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, pekerja tersebut juga berhak diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaan pemberiannya, merupakan, kewenangan para pihak untuk memperjanjikannya, dalam perjanjian kerjaperaturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama⁴³.

Jadi, Uang Pisah diberikan bersamaan dengan Uang Penggantian Hak (UPH) yang terdiri dari:⁴⁴

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima kerja
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan UMPK bagi yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Uang Pisah ini besarnya dan pelaksanaan pemberiannya merupakan kewenangan para pihak untuk memperjanjikannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama. Pelaksanaan di sini meliputi pula waktu pembayaran Uang Pisah.

⁴² Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴³ Pasal 162 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

⁴⁴ Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan

Uang Pisah diberikan kepada karyawan yang bersangkutan jika memenuhi syarat:⁴⁵

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri

Uang Pisah dan UPH, berapa rentang waktu pencairan UPMK juga dikembalikan lagi pengaturannya dalam PK, PP, atau PKB. Kedua hal itu diberikan saat pekerja mengundurkan diri, yani saat hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terputus. Saat itulah pekerja yang bersangkutan dapat menuntut haknya.⁴⁶

Uang Pisah maupun UPH keduanya diberikan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi, tata cara termasuk waktu pencairan atau pembayaran Uang Pisah maupun UPH perlu dilihat kembali dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama itu. Tidak ada rentang waktu yang menjadi standar hukum pembayaran Uang Pisah maupun UPH selain yang tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dimaksud.

⁴⁵ Pasal 81 angka 45 [Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perppu Cipta Kerja](#) yang mengubah Pasal 154A ayat (1) huruf i [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#)

⁴⁶ Tri Jata Ayu Pramesti. 2015. "Kapan Seharusnya Uang Pisah Cair?". <https://www.hukumonline.com/klinik/a/kapan-seharusnya-uang-pisah-cair-lt559f647a75eed/>. (Diakses pada tanggal 14 Agustus 2024. Pukul 16.53 WIB)

C. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Diberikan Hak Uang Pisah

Definisi mengenai perselisihan hubungan industrial telah mengalami beberapa perubahan sejalan dengan perkembangan perundangan. UU No. 22 Tahun 1957 belum mendefinisikan perselisihan industrial tetapi mencantumkan definisi mengenai perselisihan perburuhan, yaitu pertentangan antara majikan (atau perkumpulan majikan) dengan pekerja/buruh (atau SP/SB) yang muncul karena tidak adanya pemahaman yang memadai mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tujuan memperbaiki masalah formal ketenagakerjaan dan perburuhan. Tujuan utama dari undang-undang ini adalah untuk menciptakan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴⁷

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 2 Tahun 2004, yang menjelaskan jenis-jenis perselisihan perburuhan yaitu:

1. Perselisihan hak;

Perselisihan hak yang dapat timbul karena tidak dipenuhinya hak terhadap para pihak. Kemudian terdapat perbedaan pelaksanaan dalam pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang diatur

⁴⁷ Suherman Toha. 2010. Laporan Akhir "Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Ham Ri

sedemikian rupa sehingga perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama tidak dapat dipenuhi. Contohnya: seorang pekerja/buruh melakukan aksi mogok kerja dikarenakan upah atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

2. Perselisihan kepentingan;

Merupakan perselisihan yang sering kali muncul dalam suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja karena adanya ketidaksesuaian persepsi dalam pemenuhan syarat-syarat perjanjian kerja yang sudah ditetapkan, baik itu peraturan kerja perusahaan, atau Kontrak kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dan karyawan/karyawan. Contohnya: dikarenakan ketidaksesuaian pendapat terkait pembuatan syarat-syarat kerja yang disepakati yaitu kenaikan upah, uang makan dan lainnya.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Perselisihan yang timbul karena berakhirnya hubungan kerja salah satu pihak, masalah yang timbul karena kurangnya pemahaman bersama tentang berakhirnya hubungan kerja salah satu pihak, dapat menjadi pelanggaran aturan dalam hal ini. Contohnya: PHK karena pekerja pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja memutuskan untuk resign

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya terjadi di dalam perusahaan karena tidak ada keseragaman keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Dalam suatu perselisihan hubungan industrial yang berselisih adalah pengusaha atau perusahaan dan serikat buruh/serikat pekerja.⁴⁸ Kebanyakan sengketa perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui litigasi atau proses persidangan. Begitupun Proses penyelesaian sengketa terhadap pekerja yang tidak diberikan hak uang pisah dimulai dengan pengajuan gugatan ke pengadilan negeri dan berakhir dengan keputusan yang dibuat oleh hakim. Namun, ada dua cara untuk menyelesaikan sengketa: melalui proses litigasi dan non-litigasi.

Posisi dua jenis upaya baik melalui jalur litigasi maupun melalui jalur non litigasi, keduanya memiliki tujuan yang sama yakni untuk menyelesaikan sengketa. Langkah penyelesaian sengketa dimulai dari penyelesaian non litigasi terlebih dahulu, apabila tidak mampu menyelesaikan permasalahan, barulah kemudian upaya penyelesaian litigasi ditempuh.⁴⁹

⁴⁸ Gaudensia Mariana Dan Dipo Wahyoeno. "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Dalam Jurnal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*. Volume 3 Nomor 1 Januari - April 2023. Halaman 669

⁴⁹ Wayan Agus Vijayantera Dan Nyoman Jaya Kesuma. 2022. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*. Cetakan Pertama. Denpasar : Universitas Mahasaraswati Press. Halaman.70

1. Penyelesaian Sengketa Non-Litigasi

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU AAPS), ada dua jenis penyelesaian non-litigasi yang tersedia di Indonesia: Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Non-Litigasi.

Arbitrase berasal dari kata "arbitrase", yang berasal dari bahasa Latin dan berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara dengan cara yang bijak. Menurut Abdul Kadir, arbitrase adalah penyerahan secara sukarela suatu sengketa kepada pihak ketiga yang netral, seperti individu, untuk menyelesaikannya dengan suatu perjanjian bahwa keputusan arbiter akan final dan mengikat. Namun, pasal 1 Undang-Undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan bahwa arbitrase adalah metode penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak.

Penyelesaian sengketa melalui lembaga arbitrase harus terlebih dahulu didahului dengan kesepakatan para pihak secara tertulis untuk melakukan penyelesaian menggunakan lembaga arbitrase. Para pihak menyepakati dan mengikat diri untuk menyelesaikan perselisihan yang akan terjadi oleh arbitrase sebelum terjadi perselisihan yang nyata dengan menambahkan klausul pada perjanjian pokok. Namun apabila para pihak belum memasukkannya pada klausul perjanjian pokok, para pihak dapat melakukan kesepakatan apabila sengketa telah terjadi dengan menggunakan

akta kompromis yang ditandatangani kedua belah pihak dan disaksikan oleh Notaris.

Putusan arbitrase adalah hasil penyelesaian sengketa menggunakan lembaga arbitrase. Menurut Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999, majelis arbitrase atau arbiter harus segera menjatuhkan putusan arbitrase dalam waktu 30 hari terhitung sejak selesainya pemeriksaan sengketa. Dalam waktu empat belas hari terhitung sejak keputusan dibuat, pihak-pihak memiliki hak untuk meminta putusan tersebut dikoreksi jika terdapat kesalahan administratif di dalamnya. Putusan arbitrase adalah keputusan yang langsung mengikat kedua belah pihak dan dibuat pada tingkat akhir. Putusan arbitrase dapat dilaksanakan setelah arbiter atau kuasanya mendaftarkannya ke panitera pengadilan negeri. Setelah didaftarkan, ketua pengadilan negeri diberi waktu tiga puluh hari untuk memberikan perintah untuk menerapkan keputusan arbitrase.

Prosedur arbitrase hubungan industrial dilakukan dalam beberapa perselisihan sebelum prosedur mediasi, yaitu:

a. Bipartite

Perundingan bilateral adalah perundingan antara pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan berdasarkan Undang-Undang Perselisihan Perburuhan No. 2 Tahun 2004. Jika dalam proses penyelesaian bipartite ditemukan kesepakatan mengenai bagaimana penyelesaiannya maka para pihak yang bersengketa membuat perjanjian Bersama yang kemudian akan

didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial, apabila jika perundingan tidak tercapai atau tidak menemukan kesepakatan maka para pihak yang bersengketa harus menjalani prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur perundingan tripartite.⁵⁰

Menurut Pasal 3 UU No.2 Tahun 2004, penyelesaian perbedaan pendapat secara bilateral harus diselesaikan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja setelah dimulainya perundingan. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding dalam waktu 30 (tiga puluh) hari atau telah berunding tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bilateral dianggap gagal.

Jika negosiasi bilateral tidak berhasil, salah satu atau kedua pihak akan melaporkan ketidaksepakatan mereka kepada otoritas tenaga kerja lokal. Ini menunjukkan bahwa upaya telah dilakukan untuk menyelesaikan masalah melalui negosiasi bilateral. Dan jika tidak ada dokumen pendukung yang dilampirkan, berkas harus dikembalikan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterima. Kantor ketenagakerjaan setempat, setelah menerima dokumen dari satu pihak atau lebih, harus memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui mediasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, SDM akan melimpahkan penyelesaian sengketa kepada mediator. Mediasi digunakan untuk menyelesaikan perselisihan manfaat, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja.

⁵⁰ Gaudensia Mariana Dan Dipo Wahyoeno. Op.Cit. Halaman 669

Perundingan bipartit dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1) Tahap sebelum perundingan

dilakukan persiapan sbb ⁵¹:

- a) pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;
- b) apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota SP/SB, dapat memberikan kuasa kepada pengurus SP/SB di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
- c) pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- d) dalam perundingan bipartit, SP/SB atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- e) dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk

⁵¹ Dinas Ketenagakerjaan. “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit” .
<https://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>. (Diakses pada tanggal 10 Agustus 2024. Pukul 18.52)

wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;

- f) dalam hal perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan, maka masing-masing SP/SB menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang untuk berunding.

2) Tahap perundingan⁵²

- a) kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- b) kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
- c) dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- d) para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- e) dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;

⁵² Ibid

- f) setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
 - g) setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;
 - h) hasil akhir setiap perundingan dibuat dalam bentuk risalah yang sekurang-kurangnya memuat :
 - 1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - 2. Tanggal dan tempat perundingan;
 - 3. Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 - 4. Pendapat para pihak;
 - 5. Kesimpulan atau hasil perundingan;
 - 6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
 - i) rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha, ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani, dan minimal dibuat rangkap 2 (dua) untuk diberikan pada para pihak.
- 3) Tahap setelah selesai perundingan⁵³
- a) dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan

⁵³ Ibid

didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama;

- b) apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

b. Tripartite

Tripartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja/karyawan dimana pihak ketiga ikut serta dalam penyelesaian perselisihan tersebut.

Tugas pokok tripartit adalah memberikan masukan-masukan dan pendapat-pendapat dalam pembuatan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sehingga peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan tersebut, dapat diterima oleh para pihak terkait di bidang ketenagakerjaan dan tidak menimbulkan keresahan, baik pada pihak pengusaha maupun pekerja. Guna mencapai maksud tersebut lembaga kerja sama tripartit:⁵⁴

- 1) melakukan konsultasi dan komunikasi dengan pemerintah, organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan;

⁵⁴ H. Suratman. 2019. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Cetakan ke-1. Depok : PT RajaGrafindo Persada. Halaman 227

- 2) menampung dan mengolah usul-usul dan saran-saran dari pemerintah, organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 3) membina kerja sama yang sebaik-baiknya antara pengusaha, gabungan pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar tercipta iklim ketenagakerjaan yang kondusif;
- 4) menyampaikan masukan-masukan kepada pemerintah dalam membuat keputusan agar bisa diterima semua pihak.

Dalam PHI, proses tripartit sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu konsiliasi, mediasi, dan arbitrase⁵⁵

- 1) Menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui mediasi: Mediasi dalam dunia kerja yang selanjutnya disebut mediasi adalah perselisihan hukum, benturan kepentingan, perselisihan pemecatan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan hanya sebagai perundingan, yang dimediasi oleh seorang atau beberapa arbiter yang tidak memihak. UU No 2 Tahun 2004.

Prosedur penyelesaian sengketa dilakukan oleh arbiter yang berkedudukan di dinas sumber daya manusia kabupaten dan kota yang berwenang. Mediator hubungan pasar tenaga kerja yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai badan negara yang bertanggung jawab di bidang sumber daya manusia, yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Mediasi dan wajib bertindak sebagai mediator. memberikan rekomendasi tertulis kepada pihak-pihak

⁵⁵ Gaudensia Mariana Dan Dipo Wahyoeno. Op.Cit. Hal 670

yang berselisih untuk menyelesaikan litigasi, perselisihan manfaat, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan perserikatan dengan perserikatan dalam satu perusahaan.

Pengumpulan kajian faktual dan rapat kesepakatan segera harus diselenggarakan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya Badan Sengketa.

Ketika perselisihan hubungan industri diselesaikan melalui mediasi, dibuat kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan notaris mediator dan didaftarkan di pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri tempat tinggal para pihak. dengan kesepakatan bersama untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran.

Penyelesaian melalui mediasi, bila tidak tercapai kesepakatan proses penyelesaian selanjutnya adalah :

- a) Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.
- b) Anjuran tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran.

- d) Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran.
 - e) Namun apabila para pihak menyetujui anjuran, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- 2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses konsiliasi oleh konsiliator: ⁵⁶

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Daftar konsiliator untuk wilayah kerja disediakan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsilitor setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau pemutusan hubungan kerja.

⁵⁶ Ujang Charda . 2017 . “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004” . Dalam Jurnal Wawasan Yuridika. Volume 1 Nomor 1. Halaman 15

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan selama dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam perjanjian bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus sudah menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari. Bila kedua belah pihak menerima anjuran, perjanjian kerja bersama untuk itu diselesaikan dalam waktu 5 (lima) hari. Bila pengusaha dan pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan Hubungan Industrial. Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam waktu 40 (empat puluh) hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

c. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian sengketa di luar Pengadilan Ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga para pihak yang bersengketa sepakat untuk menyelesaikan sengketa tersebut dengan arbiter yang putusannya mengikat dan final bagi para pihak. Berdasarkan undang-undang

nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial diketahui bahwa “arbitrase merupakan Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”. Yang dilakukan dalam arbitrase ini oleh arbiter, dimana arbitrase berarti satu atau lebih orang yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk menyelesaikan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Serikat hanya di perusahaan yang perjanjiannya tunduk pada arbitrase dan yang keputusannya mengikat dan final untuk para pihak.

Menurut Pasal 2 Pasal 2004, perselisihan hubungan industri harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah mediator menandatangani perjanjian penunjukan mediator. Dan penyelesaian sengketa harus dimulai selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan perjanjian penunjukan arbiter. Berdasarkan kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang batas waktu penyelesaian perselisihan perburuhan sebanyak 1 (satu) kali perpanjangan sampai paling lama 14 (empat belas) hari kerja.

Apabila tercapai kesepakatan, arbiter atau pengadilan wajib membuat surat penyelesaian yang ditandatangani oleh para pihak yang bersengketa dan

arbiter atau pengadilan, surat penyelesaian tersebut didaftarkan pada pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri di daerah tersebut. Dimana arbiter melakukan penyelesaian Has. Jika upaya penyelesaian melalui arbitrase gagal, arbiter atau majelis arbitrase akan melanjutkan dengan arbitrase. Dalam arbitrase, para pihak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka secara tertulis atau lisan dan untuk menyajikan bukti yang mereka anggap perlu untuk mendukung pandangan mereka, dalam batas waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbitrase. Arbiter atau pengadilan dapat meminta para pihak untuk menyerahkan pernyataan tertulis tambahan, dokumen atau bukti lain yang mereka anggap perlu dalam waktu yang ditentukan oleh arbiter atau pengadilan.

Arbitrase memiliki beberapa prinsip yaitu:

- a. Prinsip otonomi para pihak : prinsip otonomi para pihak kadang kala disebut atau disamakan pula dengan doktrin *the law of the parties* (hukum para pihak).⁵⁷
- b. Prinsip pacta sunt servanda : prinsip ini memiliki arti penting, yaitu bahwa kesepakatan mengikat para pihak. ⁵⁸Prinsip pacta sunt servanda penting dalam arbitrase terkait dengan sifat dari perjanjian atau klausa arbitrase.⁵⁹

⁵⁷ Huala Adolf. 2023. “Dasar-Dasar, Prinsip & Filosofi Arbitrase”. Cetakan ke-3. Bandung : Keni Media. Halaman 70

⁵⁸ Ibid. Halaman 72

⁵⁹ Ibid. Halaman 73

- c. Prinsip itikad baik : prinsip itikad baik diisyaratkan harus ada dalam sebelum, selama, atau setelah arbitrase berlangsung, termasuk didalamnya beritikad baik di dalam melaksanakan putusan arbitrase.⁶⁰
- d. Prinsip independensi : prinsip ini adalah prinsip terpenting di dalam penyelenggaraan arbitrase khususnya dalam kaitannya dengan arbiter (arbitrator) dan lembaga arbitrase.⁶¹
- e. Prinsip non-intervensi : prinsip ini adalah prinsip yang melarang turut campurnya pihak ketiga ke dalam arbitrase.⁶²
- f. Prinsip efisiensi : dalam arbitrase, efisiensi berperan penting, prinsip ini mengindikasikan bahwa proses arbitrase harus cepat dan cermat dan memberi manfaat.⁶³

Sumber hukum yang mengatur arbitrase dapat dikelompokkan menjadi:⁶⁴

- a. Klausula atau perjanjian arbitrase
- b. Hukum nasional mengenai arbitrase (lex arbitri)
- c. Perjanjian internasional
- d. Hukum kebiasaan internasional
- e. Prinsip-prinsip hukum umum
- f. Putusan arbitrase
- g. Doktrin atau teori tentang arbitrase

Selain melalui proses arbitrase, penyelesaian sengketa non litigasi juga dapat dicapai melalui alternatif penyelesaian sengketa, juga dikenal sebagai

⁶⁰ Ibid. Halaman 75

⁶¹ Ibid. Halaman 76

⁶² Ibid. Halaman 78

⁶³ Ibid. Halaman 80

⁶⁴ Ibid. Halaman 87

alternative dispute resolution (ADR). Alternatif penyelesaian sengketa adalah metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang didasarkan pada konsensus yang dicapai oleh para pihak yang bersengketa, baik tanpa bantuan para pihak ketiga yang netral maupun dengan bantuan mereka. Dalam Undang-Undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, pasal 1 angka 10 menyatakan bahwa lembaga alternatif penyelesaian sengketa dapat menyelesaikan sengketa atau perbedaan pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yaitu penyelesaian di luar pengadilan dengan konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.⁶⁵

2. Penyelesaian Sengketa Melalui Litigasi

Litigasi merupakan jalur hukum terakhir yang ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ketika upaya penyelesaian secara musyawarah (bipartit, tripartit, mediasi, atau arbitrase) gagal. Dalam konteks ini, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadi lembaga yang berwenang untuk memutus perkara.

Menurut Djumadi, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengandung beberapa nuansa pembaruan yang substansil dalam berbagai bidang, baik mengenai mekanisme penyelesaian, istilah atau konsepsi, institusi dan wewenang untuk menerima, memeriksa dan memutuskan perselisihan, serta para pihak yang berkompeten di dalamnya. Pembaruan

⁶⁵ rifqani Nur Fauziah Hanif (2020). “Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa”. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-manado/baca-artikel/13628/Arbitrase-Dan-Alternatif-Penyelesaian-Sengketa.html/>. (diakses pada tanggal 01 Agustus 2024. Pukul 11.00 WIB)

dibidang penyelesaian perselisihan khususnya secara litigasi, dapat dilihat dengan adanya institusi baru, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.⁶⁶

Dengan demikian maka melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pembaruan hukum dibidang hubungan industrial khususnya kelembagaan penyelesaian perselisihan secara litigasi telah terjadi peralihan kelembagaan dari lembaga yang bersifat administratif beralih ke lembaga yudisial. Berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Menurut Sehat Damanik, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bisa disebut sebagai hukum acara perburuhan, yaitu mengatur tentang cara-cara yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun mengingat undang-undang tersebut belum mengatur hukum acara secara menyeluruh, maka penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial masih mempergunakan sebagian besar hukum acara yang berlaku di Pengadilan Negeri. Hal ini merupakan kelemahan dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mau tidak mau harus memadukan Undang-Undang

⁶⁶ Djumadi. 2005. "Pembaharuan Hukum dibidang Hubungan Industrial". Artikel dalam Jurnal cakrawala Hukum. Volume 2. Nomor 6. Halaman 61

Nomor 2 Tahun 2004 dengan hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum.⁶⁷

Mengenai peradilan umum, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986, pada Pasal 2 menyatakan bahwa peradilan umum adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya, dan berdasarkan Pasal 3 ayat (1), kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi. Kemudian, pada Pasal 8 dinyatakan bahwa di lingkungan peradilan umum dapat diadakan pengkhususan yang diatur dengan undang-undang.

Wewenang mutlak atau kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum,

⁶⁷ Sehat Damanik. 2005. Hukum Acara Perburuhan; Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus. Jakarta: DSS Publishing. Halaman 12

kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Yang diatur khusus antara lain:⁶⁸

- a. Ada ketentuan eksekusi perjanjian bersama (Pasal 13 ayat (3) huruf b dan Pasal 23 ayat (23) huruf b).
- b. Perlunya melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi pada saat mengajukan gugatan (pasal 83 ayat (1)).
- c. Adanya kewajiban hakim untuk memeriksa isi gugatan (Pasal 83 ayat (2)).
- d. Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 90 ayat (1)).

Menurut KUH Perdata, dua pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi dalam hubungan industrial adalah melakukan cedera janji (wanprestasi) dan perbuatan melawan hukum. Ketentuan mengenai cedera janji atau wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 KUH Perdata. Menurut pasal tersebut cedera janji/ wanprestasi dianggap sudah terjadi apabila salah satu pihak tetap melakukan tindakan yang melanggar isi kesepakatan, kendati pihak yang bersangkutan telah diingatkan oleh pihak lainnya.

Peristiwa cedera janji merupakan bagian dari hukum perjanjian. Dalam hubungan industrial, ketentuan mengenai sah tidaknya suatu perjanjian diatur pada Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁶⁸ Aris Prio Agus Santoso. Op.Cit. halaman 140

2003.36 Menurut Pasal tersebut suatu perjanjian kerja harus dibuat atas dasar

:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap suatu perjanjian yang telah dibuat secara sah berlaku prinsip yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Menurut pasal tersebut, suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini berarti bahwa perjanjian adalah hukum yang harus dipatuhi, dan apabila dilanggar maka pihak yang dirugikan berhak mengajukan gugatan atas dasar wanprestasi.

Baik cedera janji atau wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum hanya dapat digugat ke pengadilan apabila tindakan tersebut menimbulkan kerugian. Adanya kerugian merupakan dasar bagi pihak yang dirugikan untuk mengajukan gugatan ke pengadilan⁶⁹

Secara umum proses penyelesaian di P.H.I mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan gugatan, pendaftaran, pembacaan), jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan atau konklusi, putusan perkara, hingga eksekusi putusan adalah mengikuti HIR. Perbedaan hanya dalam hal:

⁶⁹ Fahmi Faisal. 2019. "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Secara Litigasi Dalam Sistem Perselisihan Hubungan Industrial". Dalam Jurnal Wasaka Hukum. Volume 7 Nomor 2. Halaman 325

- a. biaya yang digratiskan untuk perkara di bawah nilai Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) karena disubsidi pemerintah sebesar Rp. 7.500.000/ setiap perkara;
- b. adanya Hakim Ad hoc yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan.⁷⁰

Hakim Ad Hoc adalah orang yang ahli dibidangnya dan diangkat oleh presiden atas usul ketua Mahkamah Agung yang berpengalaman dibidang hubungan industrial minimal 5 tahun.⁷¹

Mengenai jangka waktu penyelesaian perselisihan juga ada pembatasan sebagai berikut:⁷²

- a. Upaya bipartit paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja;
- b. Upaya konsiliasi, arbitrase, atau mediasi paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja;
- c. Upaya penyelesaian melalui pengadilan:
 - 1) Tingkat pertama di Pengadilan Negeri paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja;
 - 2) Tingkat kasasi di Mahkamah agung paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.

Tahapan Penyelesaian Litigasi di PHI

1. **Pembuatan gugatan:** Pihak yang merasa dirugikan mengajukan gugatan secara tertulis ke PHI.

⁷⁰ Suherman Toha. Op.Cit

⁷¹ Aris Prio Agus Santoso. Op.Cit. Halaman 140

⁷² Ibid. Halaman 140

2. **Pemanggilan sidang:** PHI akan memanggil kedua belah pihak untuk mengikuti persidangan.
3. **Persidangan:** Dalam persidangan, kedua belah pihak menyampaikan bukti dan argumen masing-masing.
4. **Putusan:** Setelah mempertimbangkan semua bukti dan keterangan, PHI akan mengeluarkan putusan.
5. **Eksekusi:** Pihak yang kalah dalam perkara wajib melaksanakan putusan pengadilan. Jika tidak, pihak yang menang dapat mengajukan upaya eksekusi.

Pada dasarnya beracara di pengadilan dapat langsung dilakukan sendiri oleh penggugat atau tergugat dan tidak ada keharusan untuk melimpahkan kepada pihak lain. Apabila mengacu pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2003 tentang Advokat, yang bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hanyalah advokat. Salah satu kekhususan dalam beracara di pengadilan hubungan industrial dimungkinkan para pihak dapat menunjuk kuasa hukum kepada serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha (Pasal 87 UU No.2/2004) ketentuan Pasal 87 UU No.2/2004 merupakan *lex specialis* dan *legal standing* kepada pengurus pekerja atau serikat buruh dan organisasi pengusaha sebagai kuasa hukum. Syarat bagi yang mewakili harus memenuhi ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-201/ MEN/2001

tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial, sedangkan yang diwakili adalah anggotanya.⁷³

Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial, gugatannya diajukan kepada pengadilan negeri tempat pekerja. bekerja dan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui jalur mediasi atau konsiliasi. Pengajuan gugatan harus memenuhi syarat formil dan syarat materiil. Pemeriksaan dalam acara di pengadilan hubungan industrial terbagi dalam tiga macam, yaitu; pemeriksaan isi gugatan (dismissal process), pemeriksaan acara biasa, dan pemeriksaan acara cepat.⁷⁴

⁷³ Ibid. Halaman 141

⁷⁴ Ibid. Halaman 142

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Hak-hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia terdiri dari Pesangon yang dimana pekerja yang mengalami PHK berhak atas pesangon yang jumlahnya ditentukan berdasarkan masa kerja ini diatur di Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Uang Penghargaan Masa Kerja yang besarnya juga diatur dalam Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Uang Penggantian Hak, dan Kompensasi Lainnya seperti uang pisah ini diatur dalam PP No. 35 Tahun 2001.
2. Uang Pisah diberikan bersamaan dengan Uang Penggantian Hak (UPH) yang terdiri dari Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima kerja, Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan UMPK bagi yang memenuhi syarat, dan Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Uang Pisah maupun UPH keduanya diberikan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi, tata cara termasuk waktu pencairan atau pembayaran Uang Pisah maupun

UPH perlu dilihat kembali dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama itu.

3. Sengketa perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui litigasi atau proses persidangan. Begitupun Proses penyelesaian sengketa terhadap pekerja yang tidak diberikan hak uang pisah dimulai dengan pengajuan gugatan ke pengadilan negeri dan berakhir dengan keputusan yang dibuat oleh hakim. Namun, ada dua cara untuk menyelesaikan sengketa: melalui proses litigasi dan non-litigasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis menarik saran sebagai berikut:

1. Adapun saran dari penulis kepada pemerintah adalah agar pelaksanaan penerapan hak uang pisah terhadap pekerja setelah pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan lebih adil dan memberikan kepastian hukum. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan serikat pekerja dalam prosesnya, merevisi peraturan perundang-undangan yang terkait, serta mendorong penggunaan mekanisme alternatif penyelesaian sengketa. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka
2. Adapun saran dari penulis kepada legislatif untuk segera menyusun peraturan perundang-undangan yang mengatur secara detail teknis pelaksanaan hak uang pisah bagi pekerja setelah pemutusan hubungan kerja. Peraturan ini harus mencakup standar perhitungan yang jelas, mekanisme pembayaran yang efektif, serta perlindungan khusus bagi pekerja rentan.

Dalam proses pembuatannya, perlu melibatkan berbagai stakeholder terkait dan mengintegrasikannya dengan regulasi ketenagakerjaan lainnya. Selain itu, perlu pula disediakan mekanisme pengawasan dan penegakan yang efektif untuk memastikan peraturan tersebut berjalan dengan baik.

3. Penulis mengimbau kepada yudikatif, khususnya Hakim, agar dalam memutus perkara perselisihan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, selalu berpedoman pada prinsip keadilan dan kepastian hukum. Meskipun belum ada peraturan yang secara tegas mengatur besaran hak uang pisah, hakim dapat merujuk pada ketentuan perundang-undangan yang relevan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau praktik yang lazim di industri terkait. Dalam mengambil keputusan, hakim perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi, membuka ruang untuk interpretasi yang fleksibel, memperhatikan putusan-putusan sebelumnya, serta mempertimbangkan pendapat para ahli.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agus Salim dan Agung Arafat Saputra. 2024. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Litigasi/Non-Litigasi)*. Cetakan Pertama. Jawa Tengah : PT Media Pustaka Indo
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2013. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Rajawali Pers
- Aris Prio Agus Santoso. 2022. “pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri”. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Dalinama Telaumbanua. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: *Deepublish*.
- Devi Rahayu. 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Eka N.A.M Sihombing dan Cynthia Hadita. 2022. *Penelitian Hukum*. Malang : Setara Press.
- Endeh Suhartini Dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- H. Suratman. 2019. “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”. Cetakan ke-1. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Huala Adolf. 2023. “Dasar-Dasar, Prinsip & Filosofi Arbitrase”. Cetakan ke-3. Bandung : Keni Media.
- Ida Hanifah dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan. CV. Pustaka Prima.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Muhamad Sadi Is Dan Sobandi. 2022. “Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”. Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Jakarta : Kencana.
- Parlin Dony Sipayung Dkk. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sehat Damanik. 2005. *Hukum Acara Perburuhan; Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus*. Jakarta: DSS Publishing.
- Wayan Agus Vijayantera Dan Nyoman Jaya Kesuma. 2022. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan*

Non Litigasi dan Litigasi). Cetakan Pertama. Denpasar : Universitas Mahasaraswati Press.

Zainuddin Ali. 2009. *Metode Penelitian Hukum.Edisi 1(satu)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Artikel, Makalah, Jurnal, dan Karya Ilmiah

Arifuddin Dkk. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di Berhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya (Studi Kasus Putusan No. 148/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Plg). *Dalam Jurnal Yustisi*. Volume 10. Nomor 2. 2023.

Ari Hernawan. “Makna dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”. *Dalam Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. Volume 30. Nomor 3. September 2023.

Djumadi. 2005. “Pembaharuan Hukum dibidang Hubungan Industrial”. Artikel dalam Jurnal cakrawala Hukum. Volume 2. Nomor 6.

Fahmi Faisal. 2019. “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Secara Litigasi Dalam Sistem Perselisihan Hubungan Industrial” . Dalam Jurnal Wasaka Hukum. Volume 7 Nomor 2

Gaudensia Mariana Dan Dipo Wahyoeno. 2023. “Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” . Dalam Jurnal Indonesia Journal Of Law And Social-Political Governance. Volume. 3 Nomor 1.

Ida Hanifa Dan Ismail Koto. “Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Dimasa Pandemi Covid-19”. *Dalam jurnal Yuridis*. Volume 8. Nomor 1. 2021.

Ismail Koto dan Ida Hanifa. 2022. “Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia”. Dalam Jurnal Legalitas. Volume 14 Nomor 2.

Ismail Koto dan Ida Hanifah. 2021. “The Legal Protection for Female Workers in the Perspective of Islamic Law and Law No. 11 Year 2020 on Job Creation”. Dalam Jurnal Randwick International of Social Sciences (RISS). Volume 2 Nomor 4.

Mustika Prabaningrum Kusumawati. “ Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK Melalui Pengunduran diri”. *Dalam Jurnal Literasi Hukum*. Volume 4. Nomor 1. 2020.

- Regina Amelia. 2021. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Phk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Rohendra Fathammubina Dan Rani Apriani “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”. *Dalam Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure*. Volume 3. Nomor 1. 2018.
- Rudi Febrianto Wibowo Dkk. “ Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak”. *Dalam Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. Volume 3. Nomor 1. 2021.
- Sri Hadayani Dan Riswan Munthe. “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha”. *Dalam Jurnal Magister Hukum UMA*. Volume 11. Nomor 2. Desember 2018.
- Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”. *Dalam Jurnal Administrative Law & Governance Juornal*. Volume 2. Nomor 2. 2019.
- Suherman Toha. 2010. Laporan Akhir “Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Ham Ri
- Taufiq Yulianto. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri”. *Dalam Jurnal Law Reform*. Volume 6. Nomor 2. Oktober 2011.
- Ujang Charida . 2017 . “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004” . *Dalam Jurnal Wawasan Yuridika*. Volume 1 Nomor 1.
- Yuniarti Tri Suwadji. “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Melalui Perundingan Bipartit”. *Dalam Jurnal Ketenagakerjaan*. Volume 14. Nomor 2. Desember 2019.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perppu Cipta Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

D. Internet

Dinas Ketenagakerjaan. “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit”.
<https://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mechanism-e-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>.

(Diakses pada tanggal 10 Agustus 2024. Pukul 18.52)

Ilham fariduz zaman (2023). “*Pengertian perlindungan hukum dan penegakan hukum*”. <https://pinterhukum.or.id/pengertian-perindungan-hukum-dan-penegakan-hukum/>. (diakses pada tanggal 05 Maret 2024. Pukul 11.00 WIB)

Mochamad Aris Yusuf “Pengertian Hak: Jenis-jenis hak beserta contohnya”.
<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-hak/>. (Diakses pada tanggal 05 Maret 2024. Pukul 16.59 WIB)

Rifqani Nur Fauziah Hanif (2020). “Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa”.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-manado/baca-artikel/13628/Arbitrase-Dan-Alternatif-Penyelesaian-Sengketa.html/>.
(diakses pada tanggal 01 Agustus 2024. Pukul 11.00 WIB)

Salma Nurshafa. 2024. “Hak Karyawan Yang Mengundurkan Diri atau Resign”.
<https://catapa.com/blog/hak-karyawan-yang-mengundurkan-diri-atau-resign>. (Diakses pada tanggal 7 Agustus 2024. Pukul 12.00 WIB)

Tri Jata Ayu Pramesti. 2015. “Kapan Seharusnya Uang Pisah Cair?”.
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/kapan-seharusnya-uang-pisah-cair-lt559f647a75eed/>. (Diakses pada tanggal 14 Agustus 2024. Pukul 16.53 WIB)