

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Hukum merupakan suatu aspek yang melekat dalam kehidupan, karena setiap perilaku manusia diatur oleh hukum. Aturan-aturan tersebut dibuat untuk mencegah tindakan sewenang-wenang yang dapat memberatkan atau melanggar hak orang lain. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagai makhluk sosial, manusia perlu bekerja guna mencukupi kebutuhan sehari-hari. Bekerja merujuk pada kegiatan yang dilakukan individu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerjaan ini dapat diperoleh melalui usaha sendiri atau dengan mengikatkan diri pada pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan.<sup>1</sup>

Untuk memastikan bahwa Hak Asasi Manusia terpenuhi bagi warga negara dalam sudut pandang ketenagakerjaan, sesuai dalam ketentuan yang tercantum pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal tersebut mengindikasikan adanya kewajiban negara untuk menyediakan pekerjaan yang layak bagi warga negara, serta

---

<sup>1</sup> Raditya Pramoto dkk, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Uang Pesangon Dan Atau Penghargaan Masa Kerja Tidak Dibayar Oleh Pengusaha”, *Jurnal Mutiara* 2, No.1 (2024) Hlm:808.

memastikan hak-hak tenaga kerja atau buruh dipenuhi dengan baik dan transparan demi kesetaraan hak.<sup>2</sup>

Terdapat keterkaitan yang erat antara perusahaan dan pekerja /buruh, karena keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang menjalankannya. Keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada keberadaan pekerja/buruh. Sebaliknya, pekerja/buruh juga bergantung pada perusahaan sebagai sumber penghasilan melalui upah yang mereka terima. Tenaga kerja merupakan elemen penting yang mempunyai suatu pengaruh besar terhadap perusahaan. Pada hakikatnya, pekerja merupakan salah satu sumber daya penting yang menunjang jalannya suatu perusahaan. Kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha sejatinya tidak saling bertentangan tetapi justru saling mendukung. Karena keduanya memiliki sasaran yang serupa, yakni mendorong perkembangan perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kemakmuran semua pihak terkait. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diatur peraturan-peraturan yang harus dilaksanakan oleh pengusaha maupun pekerja, peraturan-peraturan tersebut ditujukan untuk membangun iklim yang mendukung bagi usaha di Indonesia dengan memberikan perlindungan kepada pekerja agar terhindar dari perlakuan tidak adil serta untuk menjamin kepastian dan kesejahteraan hidup bagi para pekerja. Salah satu ciri khas hukum ketenagakerjaan terletak pada sumber hukumnya yang berasal dari kesepakatan antara para pihak, yaitu perjanjian kerja

---

<sup>2</sup> Ismi Pratiwi Produngge, "Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh", *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, No.2 (2021) Hlm:386

atau peraturan perusahaan. Peraturan ini juga merupakan acuan hukum utama untuk menetapkan relasi kerja yang melibatkan karyawan atau buruh dengan pemilik usaha.

Ketika menjalankan pekerjaannya, karyawan atau buruh memiliki hak-hak tertentu yang penting untuk membangun interaksi yang harmonis dan saling menguntungkan dengan pihak pengusaha. Keterkaitan hukum antara karyawan dan pengusaha ini disebut sebagai hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah keterikatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi, unsur-unsur hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>3</sup> Pengaturan mengenai hak beserta tanggung jawab antara pekerja dan pengusaha telah diatur dengan jelas, baik melalui peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja bersama.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang mencakup syarat kerja, hak, dan kewajiban mereka. Selanjutnya, Pasal 1601 a KUH Perdata merincikan, perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk semua waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

---

<sup>3</sup> Naufal Abdul Majid, "Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Secara Sukarela Yang Upahnya Belum Dibayarkan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023)", *Novum Jurnal Hukum* 11, No.2 (2024) Hlm:108

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja sebagai landasan hukum atau kedudukan hukum (*legal standing*) bagi hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan pengusaha.

Implementasi hak dan tanggung jawab dalam hubungan kerja tidak selalu berlangsung tanpa hambatan. Berbagai faktor, baik yang berasal dari sisi pekerja maupun pengusaha dapat menjadi pemicu terjadinya pemutusan hubungan kerja. Suatu permasalahan atau perselisihan akan muncul ketika pihak-pihak yang saling berhubungan mengalami perbedaan pendapat dan kepentingan dalam hubungan industrial.<sup>4</sup> Maka dari itu, diperlukan lembaga dan tata cara untuk menyelesaikan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, harmonis, dan berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang yang dapat mengakomodasi seluruh bentuk perselisihan hubungan industrial baik secara litigasi maupun non-litigasi.<sup>5</sup>

Istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah menjadi hal yang umum dijumpai di dalam dunia ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya kontrak kerja sebagai akibat dari peristiwa tertentu yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.<sup>6</sup> Pemutusan hubungan kerja ini pada dasarnya mengakhiri hubungan kerja

---

<sup>4</sup> Raditia Fajri Rusdiana, "Analisis Peran Pemerintah Republik Indonesia Dalam Penuntasan Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2, No.3 (2023) Hlm 45.

<sup>5</sup> Nabila Putri Ariqa and Fatma Ulfatun, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh", *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, No.1 (2024), Hlm:84.

<sup>6</sup> Nursalam dan Kuku Sudarmanto, "Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama", *Journal Juridisch* 2, No.2 (2024) Hlm:96.

antara pekerja sebagai bawahan dan pemberi kerja sebagai atasan.<sup>7</sup> Dalam konteks hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja bisa timbul karena berbagai faktor, salah satunya adalah ketika pekerja memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Setiap individu yang bekerja atau menjadi tenaga kerja berhak untuk mengundurkan diri dan tidak seharusnya dipaksa untuk tetap bertahan dalam pekerjaan jika mereka tidak menginginkannya. Para pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan tetap mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh yang telah diatur dalam undang-undang yang berlaku.<sup>8</sup> Sering kali pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela menghadapi ketidakpastian terkait hak-hak mereka, termasuk hak atas uang pisah.

Satu-satunya yang dapat dijadikan sebagai pegangan untuk memberi makna uang pisah adalah uang pisah bersifat wajib karena harus diberikan oleh pengusaha atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan tertentu.<sup>9</sup> Uang pisah merupakan kompensasi yang diserahkan oleh pengusaha kepada pekerja yang mengakhiri hubungan kerja atas dasar pengunduran diri, sebagai penghargaan atas masa kerja dan kontribusi yang telah diberikan. Pemberian uang pisah hanya berlaku bagi pekerja yang berhenti bekerja atas kemauan sendiri dan terikat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sedangkan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu hanya mendapatkan uang kompensasi dengan syarat telah bekerja 1 (satu) bulan masa kerja. Pekerja memiliki hak yang wajib untuk menerima kompensasi

---

<sup>7</sup> Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepublish) Hlm 83.

<sup>8</sup> *Ibid.*Hlm:4

<sup>9</sup> Ari Hermawan, "Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, No.3 Vol.30 (2023) Hlm:477.

ini, sebagaimana telah diatur oleh undang-undang yang berlaku. Sesuai dengan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan telah memenuhi persyaratan berhak atas :

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) ;
- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Secara prinsip, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memberikan uang kompensasi atas pengunduran diri, termasuk uang pengganti hak kepada pekerja, uang pengganti cuti, dan uang pisah. Pemberian ini diberikan berdasarkan kesepakatan yang telah dibentuk antara kedua belah pihak dan tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tanpa ketentuan waktu tertentu untuk pembayarannya. Pada dasarnya, kompensasi ini diberikan saat terjadi pemutusan hubungan kerja dan pekerja berhak untuk meminta agar hak-haknya dipenuhi oleh perusahaan.

Namun demikian, dalam kenyataan pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan, tidak semua perusahaan memenuhi kewajibannya dalam membayarkan hak-hak tersebut kepada pekerja yang mengundurkan diri. Sebagaimana kasus yang terjadi pada salah satu mantan pekerja PT. Agung Automall yang menuntut pembayaran hak-hak yang melekat padanya sebagai buruh atau pekerja yang telah mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan, yang dikenal secara luas sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak pekerja.

Prosedur yang telah dilakukan oleh pihak pekerja dalam mengajukan pengunduran diri sudah dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akan tetapi, pihak perusahaan enggan untuk memberikan pemenuhan hak yang seharusnya diterima Haidin Sah sebagai pekerja yang mengundurkan diri tersebut. Kondisi ini memaksa pekerja untuk menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh keadilan dan kepastian hukum. Secara prinsip, pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan hak-haknya tanpa pengecualian sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sementara pengusaha berkewajiban untuk memastikan hak-hak tersebut terpenuhi.

Dalam praktiknya, masih sering ditemukan persoalan terkait pemenuhan hak pekerja, terutama bagi pekerja yang mengundurkan diri. Hal ini dapat menimbulkan berbagai permasalahan hukum, termasuk perbedaan penafsiran terhadap peraturan yang mengatur hak-hak pekerja terkait pengunduran diri. Dari penjelasan diatas dapat menjadi indikasi bahwa adanya suatu kekaburan norma (*Vague Norm*) karena antara pekerja dan pengusaha bisa memiliki pendapat yang berbeda, sehingga dapat menimbulkan perselisihan. Sementara itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan bahwa setiap pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi persyaratan berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah sesuai dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama masing-masing perusahaan.

Proses pemutusan hubungan kerja seringkali menyebabkan persoalan yang sulit untuk ditangani. Artinya pengusaha dan pekerja mempunyai kewajiban untuk melakukan perundingan sebelum memutuskan hubungan kerja. Jika hal ini terjadi, musyawarah tidak mencapai kesepakatan, sehingga upaya yang dapat dilakukan adalah melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan harus dilakukan antara pekerja dan pengusaha melalui musyawarah untuk mencapainya kesepakatan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan analisis terhadap permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul **“Analisa Hukum Pemenuhan Hak Uang Pisah Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri (Studi Kasus Kota Tanjungpinang)”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara pemenuhan hak uang pisah bagi pekerja yang mengundurkan diri?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa dalam perselisihan terkait pemberian uang pisah kepada pekerja yang mengundurkan diri ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji lebih dalam mengenai cara pemenuhan hak uang pisah bagi pekerja yang mengundurkan diri dari pekerjaannya.
2. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa dalam perselisihan terkait pemberian uang pisah bagi pekerja yang mengundurkan diri.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya teori-teori dalam ilmu hukum perdata. Khususnya didalam pembahasan terkait pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja yang mengundurkan diri.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis ini diharapkan dapat berguna untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan berfungsi sebagai referensi bagi mahasiswa, akademisi, pekerja, serta pelaku usaha, termasuk pihak yang berpartisipasi dalam penyelesaian sengketa pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri.