Resign tetapi Gaji Terakhir Tidak Dibayar, Apa yang Bisa Dilakukan?

Mengundurkan diri dari pekerjaan tidak selalu menjadi akhir dari persoalan hubungan kerja. Tidak sedikit karyawan yang setelah menyelesaikan masa kerja justru menghadapi masalah ketika perusahaan menunda pembayaran gaji terakhir dengan alasan administrasi, belum menyelesaikan serah terima pekerjaan, atau belum melakukan *clearance*.

Padahal, upah atas pekerjaan yang telah dilakukan tetap merupakan hak pekerja dan tidak otomatis hilang karena pengunduran diri. Perusahaan tetap berkewajiban membayar upah sesuai waktu dan ketentuan yang diperjanjikan. Apabila pembayaran tidak dilakukan, pekerja dapat menempuh langkah hukum untuk menuntut haknya. Namun, perlu dibedakan antara gaji terakhir yang belum dibayarkan dengan hak kompensasi akibat pengunduran diri, karena keduanya memiliki dasar perhitungan yang berbeda.

1. Apakah Perusahaan Wajib Membayar Gaji Terakhir Setelah Karyawan Resign?

Ya. Kewajiban pembayaran upah tetap berlaku atas pekerjaan yang telah dilaksanakan selama hubungan kerja berlangsung. Pasal 88A ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023 mewajibkan pengusaha membayar upah sesuai kesepakatan. Selain itu, Pasal 3 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan bahwa hak pekerja atas upah timbul sejak hubungan kerja terjadi dan berakhir ketika hubungan kerja putus.

Sementara itu, Pasal 55 PP tersebut mewajibkan perusahaan membayar upah pada waktu yang telah disepakati, dengan periode pembayaran tidak boleh lebih dari satu bulan. Artinya, apabila karyawan telah bekerja hingga tanggal efektif pengunduran diri, upah atas masa kerja tersebut tetap harus diperhitungkan dan dibayarkan sesuai jadwal pengupahan yang berlaku. Perusahaan tidak boleh menganggap gaji yang sudah menjadi hak pekerja sebagai hangus hanya karena karyawan telah resign.

2. Apakah Perusahaan Boleh Menahan Gaji karena Karyawan Belum Menyelesaikan Serah Terima?

Alasan seperti belum menyelesaikan *handover*, mengembalikan fasilitas perusahaan, atau melakukan administrasi akhir tidak otomatis menghapus kewajiban pembayaran upah. Apabila perusahaan memiliki klaim kerugian atau kewajiban pekerja yang belum diselesaikan, persoalan tersebut perlu diperiksa berdasarkan perjanjian dan ketentuan hukum.

Pasal 58 serta Pasal 63–65 PP No. 36 Tahun 2021 mengatur jenis dan persyaratan pemotongan upah, termasuk untuk denda, ganti rugi, uang muka, atau utang pekerja. Pemotongan tertentu harus didasarkan pada perjanjian atau kesepakatan tertulis, dan jumlah keseluruhan pemotongan dibatasi paling banyak 50% dari setiap pembayaran upah. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat secara sepihak menahan seluruh gaji terakhir tanpa dasar dan mekanisme yang sah.

3. Apa Saja Hak Karyawan Setelah Mengundurkan Diri?

Selain gaji yang belum dibayarkan, pekerja yang mengundurkan diri dapat memiliki hak lain berdasarkan peraturan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 50 PP No. 35 Tahun

2021, pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi persyaratan Pasal 36 huruf i berhak memperoleh:

A. Uang Penggantian Hak (UPH)
Meliputi:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang ke tempat pekerja diterima bekerja; dan
- Hak lainnya yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

B. Uang Pisah
Uang pisah diberikan apabila diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Besaran dan pelaksanaannya mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan. Perlu diperhatikan bahwa karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela pada umumnya tidak memperoleh uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana pekerja yang terkena PHK dengan alasan tertentu.

Persyaratan pengunduran diri dalam Pasal 36 huruf i PP No. 35 Tahun 2021 meliputi pengajuan tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal efektif resign, tidak terikat ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri.

4. Bagaimana Jika Perusahaan Terlambat Membayar Gaji Terakhir?
Keterlambatan pembayaran upah memiliki konsekuensi hukum. Pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021 mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat atau tidak membayar upah sesuai waktu yang diperjanjikan, yaitu:

Periode Keterlambatan	**Ketentuan Denda**
Hari ke-4 sampai hari ke-8	5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayar
Setelah hari ke-8	Denda sebelumnya ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan, dengan batas maksimal 50% dari upah yang seharusnya dibayar dalam satu bulan
Setelah lebih dari satu bulan	Denda sebelumnya ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah

Pengenaan denda tersebut tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk tetap membayar upah pokok yang tertunggak. Penerapannya perlu dihitung berdasarkan tanggal pembayaran yang seharusnya, jumlah upah, serta ketentuan pengupahan yang berlaku.

5. Bagaimana Cara Menuntut Gaji Terakhir yang Tidak Dibayarkan?
Jika perusahaan tetap tidak membayar setelah hubungan kerja berakhir, pekerja dapat menempuh langkah berikut.

A. Pertama, periksa perjanjian kerja dan jadwal penggajian. Pastikan tanggal efektif resign, masa kerja terakhir, jumlah gaji yang belum diterima, dan tanggal jatuh tempo pembayaran.

B. Kedua, kirimkan permintaan pembayaran atau somasi. Sampaikan secara tertulis jumlah upah yang belum dibayarkan, periode pekerjaan, dasar kewajiban, serta batas waktu pembayaran.
C. Ketiga, lakukan perundingan bipartit. Pekerja dapat mengundang perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan pembayaran upah melalui perundingan langsung. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, proses bipartit harus diupayakan terlebih dahulu dan diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dimulai.
D. Keempat, ajukan pencatatan perselisihan ke Disnaker. Apabila bipartit gagal atau perusahaan menolak berunding, pekerja dapat mencatatkan perselisihan hak untuk dilanjutkan melalui mediasi hubungan industrial.
E. Kelima, ajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, pekerja dapat mengajukan gugatan untuk menuntut pembayaran upah dan hak lain yang terbukti belum dipenuhi.

Perselisihan gaji terakhir pada dasarnya merupakan perselisihan hak karena berkaitan dengan kewajiban pembayaran yang telah diatur dalam peraturan atau perjanjian kerja.

6. Bukti Apa yang Perlu Disiapkan?

Sebelum melakukan penagihan atau mengajukan gugatan, pekerja sebaiknya menyiapkan:

1. Perjanjian kerja atau surat pengangkatan;
2. Surat pengunduran diri dan bukti penerimaannya;
3. Slip gaji dan bukti pembayaran gaji sebelumnya;
4. Absensi atau catatan hari kerja terakhir;
5. Rekening koran yang menunjukkan belum diterimanya pembayaran;
6. Komunikasi dengan HRD atau bagian keuangan mengenai gaji yang tertunggak; dan
7. Perhitungan jumlah gaji serta hak lainnya yang belum dibayarkan.

Bukti tersebut penting untuk menunjukkan adanya hubungan kerja, masa kerja yang telah dilakukan, nilai hak yang belum diterima, dan kewajiban pembayaran perusahaan.

7. Bagaimana Jika Karyawan Berstatus PKWT atau Karyawan Kontrak?

Pekerja dengan status PKWT perlu memperhatikan ketentuan tambahan. Apabila pekerja mengakhiri kontrak sebelum jangka waktu perjanjian berakhir, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengatur kemungkinan kewajiban ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya kontrak.

Di sisi lain, Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 mengatur kewajiban pengusaha memberikan uang kompensasi PKWT berdasarkan masa kerja yang telah dijalani apabila hubungan kerja berakhir sebelum waktunya. Ketentuan ini merupakan persoalan terpisah dari kewajiban membayar upah atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Karena itu, perusahaan tidak dapat begitu saja menganggap seluruh gaji yang telah diperoleh pekerja hangus akibat pengunduran diri sebelum kontrak berakhir. Perlu dilakukan pemeriksaan terhadap status kontrak, alasan pengakhiran, kewajiban masing-masing pihak, dan kemungkinan perhitungan ganti rugi.

Kesimpulan

Mengundurkan diri bukan berarti pekerja kehilangan hak atas gaji yang telah diperoleh selama bekerja. Perusahaan tetap wajib membayar upah terakhir sesuai waktu pembayaran dan ketentuan yang diperjanjikan.

Jika gaji ditahan tanpa dasar yang sah, pekerja dapat meminta pembayaran secara tertulis, mengirimkan somasi, menempuh perundingan bipartit, melaporkan perselisihan kepada Disnaker, hingga mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain gaji terakhir, pekerja juga perlu memeriksa hak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan pengunduran diri. Hak atas upah bukan pemberian perusahaan, melainkan kewajiban hukum yang timbul dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, pekerja perlu memahami dasar hukum dan menyiapkan bukti sebelum menentukan langkah penagihan.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat huku. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait gaji terakhir yang tidak dibayarkan setelah resign, penahanan upah, perselisihan pembayaran hak pekerja, uang penggantian hak, uang pisah, maupun kewajiban perusahaan terhadap mantan karyawan, penting untuk memahami dasar hukum dan mekanisme penyelesaian yang tersedia. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com