

**ANALISA HUKUM PEMENUHAN HAK UANG PISAH BAGI PEKERJA
YANG MENGUNDURKAN DIRI (STUDI KASUS KOTA
TANJUNGPINANG)**

**Oleh
Melpa Citra Bestari Sinaga
NIM.2105040008**

ABSTRAK

Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Uang pisah pada dasarnya merupakan bentuk penghargaan terhadap masa kerja dan pengabdian pekerja selama bekerja di perusahaan. Namun, dalam implementasinya sering menimbulkan perbedaan penafsiran antara pekerja dan perusahaan, terutama karena tidak adanya ketentuan mengenai besaran uang pisah secara pasti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Salah satu kasus yang terjadi di Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja yang mengundurkan diri, sehingga mendorong pekerja untuk menuntut pemenuhan haknya kepada pihak pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis cara pemenuhan hak uang pisah bagi pekerja yang mengundurkan diri dan bagaimana penyelesaian sengketa hubungan industrial perselisihan hak terkait pemberian uang pisah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan juga pendekatan kasus terhadap pemenuhan hak uang pisah. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak menyebutkan sama sekali mengenai pengertian uang pisah. Hukum yang mengatur mengenai uang pisah adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan unsur yang diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri dan tidak menyebutkan besarnya. Maka ketika terjadi sengketa, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait perselisihan hak pemenuhan hak uang pisah harus melalui tahapan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yaitu dimulai dengan perundingan bipartite antara perusahaan dan pekerja, dan apabila tidak tercapai kesepakatan dilanjutkan mediasi di Dinas Tenaga Kerja, serta mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci :Uang Pisah, Pengunduran Diri, Hukum Ketenagakerjaan.

**LEGAL ANALYSIS OF THE FULFILLMENT OF SEVERANCE PAY
RIGHTS FOR WORKERS WHO RESIGN (CASE STUDY OF
TANJUNGPINANG CITY)**

**By
Melpa Citra Bestari Sinaga
NIM.2105040008**

ABSTRACT

The relationship between workers and employers is a legal relationship arising from an employment agreement and regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Separation pay is basically intended as a form of appreciation for workers' length of service and dedication while working at the company. However, in its implementation, it often gives rise to differences of interpretation between workers and companies, mainly due to the absence of provisions regarding the exact amount of severance pay regulated by law. One example that occurred in Tanjungpinang City shows that some companies have not fulfilled the rights of workers who resign, thus encouraging workers to demand the fulfillment of their rights from the employer. This study aims to analyze how to fulfill the right to severance pay for workers who resign and how to resolve industrial relations disputes related to the provision of severance pay. This study uses a normative juridical legal research method with a statutory approach and also a case approach to the fulfillment of severance pay rights. The results of this study conclude that the fulfillment of severance pay rights for resigning workers refers to Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment. Workers must complete the resignation submission procedure in accordance with Article 36 letter i and are then entitled to receive their rights, namely severance pay and compensation pay, as stipulated in Article 50 of Government Regulation Number 35 of 2021. The mechanism for resolving industrial relations disputes regarding severance pay rights must follow the stages stipulated in Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations. This begins with bipartite negotiations between the company and the worker. If no agreement is reached, mediation is continued at the Manpower Office and a lawsuit is filed with the Industrial Relations Court.

Keywords: Severance Pay, Resignation, Employment Law.