

## **ABSTRAK**

Uang pisah adalah hak yang diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri. Pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pengusaha, pekerja juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Terdapat perbedaan pemenuhan hak diantara keduanya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dasar perbedaan pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan pekerja yang mengundurkan diri atas kehendak pengusaha telah memenuhi keadilan protektif, serta dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan nomor 587 K/Pdt.Sus/2008 untuk membayar uang pisah terhadap pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan studi kpasus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dasar perbedaan pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan pekerja yang mengundurkan diri atas kehendak pengusaha adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans. Perbedaan terhadap pemenuhan hak yang diterima menyebabkan terjadinya ketidakadilan karena pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri hanya mendapatkan uang pisah dan uang penggantian hak, sedangkan pekerja yang mengundurkan diri atas kehendak pengusaha mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Ketidaksetaraan kedudukan antara pengusaha dan pekerja menyebabkan sulit terwujudnya keadilan protektif. Dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan nomor 587 K/Pdt.Sus/2008 yang mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pisah sebesar 2 kali upah adalah tidak tepat karena tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adanya pengurangan terhadap hak yang diterima oleh pekerja, sehingga pertimbangan hukum majelis hakim tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci: Uang Pisah - Pemenuhan Hak - Mengundurkan Diri**

## **ABSTRACT**

Severance payment is the right received by resigned workers. Termination of employment cannot only be done by employers, but workers can also terminate their employment by resigning on their own volition. There is a difference in the fulfillment of rights between the two. This study conducted to find out the basis of difference in the fulfillment of the rights of workers who resigned on their own volition and workers who resigned on the will of the employer have fulfilled the protective justice, and the basic of the legal considerations of the judges in the verdict number 587 K/Pdt.Sus/2008 to pay severance payment for workers who resigned on his own volition has been in compliance with Labor Act.

The research method that used is normative legal research by using statute approach and case study.

The results of the study indicate that the basis of the differences in the fulfillment of the rights of workers who resigned on their own volition and workers who resigned on the will of the employer is the Labor Act and The Decision of The Ministry of Manpower and Transmigration. Differences in the fulfillment of rights received causes injustice because they only get the rights in the form of severance payment and replacement pay, while workers who resigned on the will of the employer will get separation pay, award pay for working period, and replacement pay. Inequality of positions between employer and workers makes it difficult to achieve protective justice. The basic of the legal considerations of the judges in the verdict number 587 K/Pdt.Sus/2008 which requires companies to pay the severance payment of 2 times wages is not appropriate because it has not fulfilled the provisions in Article 156 paragraph (3) of the Labor Act. There is a reduction in the rights received by the workers/laborers, so that the judges legal considerations are not in accordance with the Labor Act.

**Keywords: Severance Payment - Fulfillment of Rights – Resign**