

**CONSTRUCTIVE DISMISSAL DAN FORCED RESIGNATION SEBAGAI
CELAH HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**CONSTRUCTIVE DISMISSAL AND FORCED RESIGNATION AS LEGAL
LOOPHOLES IN LABOR LAW**

Andi Santri Syamsuri Imron Rizki A dan Afdhal

Universitas Muhammadiyah Makassar, Institut Agama Islam Negeri Bone,

Universitas Muhammadiyah Makassar

Citation Structure Recommendation :

Syamsuri, Andi Santri, Imron Rizki A dan Afdhal. *Constructive Dismissal dan Forced Resignation sebagai Celah Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji secara kritis perkembangan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dua paradigma pemutusan hubungan kerja: (*constructive dismissal*) (PHK konstruktif) dan (*forced resignation*) (pengunduran diri paksa). Dua temuan utama muncul dari data tersebut. Pertama, kode etik (*constructive dismissal*) dalam peraturan mengurangi nilai ganti rugi pesangon sebesar 2 banding 1 sehingga menghilangkan efek jera (*deterrent effect*) bagi pengusaha. Kedua, ada beberapa manajer bagi karyawan untuk melakukan kewajiban praktisnya (pengunduran diri paksa) melalui skema (*forced resignation*) melalui skema (*quiet firing*). Kesimpulan bahwa undang-undang yang ada menciptakan kebijakan ekonomi bagi perusahaan untuk menempuh jalan pemutusan hubungan kerja yang paling murah, yaitu reformasi hukum acara pembayaran dan penciptaan norma minimum Pembagian uang.

Kata Kunci: Constructive Dismissal, Forced Resignation, Efisiensi Biaya, PHK, Hukum Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This study critically examines the development of Indonesian labor law, particularly the two paradigms of termination: (constructive dismissal) (constructive layoffs) and (forced resignation) (forced resignation). Two main findings emerged from the data. First, the code of ethics (constructive dismissal) in the regulation reduces the value of severance compensation by 2 to 1 so as to eliminate the deterrent effect for employers. Second, there are some managers for employees to perform their practical obligations (forced resignation) through the scheme (forced resignation) through the scheme (quiet firing). The conclusion that the existing legislation creates an economic policy for companies to go along the path of least costly termination of employment, that is, the reform of the procedural law on payments and the creation of minimum Norms for the division of money.

Keywords: Constructive Dismissal, Cost Efficiency, Forced Resignation, Layoffs, Labor Law

A. PENDAHULUAN

Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia memuat persyaratan esensial yang berkaitan dengan pengadaan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Reformasi ini menyuntikkan semangat (*labour market flexibility*) untuk mendongkrak investasi.¹ Namun, fleksibilitas ini menciptakan dinamika baru dalam hubungan industrial, terutama dalam hal proses dan biaya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Karena berkaitan dengan hubungan industrial global, doktrin pemecatan konstruktif diketahui. Artinya, situasi di mana seorang pekerja mengundurkan diri secara paksa bukan atas kehendaknya sendiri tetapi sebagai tanggapan atas perilaku majikan yang secara fundamental melanggar kontrak kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditoleransi (*intolerable*).² Ungkapan tersebut sendiri tidak digunakan secara resmi dalam kosakata hukum Indonesia, namun maknanya ditampung dalam Pasal 36 huruf g peraturan pemerintah (PP) nomor 35 Tahun 2021.

Paradigma hukum lama Di Bawah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menawarkan perlindungan hukuman untuk perilaku ini di mana pengusaha diharuskan membayar kompensasi pesangon ganda.³ Namun, rezim hukum baru di bawah UU Cipta Kerja mengubah drastis kalkulasi tersebut. Di sisi lain, muncul fenomena paralel yang tak kalah meresahkan, yaitu *forced resignation* atau pengunduran diri paksa. Fenomena ini sering kali dijalankan melalui strategi *quiet firing* membuat pekerja tidak nyaman agar mengundurkan diri secara sukarela.⁴

¹ Bagus Oktafian Abrianto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja: Pengantar, Hakikat Hubungan Kerja dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*, Kencana, Jakarta, 2024.

² Desak Putu Dewi Kasih, dkk., *Constructive Termination of Employment by Indonesia Companies: A Comparative Study*, Substantive Justice International Journal of Law, Vol.4, No.2 (2021).

³ Turro S. Wongkaren, dkk., *Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.17, No.3 (2022).

⁴ Amitabh Anand, dkk., *Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*, International Journal of Organizational Analysis, Vol.32, No.4 (2024).

Permasalahan hukum timbul ketika dua paradigma ini bertemu dengan motif efisiensi ekonomi perusahaan. Terdapat disparitas biaya yang sangat mencolok antara memPHK pekerja (meskipun karena kesalahan pengusaha) dengan pekerja yang mengundurkan diri sukarela.⁵ Celah ini diperparah oleh pengaturan mengenai "Uang Pisah" yang diserahkan sepenuhnya pada mekanisme internal perusahaan tanpa standar minimum dari negara yakni Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.⁶

Penelitian terdahulu, seperti Hirawan⁷ dalam Jurnal Ketenagakerjaan, telah membahas dampak umum UU Cipta Kerja terhadap pesangon. Namun, belum banyak literatur yang secara komprehensif menghubungkan degradasi kompensasi *constructive dismissal* dengan meningkatnya insentif bagi praktik *forced resignation* sebagai satu kesatuan strategi efisiensi biaya. Artikel ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis celah hukum ini dan implikasinya terhadap keadilan distributif dalam hubungan kerja.

B. PEMBAHASAN

1. Transformasi Regulasi *Constructive Dismissal*: Dari Punitif Menuju Administratif

Dalam rezim Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mekanisme *constructive dismissal* (permohonan PHK oleh pekerja karena kesalahan pengusaha) memiliki fitur sanksi yang kuat. Pasal 169 ayat (2) UU tersebut menetapkan bahwa pekerja berhak atas 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) (Uang Pesangon), 1 (satu) kali Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak. Ketentuan "2 kali pesangon" ini berfungsi ganda: sebagai kompensasi bagi pekerja yang dirugikan dan sebagai *deterrent effect* (efek jera) bagi pengusaha agar tidak melakukan tindakan sewenang-wenang.⁸

⁵ Deva Wahyu Natanael, dkk., *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak terhadap Pekerja karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Sesuai Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Hukum To-Ra, Vol.10, Special Issue (2024).

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo, Jakarta, 2003.

⁷ Fajar B. Hirawan, dkk., *Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK dan Pesangon*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.18, No.1 (2023).

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.

Namun, gambar ini telah dimodifikasi secara radikal dengan munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Pembeneran untuk phk serupa pekerja inisiatif seperti yang ditentukan dalam pasal 36 huruf g undang-undang pemerintah masih akomodatif terutama jika majikan:

1. Menghina atau melecehkan karyawan atau mengancam dengan kekerasan;
2. Pemesanan / membujuk untuk melakukan sesuatu yang melawan hukum;
3. Gagal membayar gaji selama 3 bulan berturut-turut;
4. Gagal memenuhi kewajiban yang ditetapkan;
5. Memesan pekerjaan di luar apa yang disepakati; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa / keselamatan kerja yang tidak disebutkan dalam perjanjian kerja.

Namun, Pasal 48 PP No. 35 tahun 2021 membuat penyesuaian yang signifikan terhadap perhitungan hak finansialnya. Pekerja yang mengusahakan PHK karena alasan tersebut berhak atas 1 (satu) kali ketentuan uang pesangon, 1 (satu) kali UPMK dan pelunasan Hak.⁹

Tabel 1. Degradasi Kompensasi PHK *Constructive Dismissal* atau Inisiatif Pekerja

Komponen Hak	UU no. 13/2013 (pasal 169)	PP No. 35/2021 (pasal 48)	Implikasi
1	2	3	4
Uang Pesangon	2x ketentuan	1x ketentuan	Hilangnya fungsi penghukuman (punitive damages) bagi pengusaha
Uang Penghargaan	1x ketentuan	1x ketentuan	Tetap
Uang Penggantian Hak	sesuai ketentuan	sesuai ketentuan	Tetap
Uang Pisah	tidak relevan	tidak relevan	Tidak berlaku untuk jenis PHK ini

Sumber: Hasil Analisis UU Ketenagakerjaan dan PP nomor 35 Tahun 2021

⁹ Imam Sofii Toha, dkk., *Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Wajah Hukum, Vol.7, No.2 (2023).

Perkembangan ini menghilangkan aspek hukuman dari pelaku. Dari sudut pandang ekonomi hukum, hal ini menyebabkan penurunan *cost of non-compliance* bagi pengusaha. Jika perusahaan ingin mengurangi jumlah karyawan tanpa harus membayar paket "efisiensi" yang mungkin lebih mahal, membuat kontrak kerja yang mewajibkan karyawan mengajukan PHK berdasarkan Pasal 36 huruf g (atau bahkan pengunduran diri sukarela) menjadi pilihan yang lebih murah" murah " secara finansial.¹⁰ Pengurangan kriteria kompensasi ini mengubah undang-undang dari undang-undang yang sebelumnya dilindungi melalui sanksi berat menjadi prosedur administrasi rutin.¹¹

2. Beban Pembuktian sebagai Celah Eksploitasi

Celah hukum utama dalam kasus pemberhentian konstruktif di Indonesia adalah dalam hukum acara pembuktian. Gagasan *actori incumbit probatio* yang mengatakan siapa pun yang menuduh, dialah yang wajib membuktikan diterapkan dalam sistem pengadilan sipil Indonesia.¹² Dalam hal ini, para pekerja yang merasa "dipaksa keluar" harus membuktikan secara sah dan meyakinkan bahwa majikan telah melakukan perbuatan tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP 35/2021.

Dalam hal *constructive dismissal*, pekerja harus memberikan bukti material atas kegiatan majikan yang melanggar pasal 36 huruf g PP 35/2021. Tantangan praktisnya adalah:

1. Sifat Tindakan yang Halus (*Subtle*): Tindakan seperti pengucilan, tidak diberikan tugas (*quiet firing*), atau intimidasi verbal sering kali tidak meninggalkan jejak bukti tertulis.¹³
2. Dominasi Alat Bukti: Pengusaha menguasai akses terhadap CCTV, dokumen perusahaan dan akses saksi (rekan kerja) yang sering kali takut bersaksi karena ancaman keamanan kerja mereka sendiri.¹⁴

¹⁰ Akhmad Maimun dkk., *Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*, Pubmedia, Vol.1, No.1 (2023).

¹¹ Diya Ul Akmal dan Dea Linta Arlianti, *Dinamika Perlindungan Hak Konstitusional Warga Negara dalam Implementasi Pengujian Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi*, Mulawarman Law Review, Vol.7, No.1 (2022).

¹² Bagus Oktafian Abrianto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja: Pengantar, Hakikat Hubungan Kerja dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*.

¹³ Amitabh Anand, dkk., *Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*.

3. Risiko Kegagalan: Jika pekerja gagal membuktikan dalilnya di pengadilan, tindakan meninggalkan pekerjaan dapat dikualifikasikan sebagai mangkir (Pasal 36 huruf j PP 35/2021) atau pengunduran diri (Pasal 36 huruf i).¹⁵

Selain itu, dalam Jurnal Ketenagakerjaan mencatat bahwa reformasi regulasi seharusnya memberikan kepastian, namun dalam praktiknya, pekerja sering kali berada pada posisi tawar yang lemah. Membuktikan adanya "penghinaan kasar" atau "perintah kerja di luar perjanjian" sering kali sulit karena:¹⁶

1. Minimnya Bukti Tertulis: Intimidasi atau perintah menyimpang sering dilakukan secara lisan.
2. Relasi Kuasa: Rekan kerja yang menjadi saksi potensial sering kali enggan bersaksi karena takut akan retaliasi dari manajemen.
3. Kendala Biaya dan Waktu: Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang panjang (Bipartit - Mediasi - PHI) memakan biaya dan energi yang tidak sedikit bagi pekerja yang sudah kehilangan penghasilan.¹⁷

Jika pekerja gagal membuktikan dalilnya di pengadilan, konsekuensinya sangat fatal. Permohonan PHK mereka dapat ditolak, atau dikualifikasikan sebagai pengunduran diri sukarela (*voluntary resignation*).¹⁸ Berdasarkan Pasal 36 huruf i PP 35/2021, pekerja yang mengundurkan diri sukarela tidak berhak atas Uang Pesangon dan UPMK, melainkan hanya Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah (jika diatur).¹⁹

¹⁴ Desak Putu Dewi Kasih, dkk., *Constructive Termination of Employment by Indonesia Companies: A Comparative Study*.

¹⁵ Nur Hidayatul Fithri, *Kesejahteraan dan Penerapan Keadilan bagi Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*, *Wijaya Putra Law Review*, Vol.1, No.2 (2022).

¹⁶ Fajar B. Hirawan, dkk., *Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK dan Pesangon*.

¹⁷ Karunia Rosita dan Waluyo, *Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja*, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol.11, No.1 (2023).

¹⁸ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol.3, No.1 (2021).

¹⁹ Anggun Sephia Putri dan Suartini, *Tanggung Jawab Mitra dalam Perhitungan Jam & Upah Lembur Karyawan Perusahaan Alih Daya Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang*

Risiko hukum yang tinggi ini (antara mendapat 1x Pesangon atau tidak sama sekali) menciptakan disinsentif bagi pekerja untuk melawan. Pengusaha dapat memanfaatkan celah ini (loophole) dengan melakukan tindakan-tindakan subtle (halus) seperti *quiet firing*, mengisolasi pekerja, tidak memberi tugas, atau memindah-mindahkan divisi yang sulit dibuktikan sebagai pelanggaran hukum, namun efektif membuat pekerja tidak betah dan akhirnya mundur "sukarela" karena kondisi yang tidak nyaman.²⁰

3. Forced Resignation sebagai Strategi Efisiensi Biaya

Ketika celah regulasi (kompensasi rendah) bertemu dengan hambatan prosedural (beban pembuktian), terciptalah insentif bagi pengusaha untuk menerapkan strategi forced resignation.²¹ Secara kalkulasi ekonomi, mengarahkan pekerja untuk "mengundurkan diri secara sukarela" adalah metode terminasi yang paling efisien (murah). Berdasarkan Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021, pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri tidak berhak atas Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja. Hak mereka terbatas pada:

1. Uang Penggantian Hak (UPH); dan
2. Uang Pisah (jika diatur dalam PP atau PKB).

Perbandingannya sangat mencolok:

- Apabila terjadi PHK Efisiensi/Pensiun/*Constructive Dismissal* maka Perusahaan wajib membayar Pesangon + UPMK + UPH sesuai ketentuan dalam PP Nomor 35 tahun 2023. Sedangkan,
- Apabila mengundurkan diri secara sukarela (*Resign*) maka Perusahaan hanya membayar Uang Pengganti Hak + Uang Pisah (yang nominalnya sering kali minim) jika saja itu diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama/PKB (tidak ada payung hukum).

PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, Vol.5, No.4 (2025).

²⁰ Amitabh Anand, dkk., *Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*.

²¹ Andre S.F. Silaban dan Lintang Yudhantaka, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perusahaan atas Paksaan dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol.10, No.15 (2024).

Oleh karena itu, fenomena *quiet firing* di mana manajemen sengaja tidak menaikkan gaji, memblokir promosi, atau memberikan beban kerja yang tidak masuk akal, menjadi alat strategis. Tujuannya adalah mematahkan resistensi psikologis pekerja hingga mereka memilih opsi *resign* demi kesehatan mental, yang secara hukum membebaskan perusahaan dari kewajiban membayar pesangon.²²

4. Polemik Yuridis "Uang Pisah": Celah Hukum Terbesar

Isu paling krusial dalam skema pengunduran diri adalah ketidakpastian hukum mengenai Uang Pisah. Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa besaran Uang Pisah "diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama".

Frasa ini menciptakan kekosongan norma (*legal vacuum*) karena UU Cipta Kerja tidak menetapkan batas minimum (*floor price*) untuk Uang Pisah. Implikasinya:²³

1. Ketiadaan Pengaturan: Banyak perusahaan sengaja tidak mengatur Uang Pisah dalam PP/PKB mereka. Dalam kondisi ini, sering kali perusahaan berdalih tidak ada kewajiban bayar.
2. Nominal Simbolis: Jika pun diatur, perusahaan memiliki diskresi mutlak menentukan nominalnya. Sering ditemukan besaran Uang Pisah yang tidak manusiawi (misal: hanya Rp 500.000 untuk masa kerja puluhan tahun) sebagai simbol tali kasih dari pengusaha kepada pekerja.

Meskipun Yurisprudensi Mahkamah Agung (misalnya Putusan MA No. 104 K/Pdt.Sus/2010 dan Putusan No. 16 K/Pdt.Sus-PHI/2021) telah mengambil sikap progresif dengan mengisi kekosongan hukum ini yakni menetapkan bahwa jika Uang Pisah tidak diatur, hakim dapat memutus besarannya dengan merujuk pada perhitungan UPMK namun hal ini adalah upaya kuratif di hilir (pengadilan).²⁴

²² M.Ramadhan Hananto dan Gunardi Lie, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan*, UNES Law Review, Vol.6, No.4 (2024).

²³ M. Taufiqurrachman Raiz dkk., *Kontradiksi antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dengan PP No. 35 Tahun 2021*, UNES Law Review, Vol.5, No.4 (2023).

²⁴ Bagus Oktafian Abrianto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja: Pengantar, Hakikat Hubungan Kerja dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*.

Pekerja harus bertarung hingga tingkat kasasi untuk mendapatkan hak ini, sebuah proses yang memakan biaya dan waktu yang tidak proporsional dengan nilai yang dipersengketakan. Akibatnya, bagi mayoritas pekerja yang tidak memiliki akses ke bantuan hukum, ketiadaan pengaturan Uang Pisah dalam aturan perusahaan berarti hilangnya hak kompensasi saat mereka dipaksa mundur.

5. Analisis Putusan Pengadilan Terkait *Constructive Dismissal* dan *Forced Resignation* di Indonesia.

Secara empiris, sengketa mengenai *constructive dismissal* dan pengunduran diri paksa sering kali bermuara pada persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hingga ke tingkat Mahkamah Agung (MA). Salah satu putusan pengadilan yang menjadi tonggak penting (*landmark decision*) terkait kekosongan nominal Uang Pisah dalam *constructive dismissal* adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 104 K/Pdt.Sus/2010.²⁵ Dalam perkara antara Pekerja/Buruh melawan PT Industri Jamu Borobudur, majelis hakim menguatkan putusan PHI tingkat pertama yang menghukum pengusaha untuk tetap membayar Uang Pisah, meskipun besaran Uang Pisah tersebut sama sekali tidak diatur di dalam Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama. Langkah progresif yang ditempuh hakim adalah menghitung besaran uang pisah secara matematis merujuk pada perhitungan yang setara atau mirip dengan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).

Di sisi lain, untuk kasus penyembunyian PHK sepihak ke dalam dalih *forced resignation*, Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 secara tegas mendemonstrasikan perannya dalam perlindungan represif pekerja.²⁶ Dalam perkara melawan salah satu industri perhotelan di Jakarta, majelis hakim membatalkan tindakan perusahaan yang secara sepihak memutus hubungan kerja secara sewenang-wenang dengan alasan yang terindikasi menghalang-halangi hak pekerja.

²⁵ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 104 K/Pdt.Sus/2010.

²⁶ Elita Tirta Tri Ningrum, *Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016)*, Skripsi, Universitas Agung Podomoro, Jakarta, 2019.

Pengadilan menuntut perusahaan untuk membayar kompensasi penuh berupa 2 kali pesangon (berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan lama), penghargaan masa kerja dan penggantian hak, sekaligus mengukuhkan bahwa segala bentuk rekayasa pemberhentian yang meminimalkan nilai kompensasi adalah batal demi hukum jika terbukti sepihak.²⁷

Fenomena rekayasa pengunduran diri demi menghindari dari pembayaran pesangon telah disoroti pula dalam kacamata konstitusi. Dalam berbagai putusannya, termasuk Putusan MK Nomor 58/PUU-IX/2011 dan Nomor 20/PUU-XIII/2015,²⁸ Mahkamah Konstitusi berulang kali menegaskan bahwa relasi antara pekerja dan pengusaha berada pada posisi tawar yang timpang (subordinat).²⁹ Berdasarkan rasio putusan-putusan tersebut, negara dan peradilan diamanatkan untuk menghadirkan pembelaan yang proaktif bagi buruh dari intervensi quiet firing atau pengunduran diri paksa yang dilakukan semata demi menekan efisiensi beban kas finansial pengusaha.

6. Komparasi Yurisprudensi dengan Negara Lain (Inggris dan Malaysia)

Untuk mendapatkan diskursus yang berimbang, penanganan constructive dismissal patut dibandingkan dengan yurisdiksi penganut hukum common law yang lebih matang. Di Inggris Raya (United Kingdom) misalnya, hak dari pekerja atas constructive dismissal dikodifikasi secara presisi di bawah payung *Employment Rights Act 1996* pada *Section 94*.³⁰ Di negara ini, pekerja memegang privilese hukum untuk seketika mengundurkan diri (baik dengan pemberitahuan ataupun tanpa pemberitahuan) apabila pengusaha terbukti melakukan tindakan yang *fundamental breach* (pelanggaran prinsip/mendasar atas perjanjian kerja).

²⁷ Jerisca Shandy Nicolas dan Andara Yurikosari, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak atas Dasar Pelarangan Hak Pekerja dalam Berserikat (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 815K/PDT.SUS-PHI/2016)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol.3, No.1 (2020).

²⁸ Rifandy Ritonga, *Judicial Review Berbasis Representation-Reinforcing: Upaya Perlindungan Hak Konstitusional dalam Demokrasi Modern*, PUSKAPSI Law Review, Vol.5, No.1 (2025).

²⁹ Rudi Margono, *Jurnal Hukum – Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi dan Konsiliasi (Studi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004)*, Profesor Rudi Margono, 2026.

³⁰ Alan C. Neal, *Employee Participation in the United Kingdom*, Working Paper, Goethe-Universität Frankfurt am Main, Frankfurt am Main, 2009.

Praktik pengadilan ketenagakerjaan (*Employment Tribunal*) di Inggris secara tegas memasukkan parameter pelecehan (*bullying*), lingkungan kerja yang tidak aman dan pengubahan sistem kerja/gaji secara sepihak sebagai alasan valid untuk tuntutan *constructive dismissal* kompensasi ganda.³¹

Sementara itu, di negara tetangga, Malaysia, meskipun istilah *constructive dismissal* tidak tersurat di dalam *Industrial Relations Act 1967*,³² doktrin tersebut sangat hidup dalam berbagai putusan Pengadilan Industrial (*Industrial Court*). Hukum di Malaysia bertumpu sepenuhnya pada "*contract test*" (bukan sebatas uji kewajaran/*reasonableness*) guna menilai sejauh mana tindakan sang pengusaha dapat mencederai sumbu krusial kontrak kerja (*repudiatory breach*).³³ Jika pekerja sanggup membuktikan penderitaannya di hadapan persidangan akibat penurunan pangkat secara paksa atau isolasi kerja, *Industrial Court* memiliki wewenang sangat superior untuk memaksa perusahaan menjatuhkan ganti rugi maksimum 24 bulan *backwages* (gaji terutang), yang menghadirkan efek jera luar biasa terhadap pengusaha pelaku eksploitasi perburuhan.^{34,35} Perbandingan peradilan lintas batas ini menyuguhkan realita bahwa sistem kehakiman hubungan industrial Indonesia masih memiliki determinasi yang terbatas dalam mereduksi ketimpangan struktural beban pembuktian manakala dibandingkan dengan rezim hukum di Inggris dan Malaysia.³⁶

Dalam studi komparatif, beberapa negara common law menerapkan standar pembuktian yang lebih fleksibel atau beban pembuktian yang bergeser (*shifting burden of proof*) ketika pekerja telah menunjukkan bukti

³¹ Zachary Breig, dkk., *Why Do We Procrastinate? Present Bias and Optimism*, Working Paper, Social Science Research Network, 2019.

³² Amitabh Anand, dkk., *Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*.

³³ Richard Craswell, *Insecurity, Repudiation and Cure*, In *The Creation and Interpretation of Commercial Law*, Routledge, London, 2022.

³⁴ Tahirah Manesah Binti Abu Bakar, *Constructive Dismissal Claims of Senior Management Employees in Malaysia: A Critical Discourse Analysis*, Tesis, Asia e University, Subang Jaya, 2024.

³⁵ Raja Muhammad Yusof Raja Aziz, dkk., *Constructive Dismissal: Lesson Learnt from Malaysian Industrial Court Cases*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.10, No.11 (2020).

³⁶ Eriyan Rahmadani Dianova dan Karen Eklesia Gabriella Kaendo, *Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain*, JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary, Vol.1, No.2 (2023).

permulaan (*prima facie*) adanya perubahan kondisi kerja yang fundamental.³⁷

Di Indonesia, ketiadaan mekanisme pembalikan beban pembuktian dalam sengketa PHK jenis ini membuat perlindungan hukum menjadi illusif. Hananto menekankan bahwa perlindungan hukum harusnya bersifat substantif, bukan sekadar formalitas.³⁸ Celah hukum ini menjadikan *constructive dismissal* sebagai alat efisiensi yang efektif bagi perusahaan nakal: jika berhasil, pekerja mundur tanpa pesangon (dianggap resign); jika gagal dan pekerja menang di pengadilan, perusahaan "hanya" membayar 1x pesangon jumlah yang sama dengan PHK biasa karena efisiensi.³⁹ Tidak ada risiko tambahan yang signifikan bagi pengusaha untuk mencoba metode ini.

C. PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi hukum ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja telah melahirkan celah hukum yang merugikan pekerja. Pertama, degradasi kompensasi *constructive dismissal* dari 2 kali menjadi 1 kali pesangon menghilangkan fungsi penghukuman bagi pengusaha nakal. Kedua, tingginya beban pembuktian dan disparitas biaya yang ekstrem antara PHK dan Resign memberikan insentif ekonomi bagi perusahaan untuk melakukan *forced resignation* melalui skema *quiet firing*.⁴⁰ Pekerja yang terperangkap dalam skema ini sering kali berakhir hanya dengan Uang Pisah yang nominalnya tidak terstandarisasi atau bahkan nihil karena diserahkan sepenuhnya pada kebijakan internal perusahaan.

Untuk menutup celah ini, pemerintah perlu merevisi PP Nomor 35 tahun 2021 untuk menetapkan standar minimum nominal Uang Pisah yang berbasis masa kerja (misalnya setara dengan UPMK), sehingga tidak menjadi pasal karet

³⁷ Akhmad Maimun dan Natasia Maharani Kasih, *Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*.

³⁸ Muhammad Ramdhan Hananto dan Gunardi Lie, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)*.

³⁹ Kevin Costello, *United Kingdom Legal Influence and Irish Unfair Dismissals Law*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.40, No.2 (2024).

⁴⁰ Eriyan Rahmadani Dianova dan Karen Eklesia Gabriella Kaendo, *Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain*.

yang merugikan pekerja. Untuk legalitas/yudikatif untuk mempertimbangkan penerapan prinsip pembuktian terbalik berimbang (*shifting burden of proof*) dalam kasus *constructive dismissal*, di mana pekerja cukup membuktikan indikasi awal (*prima facie*) dan beban beralih ke pengusaha untuk membuktikan bahwa lingkungan kerjanya layak. Sedangkan Serikat Pekerja, harus proaktif memastikan klausul Uang Pisah diatur secara detail dan layak dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk menutup celah eksploitasi ini di tingkat perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abrianto, Bagus Oktafian. 2024. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja: Pengantar, Hakikat Hubungan Kerja dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Kencana).
- Asyhadie, Zaeni. 2013. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Craswell, Richard. 2022. *Insecurity, Repudiation and Cure, In The Creation and Interpretation of Commercial Law*. (London: Routledge).
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Margono, Rudi. 2026. *Jurnal Hukum – Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi dan Konsiliasi (Studi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004)*. (Profesor Rudi Margono).

Publikasi

- Akmal, Diya Ul dan Dea Linta Arlianti. *Dinamika Perlindungan Hak Konstitusional Warga Negara dalam Implementasi Pengujian Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi*. *Mulawarman Law Review*. Vol.7. No.1 (2022).
- Anand, Amitabh, dkk.. *Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol.32. No.4 (2024).
- Aziz, Raja Muhamad Yusof Raja, dkk.. *Constructive Dismissal: Lesson Learnt from Malaysian Industrial Court Cases*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol.10. No.11 (2020).
- Costello, Kevin. *United Kingdom Legal Influence and Irish Unfair Dismissals Law*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol.40. No.2 (2024).
- Dianova, Eriyan Rahmadani dan Karen Eklesia Gabriella Kaendo. *Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain*. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*. Vol.1. No.2 (2023).
- Fithri, Nur Hidayatul. *Kesejahteraan dan Penerapan Keadilan bagi Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*. *Wijaya Putra Law Review*. Vol.1. No.2 (2022).
- Hananto, Muhammad Ramdhan dan Gunardi Lie. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)*. *UNES Law Review*. Vol.6. No.4 (2024).
- Hirawan, Fajar B., dkk.. *Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK dan Pesangon*. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol.18. No.1 (2023).
- Kasih, Desak Putu Dewi, dkk.. *Constructive Termination of Employment by Indonesia Companies: A Comparative Study*. *Substantive Justice International Journal of Law*. Vol.4. No.2 (2021).
- Maimun, Akhmad dan Natasia Maharani Kasih. *Analisis Yuridis Hak Pesangon*

- Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Pubmedia Social Sciences and Humanities. Vol.1. No.1 (2023).
- Natanael, Deva Wahyu, dkk.. *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak terhadap Pekerja karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Sesuai Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Hukum To-Ra: Hukum untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat. Vol.10. Special Issue (2024).
- Nicolas, Jerisca Shandy dan Andara Yurikosari. *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak atas Dasar Pelarangan Hak Pekerja dalam Berserikat (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 815K/PDT.SUS-PHI/2016)*. Jurnal Hukum Adigama. Vol.3. No.1 (2020).
- Putri, Anggun Sephia dan Suartini. *Tanggung Jawab Mitra dalam Perhitungan Jam & Upah Lembur Karyawan Perusahaan Alih Daya Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK*. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik. Vol.5. No.4 (2025).
- Raiz, M. Taufiqurrachman dan Elfrida Ratnawati Gultom. *Kontradiksi antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dengan PP No. 35 Tahun 2021*. UNES Law Review. Vol.5. No.4 (2023).
- Ritonga, Rifandy. *Judicial Review Berbasis Representation-Reinforcing: Upaya Perlindungan Hak Konstitusional dalam Demokrasi Modern*. PUSKAPSI Law Review. Vol.5. No.1 (2025).
- Rosita, Karunia dan Waluyo. *Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi. Vol.11. No.1 (2023).
- Silaban, Andre S.F. dan Lintang Yudhantaka. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perusahaan atas Paksaan dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol.10. No.15 (2024).
- Toha, Imam Sofii, dkk.. *Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Wajah Hukum. Vol.7. No.2 (2023).
- Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. *Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Vol.3. No.1 (2021).
- Wongkaren, Turro S., dkk.. *Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.17. No.3 (2022).

Karya Ilmiah

- Bakar, Tahirah Manesah Binti Abu. 2024. *Constructive Dismissal Claims of Senior Management Employees in Malaysia: A Critical Discourse Analysis*. Tesis. Subang Jaya: Asia e University.
- Breig, Zachary, dkk.. 2019. *Why Do We Procrastinate? Present Bias and Optimism*. Working Paper. Social Science Research Network.
- Neal, Alan C. 2009. *Employee Participation in the United Kingdom*. Working Paper. Frankfurt am Main: Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Ningrum, Elita Tirta Tri. 2019. *Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Agung Podomoro.

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2011.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 20/PUU-XIII/2015.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 104 K/Pdt.Sus/2010.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2021.