

Perlindungan Hukum bagi pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mangkir Studi Putusan Nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

Sarah Dwi Putri Melita¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
sarahdwi@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
ahmadauthor@unesa.ac.id

Abstrak

Termination of employment due to absenteeism is governed by Article 168 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 on Manpower. The provision requires three cumulative elements: absence for at least five consecutive working days without a valid written explanation and two proper written summonses issued by the employer. However, Supreme Court Decision Number 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020 classified the worker as having voluntarily resigned despite the absence of proper written summonses. This study analyzes the conformity of the Supreme Court's legal reasoning with the principle of legal certainty and examines legal protection for workers. This normative legal research applies statutory, conceptual, and case approaches. The findings indicate that the Supreme Court's legal reasoning is inconsistent with the principle of legal certainty because Article 168 requires all cumulative elements to be fulfilled before a worker may be deemed to have resigned. Legal protection is realized through the fulfillment of normative rights according to employment status. Workers under indefinite-term employment agreements are entitled to severance pay, long-service pay, and compensation of rights under Article 156 of Law Number 13 of 2003 on Manpower.

Kata Kunci: absenteeism, termination of employment, legal protection of workers.

A. PENDAHULUAN

Pekerja pada umumnya dipahami sebagai seseorang yang bekerja untuk menghasilkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidup. Pengertian pekerja secara yuridis terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Iman Soepomo juga mengemukakan pendapat bahwa pekerja adalah setiap orang yang terikat dalam hubungan kerja dengan majikan untuk melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah (Soepomo, 2003). Terdapat hubungan timbal balik

yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja, dimana pekerja melakukan perintah pemberi kerja, dan pemberi kerja membayar tenaga pekerja dengan upah (Nugroho, Arinto, Ronaboyd et al., 2024).

Status pekerja terbentuk ketika pekerja mengikatkan diri dalam sebuah hubungan kerja dengan pemberi kerja melalui sebuah perjanjian kerja (Yunus et al., 2023). Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang kemudian melahirkan hak dan kewajiban sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja (Dicky Eko Prasetyo, Muh. Ali Masnun, Arinto Nugroho, Denial Ikram, 2024). Endah Pujiastuti mengemukakan pendapat bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang mengatur syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pujiastuti, 2008). Oleh karena itu, perjanjian kerja berfungsi sebagai landasan pelaksanaan hubungan kerja serta memberikan kepastian hukum mengenai hak, kewajiban, dan ruang lingkup pekerjaan yang akan dilaksanakan pekerja.

Hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja pada dasarnya berlangsung hingga berakhir karena alasan tertentu. Pemutusan hubungan kerja (PHK) turut menghapus hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Definisi yuridis PHK diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha." Arifuddin Muda Harahap juga menjelaskan bahwa PHK merupakan tindakan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan alasan tertentu.(A. M. Harahap, 2020) Pada dasarnya PHK merupakan keadaan yang tidak diharapkan pekerja karena mengakibatkan hilangnya mata pencaharian, sehingga PHK harus dilaksanakan sesuai alasan dan prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Salah satu alasan yang dapat mengakibatkan PHK adalah mangkir. Mangkir merupakan ketidakhadiran pekerja tanpa keterangan yang sah. Tidak ada definisi yuridis

mengenai mangkir dalam peraturan perundang-undangan, namun ketentuan mangkir dapat ditemui pada Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri."

Ketentuan tersebut juga dapat ditemui pada Pasal 154A huruf j UU Cipta Kerja yang berbunyi:

"Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis."

Pekerja yang mangkir tidak serta merta bisa dikatakan mengundurkan diri, karena ada prosedur yang harus dilengkapi oleh perusahaan yakni pemanggilan secara patut dan tertulis. Selama pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya, berlaku prinsip *no work no pay*, sehingga pekerja tidak berhak atas upah (Wardani & Dewi, 2023).

Penerapan ketentuan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan dalam praktiknya tidak selalu dilakukan sesuai dengan ketentuan normatif yang ada. Salah satu contoh ketidaksesuaian penerapan ketentuan tersebut dapat ditemui dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang menjadi objek penelitian ini. Putusan tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus pekerja yang melakukan mangkir. Sebelum menganalisis pertimbangan hukum Majelis Hakim lebih lanjut, maka akan diuraikan kasus posisi dalam perkara tersebut.

Perkara ini terjadi antara Muhammad Syaad yang bekerja sebagai supir di perusahaan PT. Sarana Bengkulu Ventura. Pekerja telah menjalin hubungan kerja dengan pengusaha sejak tanggal 21 Agustus 2010 dengan upah terakhir sebesar Rp1.924.440,- per bulan. Perkara bermula ketika perusahaan menanyakan kesungguhan pekerja dalam bekerja pada 14 September 2018. Perusahaan juga menawarkan kompensasi sebesar tiga kali upah kepada pekerja agar mengundurkan diri, namun tawaran tersebut ditolak dan pekerja tetap datang ke tempat kerja. Pada 1 Oktober 2018, pekerja mendapati namanya sudah tidak terdaftar pada sistem absensi *fingerprint*. Pada saat itu pekerja tetap

melakukan absensi manual pada buku petugas keamanan, hingga 7 hari kemudian pihak keamanan melarang pekerja untuk melakukan absensi dan masuk ke area perusahaan sesuai perintah atasan. Sejak saat itu pekerja sudah tidak datang lagi ke perusahaan. Sementara itu perusahaan beralih menghapus nama pekerja dari sistem absensi *fingerprint* karena pekerja dianggap sudah bukan pekerja pada perusahaan. Pada tanggal 9 April 2019, pekerja mengirimkan permohonan bipartit ke perusahaan, namun perusahaan tidak menanggapi permohonan tersebut. Pekerja kemudian mendaftarkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, namun mediasi tidak mendapatkan kesepakatan. Pada akhirnya pekerja mendaftarkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu dengan nomor registrasi 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl.

Majelis Hakim PHI telah memeriksa perkara dan menemukan fakta bahwa perusahaan tidak memberikan surat pemanggilan sebagaimana yang disyaratkan dalam Pasal 168 UU Ketenagakerjaan tentang kualifikasi mengundurkan diri akibat mangkir. Pada putusan tersebut juga terdapat dissenting opinion dari Hakim Anggota II yang memberi pertimbangan bahwa pekerja tidak bisa dikategorikan mengundurkan diri karena mangkir karena perusahaan tidak memberikan surat pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali, sehingga pekerja berhak atas pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja. Pada akhirnya Majelis Hakim PHI dalam suara mayoritas mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana diatur dalam Pasal 162 UU Ketenagakerjaan serta memerintahkan perusahaan untuk membayar uang penggantian hak sebesar tiga bulan upah sebesar Rp 5.773.320.-. Berdasarkan putusan tersebut, pekerja merasa haknya masih tidak terpenuhi sehingga pekerja mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dengan register Nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangan hukumnya menguatkan putusan PHI dengan pertimbangan sebagai berikut:

“...pertimbangan Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu tidak salah menerapkan hukum...”

Majelis Hakim Mahkamah Agung menilai bahwa Majelis Hakim PHI telah tepat dalam mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri karena kemauan sendiri berdasarkan jangka waktu mangkir yang lama. Majelis Hakim Mahkamah Agung Pada akhirnya memberi pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Berdasarkan fakta tersebut dan meskipun Tergugat belum mengirimkan Surat Panggilan Kerja kepada Penggugat sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Mahkamah Agung berpendapat Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri dari Perusahaan dengan itikad buruk.”

Majelis Hakim Mahkamah Agung mengetahui bahwa perusahaan tidak memberikan surat pemanggilan kerja sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, namun tetap mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri berdasarkan kutipan pasal tersebut. Majelis Hakim Mahkamah Agung juga memberi penilaian terkait itikad pekerja. Pekerja dianggap melakukan itikad buruk dikarenakan jangka waktu yang terlalu lama antara perselisihan dan permohonan perundingan. Perkara ini menimbulkan sebuah konflik norma dimana Majelis Hakim Mahkamah Agung menjadikan itikad buruk sebagai dasar mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri, meskipun syarat pemanggilan 2 kali tidak dipenuhi oleh perusahaan sebagaimana yang telah disyaratkan pada Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan perkara tersebut, penulis menyusun kajian hukum untuk menganalisis pertimbangan hukum Majelis Hakim berkenaan dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan judul **"Perlindungan Hukum bagi pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mangkir Studi Putusan Nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020"**. Untuk menjawab permasalahan hukum tersebut, penelitian ini disusun melalui rumusan masalah yakni: 1. Apakah pertimbangan hukum Majelis hakim Mahkamah Agung dalam

putusan Nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?; 2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam putusan Nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengenai PHK akibat mangkir?

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang mengkaji permasalahan berdasarkan sumber kepustakaan (Muhaimin, 2020). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sekunder, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal hukum yang relevan yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Seluruh bahan hukum tersebut dianalisis secara preskriptif untuk menghasilkan argumentasi serta rekomendasi hukum terhadap permasalahan yang diteliti.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung Dalam Putusan 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020 Tidak Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan

Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan mengenai PHK yang disebabkan mangkir, termasuk syarat atau unsur untuk mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri karena perbuatan mangkir. Berdasarkan ketentuan tersebut, pekerja dapat dikualifikasikan mangkir jika memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:

- a) Tidak hadir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut.

Ketidakhadiran pekerja berturut-turut dianggap berpotensi mengganggu kegiatan

operasional perusahaan, sehingga ditetapkan syarat minimal mangkir selama 5 hari.

- b) Tidak memberikan keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa tidak setiap ketidakhadiran dapat dikategorikan sebagai mangkir. Pekerja yang memiliki alasan yang sah dan dapat membuktikannya tidak dapat disamakan dengan pekerja yang mangkir tanpa keterangan.

- c) Telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

Pemanggilan secara patut diperuntukkan agar pekerja bisa mendapat kesempatan menjelaskan posisi atau alasannya meninggalkan pekerjaan tanpa izin.

Pemanggilan secara patut dan tertulis merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus mekanisme untuk memastikan bahwa pengusaha telah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan penjelasan atas ketidakhadirannya sebelum menjatuhkan PHK (Jaya & Lauw, 2021).

Juanda Pangaribuan berpendapat bahwa ketentuan PHK akibat mangkir dapat terpenuhi apabila pekerja tidak memenuhi pemanggilan yang telah dilakukan oleh pengusaha. Pekerja pada dasarnya berkewajiban melaksanakan pekerjaannya sesuai yang ada dalam perjanjian kerja (Abdullah & Putra, 2025). Apabila pekerja berhalangan hadir bekerja, pekerja juga berkewajiban untuk memberi pemberitahuan dengan alasan yang sah serta dapat dipertanggungjawabkan. Ketidakhadiran pekerja tanpa izin tidak dapat serta merta dikategorikan mengundurkan diri karena mangkir. Apabila pekerja melakukan tindakan mangkir selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa izin, maka perusahaan berkewajiban melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali sesuai yang tertulis dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan untuk memastikan apakah pekerja masih memiliki niat bekerja atau memutuskan hubungan kerja.

Pemanggilan sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memiliki tata cara pelaksanaan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut diatur dalam Penjelasan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggat waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.” Perusahaan memiliki kewajiban mengirimkan surat pemanggilan tertulis ke alamat yang tercatat di sistem perusahaan dengan tenggat waktu paling sedikit 3 hari kerja. Juanda Pangaribuan menjelaskan bahwa tidak ada tenggat waktu antara pemanggilan kedua dengan kapan pekerja dapat ditentukan mengundurkan diri. Hal tersebut dapat ditentukan oleh penafsiran perusahaan yang bersangkutan (Taqiyya, 2020). Pekerja yang telah menerima surat pemanggilan juga berkewajiban memberi balasan atau jawaban. Apabila pekerja tidak memberi balasan sama sekali maka pekerja dapat dikategorikan mengundurkan diri.

Ketentuan mengenai pemanggilan secara patut dan tertulis dalam Penjelasan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pemanggilan tidak hanya sebagai pemberitahuan ke pekerja, namun sebagai prosedur hukum yang harus dilaksanakan sesuai ketentuan. Pengaturan mengenai pemanggilan pekerja sejalan dengan konsep pemanggilan dalam hukum perdata yang juga dilaksanakan secara resmi dan patut.

Yahya Harahap berpendapat bahwa pemanggilan merupakan perintah kepada pihak tertentu untuk menghadiri sidang pada waktu yang telah ditentukan sekaligus pemberitahuan (*aanzegging/notification*) mengenai suatu tindakan atau proses hukum kepada pihak yang berkepentingan. Pemanggilan dapat dikatakan sah apabila dilakukan oleh pihak yang berwenang yakni oleh jurusita. Pemanggilan juga dikatakan patut apabila pemanggilan disampaikan dan diterima langsung oleh para pihak (Jaya & Lauw, 2021). Oleh sebab itu, pemanggilan harus dilakukan secara resmi dan patut agar pihak yang

dipanggil mengetahui serta dapat memenuhi kewajiban yang ditentukan oleh hukum. Pemanggilan tersebut dilakukan dalam bentuk tertulis atau biasa dikenal sebagai relaas panggilan. Yahya Harahap menjelaskan bahwa pemanggilan secara lisan tidak dapat dibenarkan karena sulit dibuktikan keabsahannya (Y. Harahap, 2019). Dengan demikian, pemanggilan secara tertulis tidak hanya merupakan persyaratan administratif, tetapi juga berfungsi sebagai alat pembuktian bahwa prosedur pemanggilan telah dilaksanakan.

Pada perkara a quo, fakta dalam persidangan membuktikan bahwa perusahaan tidak memberikan surat pemanggilan kepada pekerja. Hal tersebut diakui Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangan hukumnya yang berbunyi:

“...meskipun Tergugat belum mengirimkan Surat Panggilan Kerja kepada Penggugat sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Mahkamah Agung berpendapat Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri dari Perusahaan...”
Majelis Hakim Mahkamah Agung mengetahui bahwa perusahaan tidak memberikan surat pemanggilan sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana telah dijelaskan mengenai unsur pada Pasal 168 ayat (1), pekerja dapat dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir apabila telah memenuhi ketentuan mangkir 5 hari berturut-turut atau lebih, tanpa memberikan surat izin dan telah dipanggil oleh perusahaan sebanyak 2 kali. Pekerja pada perkara a quo telah memenuhi 2 unsur pertama dimana pekerja telah mangkir selama kurang lebih 6 bulan tanpa keterangan, namun dalam hal ini perusahaan tidak memenuhi ketentuan memberi surat pemanggilan. Terdapat ketidaksesuaian penerapan dalam mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri. Majelis Hakim Mahkamah Agung tetap menganggap pekerja melakukan pengunduran diri karena kemauan diri sendiri berdasarkan jangka waktu mangkir pekerja, padahal terdapat unsur yang tidak dipenuhi.

Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya juga mendasarkan pada itikad buruk pekerja. Hal ini sesuai yang tertera dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung yang berbunyi:

“Bahwa setelah lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut mangkir kerja, kemudian secara tiba-tiba Penggugat mengajukan permohonan Perundingan Bipartite.... Mahkamah Agung berpendapat Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan dengan iktikad buruk.”
Majelis Hakim Mahkamah Agung menganggap bahwa pekerja yang mangkir dalam kurun waktu 6 bulan telah menunjukkan itikad buruk.

Konsep mengenai itikad banyak dijumpai dalam perjanjian perdata. Asas itikad baik merupakan kewajiban para pihak untuk bertindak jujur serta tidak menyalahgunakan hak dan kewajiban selama proses perjanjian berlangsung (Fitnawati et al., 2025). Asas itikad baik diperuntukkan sebagai pedoman perilaku dalam melaksanakan perjanjian, sehingga apabila terdapat ketidasesuaian dengan perjanjian maka itikad para pihak bisa dianggap sebagai salah satu penilaian.

Penilaian terhadap itikad juga digunakan sebagai *gap-filling* untuk menentukan keadilan substantif (ND. et al., 2018). Asas itikad baik diperlukan untuk melindungi hak para pihak dari perilaku curang dari pihak yang mengikatkan diri, namun dalam pembuktiannya tidak mudah dilakukan. Talitha A. Ekadhani berpendapat bahwa hingga saat ini belum terdapat parameter yang objektif untuk menentukan adanya itikad buruk (*Memaknai “Iktikad Buruk” Sebagai Dasar Pembatalan Kontrak di Pengadilan*, 2024). Penilaian terhadap itikad buruk tidak dapat didasarkan semata-mata pada dugaan mengenai niat seseorang, melainkan harus didukung oleh tindakan konkret yang dapat dibuktikan secara objektif.

Pada perkara a quo, Majelis Hakim Mahkamah Agung menilai pekerja memiliki itikad buruk karena mangkir selama 6 bulan. Berdasarkan pendapat Talita A. Ekadhani, pekerja dalam perkara a quo telah melakukan mangkir selama 6 bulan tanpa keterangan dapat dipandang sebagai tindakan konkret untuk menunjukkan itikad buruk pekerja. Jangka waktu yang lama menunjukkan bahwa pekerja pada awalnya tidak melakukan upaya untuk melaksanakan kewajibannya maupun memulihkan hubungan kerjanya dengan perusahaan. Meski demikian, itikad buruk pekerja tidak semestinya menjadi

parameter utama untuk menyatakan pekerja mengundurkan diri karena mangkir. Hal ini dikarenakan ketiga unsur PHK akibat mangkir harus dipenuhi secara kumulatif sebelum mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri. Apabila salah satu unsur tidak terpenuhi maka pekerja tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri.

Berdasarkan fakta dalam persidangan, perusahaan terbukti tidak mengirimkan surat pemanggilan kerja secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali sebagaimana yang disyaratkan pada Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pemanggilan seharusnya dilakukan sebagai upaya memberikan pekerja kesempatan untuk berkomunikasi dan menjelaskan alasannya tidak hadir bekerja. Meskipun perusahaan tidak mengirimkan surat pemanggilan secara patut dan tertulis, Majelis Hakim Mahkamah Agung tetap mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri akibat mangkir dengan itikad buruk. Itikad buruk digunakan sebagai sarana menentukan keadilan substantif, namun tidak bisa menggantikan syarat-syarat untuk mengualifikasikan pekerja mengundurkan diri karena mangkir sesuai yang tertera dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam hal ini tidak mencerminkan adanya asas kepastian hukum yang seharusnya juga menjadi salah satu pisau hukum untuk menilai sebuah perkara.

Van Apeldoorn berpendapat bahwa kepastian hukum menghendaki agar hukum diterapkan secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta memberi perlindungan dari tindakan sewenang-wenang (Margono, 2021). Gustav Radbruch juga berpendapat bahwa asas kepastian hukum menjamin bahwa hukum diterapkan dapat diprediksi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Ave, 2025). Oleh karena itu setiap prosedur hukum harus dilaksanakan dengan penuh kejelasan dan melindungi siapa saja yang berhadapan dengan hukum.

Pada perkara a quo, pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung menilai bahwa pekerja beritikad buruk dan mengualifikasikannya mengundurkan diri, meskipun

perusahaan tidak mengirimkan surat pemanggilan seperti yang disyaratkan di Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Asas kepastian hukum menghendaki agar penerapan hukum sesuai dengan apa yang tertera pada peraturan perundang-undangan, namun terdapat perbedaan antara penerapan hukum dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pada perkara a quo, pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung dinilai tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena ketidaksesuaian penerapan hukum formal dalam perkara. Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan seharusnya diterapkan apabila ketiga syarat atau unsur terpenuhi. Penerapan hukum yang tidak sesuai juga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena membuka kemungkinan terjadinya perbedaan penerapan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dalam perkara yang serupa.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Putusan Nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2020 Melalui Pemenuhan Hak Normatif

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain sehingga setiap orang dapat menikmati hak-haknya sebagaimana dijamin oleh hukum (Hufron, 2023). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bertujuan menyelesaikan sengketa, tetapi juga menjamin terpenuhinya hak-hak setiap subjek hukum ketika terjadi pelanggaran (Prasetio et al., 2025). Perlindungan hukum dalam hubungan kerja diwujudkan melalui pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan hak-hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja tidak hanya diberikan ketika timbul kerugian, tetapi juga diwujudkan melalui berbagai mekanisme yang menjamin terpenuhinya hak pekerja selama hubungan kerja berlangsung.

Iman Soepomo mengemukakan bahwa perlindungan pekerja dibedakan menjadi tiga bentuk yaitu: perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis (Basofi & Fatmawati, 2023). Perlindungan sosial bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja melalui pemenuhan hak-hak sosial, seperti jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis diberikan untuk menjamin keamanan dan keselamatan pekerja selama melaksanakan pekerjaannya sehingga risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Adapun perlindungan ekonomis dimaksudkan untuk menjamin pekerja memperoleh penghasilan yang layak, termasuk ketika pekerja tidak dapat bekerja karena keadaan di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis tersebut diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak normatif yang melekat pada pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak normatif merupakan hak yang dimiliki pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sejak hubungan kerja terbentuk. Hak tersebut tidak semata-mata lahir dari kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga bersumber dari norma hukum yang mengatur hubungan kerja. Hak normatif pekerja dibedakan menjadi hak yang bersifat ekonomis dan non-ekonomis (Buwana et al., 2025). Hak normatif yang bersifat ekonomis meliputi upah, tunjangan hari raya, dan uang pesangon. Hak normatif yang bersifat non-ekonomis mencakup hak untuk berserikat, waktu istirahat dan cuti, hak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lainnya. Hak normatif tidak hanya bertujuan menjamin kesejahteraan ekonomi pekerja, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap hak-hak lain yang melekat selama hubungan kerja berlangsung. Hak-hak normatif wajib dipenuhi oleh pengusaha sejak dimulainya hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berakhirnya hubungan kerja tidak serta-merta menghapus seluruh hak pekerja karena peraturan perundang-undangan tetap memberikan perlindungan atas hak-hak yang timbul

sebagai akibat pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Berdasarkan ketentuan tersebut, pekerja yang mengalami PHK pada dasarnya berhak memperoleh perlindungan dalam bentuk hak-hak finansial yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pemberian hak-hak tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja atas berakhirnya hubungan kerja.

Hak yang diterima pekerja tidak selalu sama karena dipengaruhi oleh jenis perjanjian kerja yang mendasari hubungan kerja tersebut. Besaran hak yang diterima pekerja setelah terjadinya PHK ditentukan oleh jenis perjanjian kerja yang mendasari hubungan kerja tersebut. Pada hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hak pekerja yang terkena PHK diatur dalam Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021 yang menyatakan: "Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT." Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT diwujudkan melalui pemberian uang kompensasi pada saat hubungan kerja berakhir. Berbeda dengan PKWT, pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada prinsipnya dapat memperoleh hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Penentuan hak-hak normatif pekerja setelah PHK dipengaruhi oleh status hubungan kerja yang dimiliki pekerja. Pada perkara a quo, pekerja berstatus sebagai pekerja dengan PKWTT. Status tersebut ditegaskan dalam dissenting opinion Hakim Anggota II PHI yang menyatakan bahwa:

"Hakim Anggota II berpendapat Penggugat telah menjadi karyawan tetap pada Tergugat terhitung semenjak 21 Agustus 2010, sehingga masa kerja Penggugat Konvensi adalah 8 tahun tetapi kurang dari 9 Tahun."

Status tersebut menjadi dasar dalam menentukan hak-hak normatif yang seharusnya diterima pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja.

Pekerja telah bekerja selama lebih dari 8 tahun namun kurang dari 9 tahun. Ketentuan mengenai besaran uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) huruf i Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah." Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja dengan masa kerja delapan tahun atau lebih berhak memperoleh uang pesangon sebesar sembilan bulan upah sebagai bagian dari hak normatif akibat pemutusan hubungan kerja. Uang penghargaan masa kerja besarannya disesuaikan dengan lamanya masa kerja. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (3) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah." Berdasarkan ketentuan tersebut, pekerja dalam perkara a quo berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja sebesar tiga bulan upah. Pemberian hak tersebut merupakan bentuk penghargaan atas masa pengabdian pekerja kepada perusahaan. Di samping itu, pekerja juga tetap berhak memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hak-hak normatif yang seharusnya diterima pekerja tersebut berbeda dengan amar putusan Mahkamah Agung. Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam perkara a quo mendasarkan penentuan hak pekerja pada Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sehingga pekerja hanya diberikan kompensasi sebesar tiga bulan upah. Hak yang seharusnya diterima pekerja harus ditentukan berdasarkan statusnya sebagai pekerja PKWTT dengan masa kerja delapan tahun tetapi kurang dari sembilan tahun. Atas dasar tersebut, pekerja berhak memperoleh uang pesangon sebesar sembilan bulan upah, uang penghargaan masa kerja sebesar tiga bulan upah, serta uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

C. KESIMPULAN

Mangkir merupakan keadaan dimana pekerja tidak hadir di tempat kerja tanpa keterangan yang sah. Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja yang mangkir selama 5 hari berturut-turut, tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan dapat dikualifikasikan mengundurkan diri. Ketentuan tersebut harus dilaksanakan secara kumulatif. Penilaian terhadap itikad pekerja bisa menjadi salah satu parameter apabila terdapat perselisihan, namun tidak dapat menghapus atau menghilangkan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak normatif pekerja diwujudkan melalui pemberian hak yang disesuaikan dengan status hubungan kerja. Pekerja yang hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT berhak memperoleh uang kompensasi apabila mengalami PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Sementara pekerja PKWTT berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Perbedaan status hubungan kerja tersebut mengakibatkan adanya perbedaan hak normatif yang diterima pekerja. Kejelasan status hubungan kerja menjadi aspek yang penting karena berpengaruh langsung terhadap jenis dan besaran hak normatif yang seharusnya diterima pekerja setelah PHK.

SARAN

1. Bagi pekerja, penting untuk memahami PHK karena mangkir hanya dapat dilakukan apabila seluruh syarat dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terpenuhi agar hak-hak normatif pekerja tetap terlindungi.
2. Bagi Pengusaha, prosedur PHK akibat mangkir hendaknya dilaksanakan sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan untuk melindungi hak pekerja dan mencegah perselisihan hubungan industrial.

3. Bagi hakim, pertimbangan hukum dalam perkara PHK akibat mangkir hendaknya tetap mengacu pada ketentuan pada Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebelum mengualifikasikan pekerja mangkir.

REFERENSI

- abdullah, M., & Putra, D. (2025). Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mangkir Dalam Putusan Phi Nomor 1/Pdt.Sus-Phi/2025/Pn.Pdg. *Journal Of Global Legal Review*, 3(1). <https://doi.org/10.59963/Jglegar.V3i1.437>
- Ave, R. (2025). *Formula Radbruch Dan Dialektika Filsafat Hukum*. Marinews Mahkamah Agung.
- Basofi, M., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.37676/Professional.V10i1.3544>
- Buwana, S., Santoso, A., & Guntara, P. (2025). Tinjauan Impelementasi Hak-Hak Normatif Pekerja. *Collegium Studiosim Journal*, 8(1), 90–103. <https://doi.org/10.56301/Csj.V8i1.1617>
- Dicky Eko Prasetyo, Muh. Ali Masnun, Arinto Nugroho, Denial Ikram, N. (2024). Discrimination Related To Labour Age Limitation In Indonesia : A Human Rights And Comparative Law Perspective. *Suara Hukum*, 6(2), 228–254.
- Fitnawati, S., Hayatinnufus, M., Listyani, N., & Suyatna, R. (2025). Asas-Asas Utama Dalam Perjanjian: Perspektif Hukum Perdata Indonesia. *Konstitusi: Jurnal Hukum, Administrasi Pub;Il, Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 292–297. <https://doi.org/10.62383/Konstitusi.V2i1.482>
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (B. S. Panjaitan (Ed.)). Literasi Nusantara.
- Harahap, Y. (2019). *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan,*

- Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan* (2nd Ed.). Sinar Grafika.
- Hufron, C. (2023). *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Jejak Pustaka.
- Jaya, F., & Lauw, A. (2021). Ketentuan Hukum Mengenai Mangkir Dalam Omnibus Law. *Wajah Hukum*, 5(2), 466–472. <https://doi.org/10.33087/Wjh.V5i2.515>
- Margono. (2021). *Asas Keadilan, Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*. Sinar Grafika.
- Memaknai “Iktikad Buruk” Sebagai Dasar Pembatalan Kontrak Di Pengadilan. (2024). Hukum Online.Com.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.
- Nd., M., Nurhayati, Y., & Ifrani. (2018). Iktikad Tidak Baik Dalam Pendaftaran Dan Model Penegakan Hukum Merk Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Qula Iustum*, 25(2), 219–236. <https://doi.org/10.20885/Iustum.Vol25/Iss2.Art1>
- Nugroho, Arinto, Ronaboyd, I., Rusdiana, E., & Prasetyo, Dicky Eko, S. Z. (2024). The Impact Of Labor Law Reform On Indonesian Workers : A Comparative Study After The Job Creation Law. *Lex Scientia Law Review*, 8(1), 67–108.
- Prasetyo, D. E., Masnun, M. A., & Widodo, H. (2025). Affirmative Action For Persons With Disabilities To Ensure The Right To Be Elected In General Elections. *Nusantara Science And Technology Proceedings*, 1(1), 205–210. <https://doi.org/10.11594/Nstp.2025.4824>
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (S. Banyuaji (Ed.); 1st Ed.). Semarang University Press.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (S. Rachmad (Ed.); Poerwanto,). Anem Kosong Anem.
- Taqiyya, S. (2020). *Kapan Phk Karena Mangkir Dapat Dilaksanakan?* Hukum Online.Com.
- Wardani, F., & Dewi, S. (2023). Effort to solve Absenteeism by Employees at Companies

According to the Labor Law Number 13 of 2003. *Jurnal Wacana Hukum Dan Sains Universitas Merdeka Surabaya*, Vol. 19(2), 280–293.

<https://doi.org/10.55173/yurisdiksi.v19i2.158>

Yunus, Y., Ilyas, A. S. T. K., Makkulawuzar, K., & Lasori, S. A. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Kewarganegaraan*, 7(1), 727–734. <https://doi.org/https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4887>

