

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN MANGKIR

Ni Kadek Aprianty Ayu Angelia<sup>1</sup>, Rr. Ani Wijayati<sup>2</sup>, Jimmy Simanjuntak<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

<sup>2</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

<sup>3</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

---

**Abstract:** *One of the causes of termination of employment is the occurrence of work violations committed by workers / laborers or vice versa a company that is experiencing bankruptcy so that it must terminate the employment relationship (PHK) of its workers. The problem in this thesis is how is the legal protection for certain time workers who are terminated (PHK) for reasons of absenteeism? And how is the application of justice for workers who are terminated (PHK) for reasons of absenteeism related to the Central Jakarta District Court Decision Number 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst?. This research uses normative legal research. This research was conducted or aimed only at written regulations or other legal materials. The legal materials used are primary legal materials and secondary legal materials. To obtain complete and accountable data, in normative legal research, data collection is carried out by library research. The legal materials that have been collected according to the formulation of the problem and the research theme are analyzed by referring to the qualitative analysis method. Legal protection aims to protect people who feel they have been harmed. If the worker is dismissed for reasons of absenteeism for more than 5 (five) consecutive days and the reason is correct because the worker has not been to work for more than 5 (five) consecutive days, then the worker is at fault because he has violated the laws and regulations. The action taken by the Defendant is to make the Plaintiff responsible for his actions so that no one imitates his actions.*

**Keywords:** *Legal Protection, Certain Time Employment Agreements, Termination of Employment, and Absenteeism*

How to Site: Ni Kadek Aprianty Ayu Angelia, Rr. Ani Wijayati, Jimmy Simanjuntak (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mangkir. Jurnal hukum to-ra, 8 (Special Issue), pp 294-304. DOI.10.55809

---

### Introduction

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan atau berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sifat hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum ada 2 (dua) yaitu bersifat mengatur dan bersifat memaksa. Tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang atau akan melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, kecuali anak-anak yang dibawah umur 14 (empat belas) tahun, orang yang masih

bersekolah (kecuali Sekolah Kejuruan), orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja seperti narapidana, sakit yang berkepanjangan, dan sebagainya.<sup>1</sup>

Sebelum melaksanakan suatu hubungan kerja tentu terdapat perjanjian kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak selamanya berjalan dengan mulus atau mudah hingga pekerja pensiun. Salah satu alasan penyebab hubungan kerja dapat berakhir ialah terjadinya pelanggaran kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh ataupun sebaliknya perusahaan yang sedang mengalami kepailitan sehingga harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pegawainya.<sup>2</sup>

Kasus permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dihindari apabila pengusaha dan pekerja/buruh tidak melaksanakan suatu pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta peraturan perundang-undangan yang berlaku lainnya. Apabila terjadi suatu pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak, maka akan mendapatkan saksi yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Dan jika tidak bisa dituntaskan melalui musyawarah, maka dilakukanlah penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pancasila yang wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemerintah untuk menjamin kepastian hukum untuk memberikan perlindungan kepada warga negaranya. Perlindungan hukum bagi pekerja tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Kasus Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst adalah kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berhubungan dengan perjanjian kerja dan perkaranya masuk ke dalam Pengadilan salah satunya adalah kasus antara Dhena Eka Frisma Adiputra, S.H., dengan PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi. Kasus tersebut telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 Desember 2020. Di dalam kasus tersebut menggunakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>1</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 1-2.

<sup>2</sup> H. Zulkarnaen, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, CV Pustaka Setia, Bandung, hlm. 129

Ketenagakerjaan, meskipun sudah ada undang-undang yang terbaru yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Permasalahannya adalah pada saat Penggugat berada di Surabaya sedang ditempatkan pada Proyek 88 Avenue Surabaya, sekitar pertengahan tahun 2018 Penggugat tiba-tiba diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir pada tanggal 31 Desember 2018 yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) tersebut tertera nama Direkturnya adalah Hartoyo Buntarja, namun Penggugat tidak menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kemudian pada akhir Mei 2020 Penggugat kembali diberikan Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir pada tanggal 30 Oktober, namun Penggugat tidak menandatangani kedua surat itu.

Atas uraian sebelumnya, ditemukan masalah hukum yang terjadi berdasarkan Putusan Nomor 370/Pdt.Sus- PHI/2020/PN.Jkt.Pst. Masalah tersebut dirumuskan mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mangkir dan bagaimana penerapan keadilan bagi pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mangkir terkait dengan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst.

Teori penunjang untuk menganalisis mengenai permasalahan dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst adalah teori perlindungan hukum dan teori keadilan. Teori perlindungan hukum menurut Zainal Asikin adalah "Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terjadi apabila peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis"<sup>3</sup>. Sedangkan, menurut Rawls, teori keadilan adalah suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan.<sup>4</sup>

Metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data yang digunakan adalah data sekunder

---

<sup>3</sup> Zainal Asikin, *et. al.*, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

<sup>4</sup> Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2020, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Kencana, Jakarta, hlm. 94 & 100.

menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Pengumpulan data menggunakan kepustakaan dan analisis secara kualitatif.

## Discussion

### Perlindungan Pekerja Waktu Tertentu Atas PHK Dengan Alasan Mangkir

Perlindungan bagi warga negara Indonesia tertuang di dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

“..... untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.....”

Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatakan bahwa:

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan pekerja/buruh sangat diperlukan karena pekerja/buruh adalah orang yang perlu dilindungi oleh hukum yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa prinsip perlindungan hukum adalah prinsip pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat berdasarkan Pancasila dan prinsip negara hukum berdasarkan Pancasila.<sup>5</sup> Kemudian, Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa:

“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

---

<sup>5</sup> Diolah dari Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, Yogyakarta, Peradaban, h. 19

dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”

#### Kasus Posisi

Bahwa gugatan ini diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini dibuktikan dengan dikeluarkan Nota Anjuran oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, Nomor : 3058/-1.835.3 tertanggal 22 Oktober 2020. Penggugat adalah Karyawan Tergugat yang mulai bergabung pada tanggal 06 Februari 2012 sampai dengan 05 Agustus 2020, dengan jabatan Bagian Pelaksana.

Sejak Penggugat diterima bekerja pada Tergugat, Penggugat tidak pernah menandatangani perihal surat kontrak kerja ataupun surat perjanjian kerja. Selama Penggugat bekerja pada Tergugat hak-hak yang diterima Penggugat berupa upah yang diberikan sebulan sekali secara terus menerus yang dibayarkan langsung oleh Tergugat dengan pembayaran upah terakhir pada bulan Juli 2020 yaitu sebesar Rp. 7.851.770,- (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh rupiah).

Pokok permasalahannya adalah saat Penggugat berada di Surabaya sedang ditempatkan pada Proyek 88 Avenue Surabaya, sekitar pertengahan tahun 2018 Penggugat tiba-tiba disodorkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir masa kerja 31 Desember 2018 yang dalam PKWT tersebut tertera nama Direkturnya Hartoyo Buntarja namun Penggugat tidak menandatangani PKWT tersebut.

Pada tanggal 04 Juli 2020 Penggugat bertemu dengan HRD Pusat di Jakarta menanyakan masalah upah yang belum dibayarkan lalu dijawab kalau mau upah dibayarkan harus tanda tangan Surat Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir masa kerja 30 Oktober 2020 tersebut, tetapi Penggugat menolak menandatangani. Alasan Penggugat tidak menandatangani kedua surat tersebut karena Penggugat menduga ini merupakan akal-akalan Tergugat menyodorkan kedua surat tersebut agar berakhirnya masa kerja Penggugat pada tanggal 30 Oktober 2020, padahal Tergugat mulai bekerja tanggal 06 Februari 2012 dan sudah seharusnya sebagai Karyawan Tetap secara otomatis.

Setelah dari pertemuan pada tanggal 07 Agustus 2020 Penggugat menerima Surat Pemberhentian tertanggal 05 Agustus 2020, Tergugat melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat yang dalam surat tersebut intinya menyatakan “.... hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir per tanggal surat ini”. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja Tergugat telah mengesampingkan upaya yang sedang dilakukan Penggugat berupa proses mediasi guna untuk penyelesaian permasalahan.

Oleh karena PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat maka sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka antara Penggugat dengan Tergugat masih terikat hubungan ketenagakerjaan sampai dengan adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena masih terikat hubungan ketenagakerjaan dan proses perselisihan PHK belum selesai maka Penggugat masih berhak terhadap upah yang belum dibayarkan.

Penggugat terakhir kali menerima upah bulan Juli 2020 yaitu sebesar Rp. 7.851.770,- (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh rupiah) dan sejak Agustus sampai dikeluarkannya anjuran mediator hubungan industrial bulan Oktober 2020 3 (tiga) bulan Penggugat tidak pernah menerima upah selama proses dengan perincian 3 bulan x Rp. 7.851.770 = Rp. 23.555.310;

Beberapa Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara a quo, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat oleh Tergugat, hal mana Penggugat mendalilkan PHK terhadap dirinya tidak sah dan batal demi hukum, karenanya Penggugat menuntut kepada Tergugat membayarkan kompensasi atas PHK berupa Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan 1 (satu) kali uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah proses selama 3 (tiga) bulan sejak bulan Agustus s/d Oktober 2020, serta membayar uang paksa/dwaangsom sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari apabila Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini dibacakan, namun di sisi lain Tergugat menyatakan bahwa PHK terhadap Penggugat karena alasan adanya pelanggaran indiscipliner (mangkir) yang dilakukan oleh Penggugat berdasarkan hasil Laporan dari Project Manajer pada Proyek 88 Avenue Surabaya (proyek dimana Penggugat ditempatkan), yang menyampaikan bahwa Penggugat sudah tidak masuk kerja sejak tanggal 3 Juli 2020 sampai dengan tanggal 17 Juli 2020 (melebihi dari 5 hari kerja berturut-turut) tanpa keterangan dan alasan

yang jelas serta tanpa ijin dari atasannya sebagaimana diatur dalam Pasal 7 juncto Pasal 50 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi. Disamping itu Tergugat telah membayar semua gaji/upah Bulan Januari 2020 s/d Juli 2020 yang disampaikan lewat rekening Koran Bank atas nama Tergugat in cassu perusahaan PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat dinyatakan putus hubungan kerja karena undur diri dan sudah sesuai dengan ketentuan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku, serta sudah membayarkan hak-hak Penggugat seperti semua gaji/upah Bulan Januari 2020 s/d Juli 2020 yang disampaikan lewat rekening Koran Bank atas nama Tergugat, sehingga sehingga segala pembayaran tersebut dinyatakan telah selesai;

Menimbang, bahwa terkait dengan hal tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan yang harus dijawab dalam perkara a quo adalah sebagai berikut:

Apakah Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Jakarta Pusat berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara Aquo terkait Penggugat bekerja di Surabaya?

Apakah Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan Peraturan Perundangan yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan dengan implikasi hukumnya?

Permasalahan Hukum Dalam Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst

Akibat dari status hukum pekerja karena pekerjaannya menjadi bagian inti dari proses produksi juga tidak berjalan dalam pelaksanaannya, karena pengusaha masih mengandalkan jangka waktu 2 (dua) tahun dan pembaruan untuk perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja tertentu (PKWT) selama 1 (satu) tahun. Dalam praktiknya, tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari yang diwajibkan oleh undang-undang juga sebagian besar diabaikan, karena pekerja tidak ingin kehilangan penghasilan karena tidak bekerja selama satu bulan. Jadi mau tidak mau, setelah 2 (dua) tahun, jika pengusaha tetap mempekerjakan pekerja dalam suatu hubungan kerja, ia wajib menaikkan statusnya sebagai pekerja untuk waktu yang tidak ditentukan atau sebagai pekerja tetap dengan menjamin segala hak yang melekat pada dirinya.

Meskipun ukuran keadilan sangat relatif, namun ada ukuran umum yang dijadikan sebagai tolak ukur keadilan dan perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja. Masa tenggang 30 (tiga puluh) hari sangat tidak efektif dan merugikan pekerja jika diterapkan. Jika dalam satu tahun pengusaha yakin dengan kinerja pekerja, maka

masa perjanjian kerja yang umumnya dibuat setiap tahun segera dinaikkan statusnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal ini akan merangsang produktivitas dan motivasi kerja akan lebih baik, karena pekerja akan bekerja lebih keras dengan harapan status sebagai pekerja dapat tercapai tanpa harus menunggu lama.

Undang-undang ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin hak-hak pekerja dalam hal ini adalah pekerja waktu tertentu. Perlindungan hak-hak pekerja sebagai wujud dari perlindungan hak asasi manusia (HAM) juga penting untuk mempertimbangkan fakta logis di lapangan. Harus seimbang dalam memberikan perlindungan hukum yang adil bagi pengusaha sebagai pemberi kerja, karena pengusaha juga merupakan bagian dari warga negara yang berhak atas perlindungan hukum.

Tergugat menyampaikan di dalam Pasal 7 Peraturan Perusahaan PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi bahwa:

“bila tidak dapat masuk kerja karena sakit atau keperluan penting, karyawan wajib memberitahukan segera kepada atasan berwenang. Ketidakhadiran tanpa penjelasan yang dapat diterima oleh perusahaan atau tanpa izin dari atasannya dianggap sebagai mangkir dan karyawan yang bersangkutan terancam mendapat sanksi sesuai peraturan perusahaan”

Di dalam surat gugatan Penggugat, Penggugat mengatakan bahwa pada tanggal 04 Juli 2020 Penggugat bertemu dengan HRD Pusat di Jakarta untuk menanyakan masalah upah yang belum dibayarkan. Pada tanggal 22 Juli 2020 melalui pesan whatsapp dari pihak HRD, Penggugat menerima Surat Peringatan III (SP III) dan Surat Panggilan Indisipliner dengan alasan dikarenakan Penggugat tidak masuk kerja sejak tanggal 03 Juli 2020 sampai dengan 20 Juli 2020 tanpa keterangan resmi atau alasan yang jelas, padahal alasan Penggugat tidak masuk kerja karena lagi mengurus upah bulan Juni yang sampai tanggal 21 Juli 2020 baru dibayarkan, Penggugat juga sudah meminta izin kepada Pimpinan Proyek 88 Avenue/PT Pulau Intan u/p Bapak Benyamin Wihardja, ST (Project Manager).

Apabila dilihat dari Pasal 7 Peraturan Perusahaan PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi dengan alasan Penggugat tidak masuk kerja, maka Tergugat tidak menerima alasan dari Penggugat karena tanpa keterangan resmi atau alasan yang jelas. Di dalam Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst bahwa Majelis Hakim memutuskan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya, menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima, menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara aquo, dan menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 895.000,-.

Gugatan tersebut tidak dapat diterima karena Penggugat salah mengajukan surat gugatannya. Penggugat mengajukan surat gugatan tersebut ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat seharusnya Penggugat mengajukan gugatan tersebut ke Pengadilan Negeri Surabaya, karena untuk mengajukan surat gugatan tersebut harus sesuai dengan tempat atau lokasi perusahaan, wilayah penempatan pekerja/buruh ditetapkan oleh perusahaan dalam bentuk surat penempatan kerja, dan apabila seorang pekerja/buruh diterima bekerja di suatu wilayah dan kemudian ditempatkan di wilayah lain, maka wilayah tempat pekerja/buruh tersebut bekerja adalah daerah tempat pekerja/buruh terakhir bekerja atau ditempatkan.

Maka dari hasil penelitian ini, karena Penggugat telah salah mengajukan surat gugatannya sehingga gugatan tersebut tidak dapat diterima. Tindakan yang dilakukan oleh Tergugat adalah untuk membuat Penggugat bertanggung jawab atas perbuatannya agar tidak ada yang mencontoh perbuatannya tersebut, karena Penggugat dipekerjakan untuk bekerja agar mendapat upah, bukannya tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut dengan alasan sedang mengurus upah bulan Juni yang sampai tanggal 21 Juli 2020 baru dibayarkan.

Jika Penggugat tidak salah mengajukan surat gugatannya, maka gugatan tersebut dapat diterima atau dikabulkan. Karena dalam kasus tersebut bukan hanya Tergugat saja yang merasa telah dirugikan, tetapi Penggugat juga merasa telah dirugikan karena upahnya tidak dibayarkan tepat waktu, kemudian Penggugat mengurus upahnya yang belum dibayarkan tersebut. 1 (satu) hari setelah upah Penggugat dibayarkan, Penggugat menerima Surat Peringatan III melalui pesan whatsapp dari pihak HRD karena tidak masuk kerja selama lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut.

Disaat Penggugat sedang mengupayakan mediasi dan Tergugat menghadiri pertemuan tersebut, setelah dari pertemuan tersebut pada tanggal 7 Agustus 2020 Penggugat menerima Surat Pemberhentian tertanggal 5 Agustus 2020 dan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Karena ini telah melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat harus mendapatkan haknya apabila ia tidak dapat dipekerjakan lagi di perusahaan Tergugat. Karena disini yang merasa sangat dirugikan adalah Penggugat.

## Conclusion

Perlindungan hukum itu bertujuan untuk melindungi orang yang merasa telah dirugikan. Apabila pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mangkir kerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut, maka dilihat terlebih dahulu apa yang menjadi alasan pekerja tersebut mangkir dari pekerjaannya. Pekerja yang mangkir dari pekerjaan bukanlah keinginannya, tetapi karena ia ingin mempertahankan haknya yang seharusnya ia dapat. Lain halnya jika pekerja yang nakal bertujuan untuk mengakali undang-undang karena ada kelemahannya, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan perlindungan. Penerapan keadilan bagi pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan mangkir adalah belum tepat karena bukan hanya Tergugat saja yang merasa telah ditugikan, tetapi Penggugat juga merasa sangat dirugikan karena tidak mendapatkan haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, dan kehilangan pekerjaannya. Walaupun Penggugat telah salah mengajukan surat gugatannya sehingga gugatan tersebut tidak dapat diterima, tetapi kalau surat gugatan tersebut diajukan ditempat yang sesuai atau tepat, maka gugatan tersebut dapat diterima atau dikabulkan. Diperlukan peraturan terkait ketenagakerjaan yang mengatur ketentuan mengenai hak bagi pekerja jika tidak melakukan pekerjaannya (mangkir) sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Diperlukan penjelasan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja atau dinas tenaga kerja setempat terkait dengan hak dan kewajiban pekerja termasuk ketentuan-ketentuan mengenai kondisi-kondisi yang menyebabkan pekerja berhalangan melakukan pekerjaannya antara lain adalah mangkir dari pekerjaan.

## References

Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 2020, Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Prenadamedia Group, Jakarta.

Asikin, Zainal, et. al., 1993, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim, 2020, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Kencana, Jakarta.

Zulkarnaen, H., 2021, Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law), CV Pustaka Setia, Bandung.