**MANGKIR KERJA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH HUBUNGANNYA DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh :

**Bakar**

**NPM. 158040076**

ABSTRAK

Peristiwa perburuhan yang belakangan ini terjadi merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan pekerja yang terlihat permukaannya saja namun fakta akar masalahnya cukup banyak dan sangat unik. Dalam hal terjadi sengketa atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja maka penyelesaian sengketa tersebut diselesaikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Perusahaan mendiskualifikasikan mengundurkan diri kepada para karyawannya karena dianggap telah melakukan **mangkir** selama 5 (lima) hari secara berturut-turut pada tanggal 17, 18, 19, 21 dan 23, Sehubungan dengan rotasi tempat kerja tersebut, pada tanggal 18 Februari 2014 para karyawan datang/hadir dilokasi tempat kerja baru sesuai rotasi tempat tugas di Jl. Roseta Raya blok FF No 1-3 Jelambar Jakarta Pusat, namun demikian setelah para karyawan hadir dilokasi tempat tugas baru tersebut, para karyawan tidak mendapat tanggapan dari perusahaan/management yang berwenang sebagaimana mestinya baik berupa pengarahan dan penjelasan terkait tugas dan pekerjaannya ataupun pengenalan lokasi tempat tugas baru maupun jadwal kerja.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan, teori hukum dan pendapat para ahli hukum, yang kemudian dianalisis serta menarik kesimpulan dari masalah yang akan diigunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut.

Syarat mutlak apabila pekerja/buruh bisa dikualifikasikan mengundurkan diri harus terdapat dua syarat minimum yang sifatnya kumulatif yaitu : (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah (2) Telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Ketika kedua syarat tersebut tidak pernah dilakukan oleh maka tidak bisa dikategorikan mangkir yang berbuah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dengan dikualifikasikan mengundurkan diri. Dalam permasalahan-permasalahan yang terjadi di ranah ketenagakerjaan biasanya sering terjadi sengketa antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja dan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Perselisihan ada 4 (empat) macam yaitu : Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan. Penyelesaian sengketa tersebut dengan cara litigasi dan non litigasi, non litigasi yaitu dengan cara Bipatrit, Mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyeleesaian lewat litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal mangkir kerja menjadi perselisihan maka bisa langsung diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena termasuk kedalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perlu adanya kerja sama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang dinamis agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

**ABSTRACT**

 Recent labor incidents are iceberg phenomena, namely the problem of workers whose surface is visible but the fact that the root of the problem is quite numerous and very unique. In the event of a dispute or dispute in the employment relationship between the employer and the worker, the dispute resolution is settled according to Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations. The company disqualifies resignation to its employees because it is considered to have been absent for 5 (five) days in a row on 17, 18, 19, 21 and 23, In connection with the rotation of the workplace, on 18 February 2014 the employees came / present in the location of the new workplace according to the rotation of the assignment on Jl. Roseta Raya block FF No. 1-3 Jelambar Central Jakarta, however, after the employees present at the new assignment location, the employees do not get a response from the company / management as appropriate in the form of directives and explanations related to their duties and jobs or the introduction of the location of the place new tasks and work schedules.

 In this study, the author uses a normative juridical approach, a method that uses secondary data sources, namely legislation, legal theory and opinions of legal experts, which are then analyzed and draw conclusions from problems that will be used to test and review secondary data the.

 An absolute requirement if a worker / laborer can qualify to resign must have two minimum conditions that are cumulative, namely: (1) Workers / laborers who are absent for 5 (five) working days or more in a row without written information that is accompanied by valid evidence (2) Appealed by the employer 2 (two) times in a proper and written manner, the employment relationship may be terminated because it is qualified to resign. When the two conditions have never been made, then it cannot be categorized as defaulters which results in Termination of Employment or Layoff with the qualification of resigning. In the problems that occur in the realm of labor, disputes between workers and employers / employers and disputes between workers and employers / employers are often common. There are 4 (four) types of disputes, namely: Rights Disputes, Interest Disputes, Termination of Work Termination and Disputes Between Trade Unions / Trade Unions in Only One Company. Settlement of such disputes is by litigation and non-litigation, non-litigation by means of Bipatrit, Mediation, conciliation and arbitration. Settlement through litigation through the Industrial Relations Court. In the case of work loss becoming a dispute, it can be resolved directly through the Industrial Relations Court because it is included in the Termination of Work Disputes. There is a need for cooperation between trade unions / trade unions with dynamic entrepreneurs in order to create harmonious and fair industrial relations based on Pancasila values ​​and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku**

Abdul Khalim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.

Abdul Khalim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2007.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial,* Kencana, Jakarta, 2010.

Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia,* Mandar Maju, Bandung 2011.

Djumadi, *Hukum Perburuhan “Perjanjian Kerja”* Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006.

Hadi Setia Tunggal, *Pengantar Hubungan Industria*l, Harvarindo, Jakarta 2016.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1987.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2013.

Mohd Syaufii Syamsudin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Indusrial*, Sarana Bakti Persada, Jakarta 2003.

Rachmad Syafaat, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, Ratingindo, Malang 2008.

Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif,* Genta Publishing, Yogyakarta 2012.

Ronny Hanitijo Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cet V. Jakarta Galia Indonesia 1995.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2008.

Tim Visi Yustisia *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak,* Jakarta 2016.

Zainal Asikin, H. Dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006.

1. **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Ke IV.

Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO *Convention* No 81 *Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1. **Sumber Lain**

Farianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2009

Internet [Http: // www.](http://www.) *Pengertian Menurut Para Ahli.Com/Pengertian Asas Kepastian Hukum.*

Jonavia Hardisa & Andari Yurikosari, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja Tidak Sah Pada PT Srirejeki Perdana Steel* (Studi Kasus : Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/PHI-BDG JO Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015).