Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760



ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

Table Of Contents

Journal Cover 1
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (Sinta)

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (ORCID)

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia (Scopus)

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia (Sinta)

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus)

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)















Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

Evidentiary Gaps in Dismissal for Absenteeism Disputes in Indonesia: Kesenjangan Pembuktian dalam Penetapan Mangkir pada Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Florencia Lavina Setiawan, florencia.205230209@stu.untar.ac.id (*)

Program Studi Sarjana Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Rasji, rasji@fh.untar.ac.id

Program Studi Sarjana Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employment termination requires legal certainty and balanced protection of workers' and employers' rights under Indonesian labor law. **Specific Background:** Dismissal based on unauthorized absence must satisfy cumulative statutory requirements concerning consecutive working days, written explanations, and employer summonses. **Knowledge Gap:** Discrepancies between attendancerecords, employeeactivities, and judicial reasoning createevidentiary challenges in determining lawful dismissal for absenteeism. **Aims:** This study examines the legal criteria for employee absenteeism and their application in Indonesian Supreme Court Decision Number 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025. **Results:** Employing normative legal research with statutory and conceptual approaches, the study identifies three cumulative requirements: absence for at least five consecutive working days, failure to provide a written explanation supported by valid evidence, and two proper written summonses from the employer. The case analysis reveals inconsistencies between employee activityrecords, attendancedocumentation, and statements concerning physicalworkplacepresence. Furthermore, the judicial considerations did not comprehensively address evidence regarding compliance with the summons procedure, raising concerns about the assessment of statutory requirements. **Novelty:** The study highlights evidentiary inconsistencies in determining unauthorized absence through an examination of a specific Supreme Court ruling and the applicable employment termination framework. **Implications:** Comprehensive verification of attendance records, employment activities, written summonses, and supporting evidence is necessary to strengthen legal certainty and protect both parties in industrial relations disputes.

Highlights:

- Three cumulative statutory conditions must be satisfied before an unauthorized absence can justify termination.
- Fingerprint attendance records, workplace activity data, and conflicting statements raised factual inconsistencies.
- The court's reasoning did not thoroughly examine compliance with the two written summons requirements.

Keywords: Employee Absenteeism, Employment Termination, Indonesian Labor Law, Industrial Relations Disputes, Evidentiary Requirements

Published date: 2026-11-25

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

I. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari sistem hukum nasional yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Pengaturan tersebut bertujuan mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, seimbang, dan berkeadilan bagi para pihak. Selain itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi memberikan kepastian hukum sekaligus menjadi landasan dalam menjamin pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja [1]. Saat ini, pengaturan tersebut secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan, yang menjadi landasan hukum baru dalam penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini mencakup berbagai aspek, antara lain hubungan kerja, perlindungan dan pemenuhan hak pekerja, pengupahan, serta kesejahteraan tenaga kerja. Ketentuan tersebut menjadi pedoman bagi para pihak dalam membangun dan melaksanakan hubungan ketenagakerjaan sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan.

Sejalan dengan perubahan kondisi sosial, ekonomi, dan perkembangan dunia industri, pengaturan mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja ("PHK") di Indonesia terus mengalami penyesuaian. Perkembangan tersebut ditandai dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan ("UU 27/2026") pada 28 Oktober 2026, yang mencabut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta sebagian ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ("UU 6/2023"). Sebelumnya, ketentuan mengenai PHK telah diatur secara lebih teknis melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021"). Meskipun telah berlaku undang-undang yang baru, peraturan pelaksanaan yang telah ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan UU 27/2026, sehingga PP 35/2021 masih menjadi bagian dari kerangka pengaturan PHK selama memenuhi ketentuan tersebut. Perubahan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum yang dinamis dan senantiasa disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja, dengan tetap menempatkan perlindungan hukum serta keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha sebagai aspek penting dalam pengaturannya [2].

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang terbentuk berdasarkan suatu perjanjian kerja [3]. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan tersebut menjadi landasan bagi pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak [4]. Suatu hubungan kerja ditandai oleh adanya tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja [5]. Adapun PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha [6]. Mengingat PHK berdampak langsung terhadap keberlangsungan pekerjaan serta pemenuhan hak para pihak, pelaksanaannya harus tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan tersebut diperlukan untuk menjamin perlindungan hukum dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

Secara garis besar, PHK dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori, yaitu PHK demi hukum, PHK berdasarkan putusan pengadilan, PHK atas kehendak pekerja atau buruh, dan PHK atas kehendak pengusaha [7]. Masing-masing kategori memiliki dasar hukum dan kondisi yang berbeda sebagai landasan berakhirnya hubungan kerja. Klasifikasi tersebut memperlihatkan bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kehendak pengusaha, melainkan juga dapat terjadi karena keadaan yang ditetapkan oleh undang-undang, putusan pengadilan, maupun kehendak pekerja atau buruh. Dari keempat kategori tersebut, PHK yang dilakukan oleh pengusaha menjadi salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berpotensi menimbulkan dampak langsung terhadap keberlangsungan pekerjaan dan pemenuhan hak pekerja. Oleh sebab itu, pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sewenang-wenang, melainkan harus memiliki alasan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan serta mematuhi prosedur yang berlaku. Selain itu, pengusaha berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja yang timbul sebagai konsekuensi dari berakhirnya hubungan kerja.

Pengaturan mengenai PHK pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha dalam mengakhiri hubungan kerja. Ketentuan tersebut memberikan landasan bagi para pihak agar pelaksanaan PHK didasarkan pada alasan yang dibenarkan serta mengikuti prosedur sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Kejelasan pengaturan ini diperlukan untuk mencegah tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang sekaligus memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak setelah hubungan kerja berakhir. Ketentuan mengenai PHK tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam mengakhiri hubungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja maupun pengusaha [8].

Mangkir merupakan salah satu alasan yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK, yang pada dasarnya merujuk pada ketidakhadiran pekerja tanpa disertai keterangan yang sah. Pengaturan mengenai PHK karena alasan mangkir tercantum dalam Pasal 243 UU 27/2026 dan Pasal 51 PP 35/2021. Berdasarkan ketentuan tersebut, pekerja atau buruh yang tidak masuk kerja selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang disertai bukti sah, serta telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak dua kali secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri. Terdapat beberapa unsur kumulatif yang harus dipenuhi sebelum ketidakhadiran pekerja dapat dikategorikan sebagai mangkir yang menjadi dasar PHK. Apabila salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, pengusaha tidak dapat serta-merta menganggap pekerja melakukan mangkir dan menjadikan keadaan tersebut sebagai dasar pemutusan hubungan kerja.

Seluruh unsur mangkir sebagaimana ditentukan dalam Pasal 243 UU 27/2026 dan Pasal 51 PP 35/2021 harus dipenuhi secara kumulatif agar ketidakhadiran pekerja dapat dikualifikasikan sebagai mangkir. Dalam memeriksa perselisihan PHK dengan alasan tersebut, hakim berkewajiban menilai pemenuhan setiap unsur berdasarkan fakta dan bukti yang diajukan di persidangan. Penilaian tersebut penting untuk memastikan bahwa tindakan pengusaha dalam melakukan PHK telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta tidak mengabaikan hak-hak pekerja. Pertimbangan hakim tidak hanya

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

menentukan penyelesaian perkara konkret yang sedang diperiksa, tetapi juga dapat menjadi rujukan dalam memahami dan menerapkan ketentuan mangkir pada perselisihan hubungan industrial sejenis.

Salah satu putusan yang menarik untuk dikaji adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Perkara ini melibatkan Agung Cahyono selaku pekerja di PT Suara Irama Indah sebagai penggugat, dan PT Suara Irama yang bergerak dibidang usaha penyiaran radio swasta sebagai tergugat. Perkara tersebut bermula ketika tergugat melakukan demosi karyawan kepada penggugat dari jabatan sebelumnya sebagai Business Manager JKM menjadi jabatan Business Manager Lagy, MARI Institute & Anak Radio Store. Setelah itu, hubungan pekerjaan antara penggugat dan tergugat tidak berjalan dengan baik, sehingga tergugat menilai bahwa pekerja telah mangkir karena tidak masuk kerja selama 10 hari berturut–turut. Berdasarkan hal tersebut, tergugat kemudian menerbitkan surat pemberitahuan pengunduran diri penggugat dari perusahaan.

Penggugat dan tergugat memikiki pernyataan yang berbeda dalam pemenuhan kriteria mangkir sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Masing-masing pihak juga memiliki bukti yang berbeda untuk mendukung pernyataannya dalam pemenuhan kriteria mangkir. Ketidakhadiran pekerja selama 10 (sepuluh) hari berturut-turut tidak hanya berkaitan dengan lamanya pekerja tidak masuk kerja, tetapi juga perlu dilihat dari pemenuhan persyaratan lain yang ditentukan dalam Pasal 243 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana kriteria mangkir tersebut diterapkan dalam menentukan status ketidakhadiran Penggugat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/PDT.SUS-PHI/2025.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana ketentuan kriteria ketidakhadiran pekerja yang dapat dikategorikan sebagai mangkir berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia?

2. Bagaimana penerapan kriteria mangkir dalam menentukan status ketidakhadiran pekerja pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/PDT.SUS-PHI/2025?

II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis pengaturan mengenai kriteria mangkir serta penerapannya dalam menentukan status ketidakhadiran pekerja sebagaimana tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Bahan hukum yang digunakan merupakan data sekunder, meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder [9]. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku, artikel jurnal ilmiah, serta sumber hukum lain yang relevan dengan permasalahan penelitian [10]. Selanjutnya, seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang sistematis mengenai kriteria mangkir dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia serta kesesuaian penerapannya dalam putusan yang menjadi objek penelitian.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Ketentuan Kriteria Ketidakhadiran Pekerja yang Dapat Dikategorikan Sebagai Mangkir Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari tata hukum Indonesia yang memiliki keterkaitan dengan beberapa bidang hukum, yaitu hukum administrasi negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Keterkaitan tersebut muncul karena pengaturan ketenagakerjaan tidak hanya menyangkut hubungan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan, serta memastikan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan memiliki ruang lingkup pengaturan yang luas dalam penyelenggaraan hubungan kerja di Indonesia [11].

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi negara terlihat dari kewenangan pemerintah dalam mengatur dan mengawasi pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Pemerintah berperan dalam menetapkan kebijakan ketenagakerjaan, menyelenggarakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan, serta memastikan terpenuhinya perlindungan bagi pekerja dan pengusaha sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, keterkaitan dengan hukum pidana dapat dilihat dari adanya ketentuan mengenai sanksi terhadap pelanggaran tertentu dalam bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan kepentingan para pihak dalam hubungan kerja, tetapi juga dengan kepentingan umum yang memerlukan pengaturan dan pengawasan negara.

Hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan yang erat dengan hukum perdata karena hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya didasarkan pada hubungan hukum yang bersifat privat. Hubungan tersebut lahir melalui perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang disepakati, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah serta memenuhi hak-hak pekerja berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan. Meskipun didasarkan pada hubungan hukum privat, pelaksanaannya tetap tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengikat guna memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pihak.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

Dalam pelaksanaannya, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, sehingga, sering kali berujung pada pemutusan hubungan kerja. Perbedaan kepentingan, pelaksanaan hak dan kewajiban, serta penafsiran terhadap ketentuan hubungan kerja dapat menimbulkan persoalan hukum [12]. Pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi dan berdampak besar bagi pekerja maupun pengusaha. PHK dapat membuat pekerja kehilangan sumber penghasilan serta tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup yang berakibat menimbulkan ketidakpastian terhadap masa depan pekerja dan keluarganya.

Salah satu alasan PHK yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah ketidakhadiran pekerja dari tempat kerja, yaitu mangkir. Diperlukan pengaturan mengenai PHK karena mangkir untuk memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam menentukan apakah ketidakhadiran pekerja dapat dijadikan dasar untuk mengakhiri hubungan kerja. Penentuan status mangkir tidak dapat hanya didasarkan pada ketidakhadiran pekerja, tetapi harus memperhatikan kriteria yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Ketentuan mengenai PHK karena mangkir diatur dalam Pasal 243 UU 27/2026. Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang tidak masuk bekerja selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, serta telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis. Ketentuan ini menunjukkan bahwa terdapat sejumlah persyaratan yang harus diperhatikan sebelum ketidakhadiran pekerja dapat dikategorikan sebagai mangkir. Lamanya ketidakhadiran bukan satu-satunya dasar untuk menentukan terpenuhinya kriteria mangkir. Pasal 51 PP 35/2021 juga mengatur terkait PHK karena mangkir yang tidak jauh berbeda dengan Pasal 243 UU 27/2026. Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang tidak masuk bekerja selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, serta telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis.

Kriteria mangkir sebagaimana diatur dalam Pasal 243 UU 27/2026 dan Pasal 51 PP 35/2021 mencakup beberapa unsur yang saling berkaitan, yaitu ketidakhadiran selama jangka waktu yang ditentukan, tidak adanya keterangan tertulis yang disertai bukti sah, serta adanya dua kali pemanggilan secara patut dan tertulis oleh pengusaha. Unsur-unsur tersebut perlu diperhatikan secara menyeluruh untuk menentukan apakah ketidakhadiran pekerja dapat dikategorikan sebagai mangkir. Apabila salah satu persyaratan tersebut tidak terpenuhi, dasar untuk menetapkan ketidakhadiran sebagai mangkir berdasarkan ketentuan tersebut perlu ditinjau kembali. Hal ini penting agar penerapan ketentuan PHK karena mangkir tidak dilakukan hanya berdasarkan penilaian sepihak dari pengusaha.

Di sisi lain, ketidakhadiran pekerja dapat berkaitan dengan berbagai keadaan yang melatarbelakanginya, termasuk adanya persoalan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja [13]. Oleh karena itu, ketidakhadiran pekerja perlu dinilai berdasarkan fakta dan ketentuan hukum yang berlaku, bukan semata-mata dianggap sebagai tindakan mangkir. Penentuan kriteria mangkir harus dilakukan dengan memperhatikan seluruh persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan agar tidak menimbulkan kekeliruan dalam menetapkan status ketidakhadiran pekerja. Dengan demikian, pemahaman mengenai kriteria ketidakhadiran yang dapat dikategorikan sebagai mangkir menjadi penting untuk memastikan bahwa PHK atas dasar tersebut memiliki landasan hukum yang sesuai

B. Penerapan Kriteria Mangkir dalam Menentukan Status Ketidakhadiran Pekerja Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Hubungan antara pekerja dan pengusaha memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan proses produksi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat [14]. Hubungan tersebut membentuk suatu tatanan hubungan industrial yang melibatkan pengusaha, pekerja, pemerintah, serta unsur-unsur organisasi dalam perusahaan. Hubungan industrial dapat dipahami sebagai pola interaksi antarpihak tersebut, termasuk hubungan antara manajemen dan pekerja, dalam menjalankan kegiatan perusahaan [15]. Hubungan industrial tidak hanya mencerminkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga mencakup keterlibatan berbagai pihak dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Dalam praktik hubungan industrial, perselisihan antara pengusaha dan pekerja dapat timbul akibat perbedaan kepentingan, pandangan, maupun penafsiran terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pada dasarnya, hubungan industrial bertumpu pada kerja sama antara pengusaha dan pekerja dalam menunjang kegiatan usaha, dengan tetap menempatkan tanggung jawab setiap pihak sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Meskipun demikian, pelaksanaan hubungan tersebut tidak selalu berlangsung secara harmonis karena masing-masing pihak dapat memiliki kepentingan yang berbeda. Apabila perbedaan tersebut tidak dikelola dan diselesaikan secara tepat, kondisi ini berpotensi berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial. Perselisihan tersebut pada akhirnya dapat mengganggu keberlangsungan hubungan kerja serta memengaruhi stabilitas kegiatan usaha.

Perselisihan hubungan industrial dapat mencakup berbagai persoalan ketenagakerjaan, mulai dari pelaksanaan perjanjian kerja, pemenuhan hak pekerja, pembayaran upah, pelaksanaan kewajiban kerja, hingga pengakhiran hubungan kerja. Perselisihan tersebut umumnya timbul ketika terdapat perbedaan penilaian mengenai pemenuhan hak atau pelaksanaan kewajiban oleh salah satu pihak. Kondisi ini menunjukkan perlunya landasan hukum yang jelas sebagai pedoman bagi pekerja dan pengusaha, baik dalam melaksanakan hubungan kerja maupun menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting untuk menjamin kepastian hukum sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak dan kepentingan masing-masing pihak. Dengan adanya pengaturan yang jelas, keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha diharapkan dapat terjaga sehingga hubungan industrial dapat berlangsung secara harmonis.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

Perselisihan hubungan industrial berpotensi memengaruhi pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya apabila menyangkut pelaksanaan kewajiban pengusaha atau perubahan terhadap kondisi hubungan kerja. Sebagai pihak yang menyumbangkan tenaga dan keahliannya dalam kegiatan usaha, pekerja memiliki hak yang wajib dihormati dan dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Timbulnya perselisihan dapat menempatkan pekerja dalam ketidakpastian hukum, terutama terkait status hubungan kerja serta pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajibannya. Kondisi tersebut menuntut adanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang mampu memberikan perlindungan hukum bagi para pihak. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dengan mempertimbangkan fakta, alat bukti, serta kepentingan masing-masing pihak secara proporsional.

Untuk mencegah perselisihan hubungan industrial semakin berkembang dan menimbulkan dampak yang lebih luas, penyelesaiannya harus ditempuh melalui mekanisme yang berlandaskan ketentuan peraturan perundang-undangan [16]. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004") menyediakan kerangka hukum yang mengatur tahapan dan mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Pengaturan tersebut memberikan pedoman bagi para pihak dalam menyelesaikan perbedaan kepentingan maupun sengketa yang timbul selama berlangsungnya hubungan kerja. Melalui mekanisme penyelesaian yang telah ditetapkan, para pihak diharapkan memperoleh penyelesaian yang sesuai dengan ketentuan hukum sekaligus menjamin kepastian mengenai pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban masing-masing [17].

Penentuan status mangkir terhadap pekerja harus didasarkan pada pemenuhan kriteria sebagaimana diatur dalam Pasal 243 UU 27/2026 dan Pasal 51 PP 35/2021. Kedua ketentuan tersebut mensyaratkan adanya ketidakhadiran pekerja selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang disertai bukti sah, serta telah dilakukannya pemanggilan oleh pengusaha sebanyak dua kali secara patut dan tertulis. Status mangkir tidak dapat ditetapkan hanya berdasarkan catatan ketidakhadiran, melainkan harus melalui pemeriksaan terhadap seluruh persyaratan yang ditentukan secara kumulatif. Penilaian tersebut menjadi semakin penting apabila terdapat perbedaan antara data kehadiran yang tercatat dalam administrasi perusahaan dan keterangan pekerja mengenai aktivitasnya selama periode yang dipermasalahkan. Dalam keadaan demikian, diperlukan pemeriksaan terhadap keseluruhan bukti agar penetapan status mangkir memiliki dasar faktual dan hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025, perkara ini melibatkan Agung Cahyono selaku Penggugat dan PT Suara Irama Indah selaku Tergugat. Perselisihan tersebut bermula ketika Penggugat mengalami demosi dari jabatan semula sebagai Business Manager JKM menjadi Business Manager Lagy, MARI Institute, dan Anak Radio Store. Perubahan jabatan tersebut kemudian diikuti oleh memburuknya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Dalam perkembangannya, Tergugat menganggap Penggugat telah melakukan tindakan mangkir karena tidak masuk kerja selama 10 hari kerja secara berturut-turut. Atas dasar anggapan tersebut, Tergugat selanjutnya menerbitkan surat pemberitahuan yang menyatakan bahwa Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan.

Aspek pertama yang perlu dianalisis adalah pemenuhan unsur ketidakhadiran selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut. Penggugat dan tergugat memiliki dalil yang berbeda mengenai penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, dimana penggugat menyatakan bahwa penggugat selalu hadir diperusahaan tergugat dan melakukan absensi kehadiran pada mesin absensi finger, namun penggugat tidak bisa melakukan aktifitas bekerja sebagaimana mestinya karena tergugat tidak memberikan ruang dan kesempatan kepada penggugat untuk melaksanakan kewajibannya bekerja. Sedangkan tergugat menyatakan bahwa tergugat tidak pernah melarang penggugat masuk untuk bekerja, menutup akses dan fasilitas kantor. Tergugat juga menyatakan dalam eksepsi nya bahwa penggugat hanya melakukan absen kemudian meninggalkan kantor tanpa melakukan aktifitas pekerjaan apapun serta tidak memberitahukan dan memberikan laporan atas pekerjaannya kepada atasan, dan hal ini terbukti dengan fakta jelas dan terang benderang bahwa penggugat bahkan tidak masuk kantor sama sekali dikarenakan absen masuk kantor bisa dilakukan melalui sistem aplikasi absen tanpa harus hadir fisik masuk kantor.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025, Mahkamah Agung menyatakan bahwa Judex Facti tidak salah dalam menerapkan hukum, tetapi tidak menguraikan secara terperinci dasar pertimbangan yang menunjukkan terpenuhinya unsur mangkir sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kesimpulan Judex Facti mengenai tindakan mangkir Penggugat didasarkan pada bukti employee activity yang menunjukkan bahwa Penggugat tidak masuk kerja. Namun, dalam eksepsinya, Tergugat justru menyatakan bahwa Penggugat pernah datang ke kantor, melakukan absensi, kemudian meninggalkan tempat kerja. Tergugat juga menerangkan bahwa sistem absensi memungkinkan pekerja melakukan pencatatan kehadiran tanpa harus berada secara fisik di kantor. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan pembuktian mengenai kesesuaian antara data employee activity, catatan absensi, dan kehadiran Penggugat secara faktual di tempat kerja.

Selain persoalan ketidakhadiran, pemenuhan prosedur pemanggilan terhadap pekerja juga menjadi aspek yang perlu diperiksa. Tergugat menyatakan telah melakukan pemanggilan terhadap Penggugat sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis. Sebaliknya, Penggugat menyatakan telah memenuhi panggilan tersebut dengan menghadiri pertemuan di ruang rapat Tergugat, sebagaimana didukung oleh bukti absensi yang diajukannya. Akan tetapi, Judex Facti tidak menguraikan penilaian lebih lanjut terhadap keterangan dan bukti kehadiran tersebut untuk menentukan apakah Penggugat benar-benar tidak memenuhi panggilan yang disampaikan oleh Tergugat. Demikian pula, Judex Juris tidak memberikan pertimbangan secara mendalam terhadap bukti yang diajukan Penggugat terkait pemenuhan unsur pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dengan demikian, penerapan kriteria mangkir dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025 perlu dikaji dengan menitikberatkan pada pembuktian setiap unsur yang dipersyaratkan dalam Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penilaian tersebut tidak cukup hanya didasarkan pada data ketidakhadiran atau employee activity, tetapi

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

juga harus mempertimbangkan catatan absensi, bukti kehadiran fisik, keterangan para pihak, serta pelaksanaan prosedur pemanggilan oleh pengusaha. Seluruh unsur tersebut perlu diperiksa secara kumulatif dengan memperhatikan keterkaitan antara satu bukti dan bukti lainnya. Hal ini penting agar penetapan status mangkir tidak semata-mata bertumpu pada pencatatan administratif perusahaan, melainkan didasarkan pada pemeriksaan fakta dan bukti yang relevan serta penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara tepat.

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran pekerja dapat dikualifikasikan sebagai mangkir apabila memenuhi seluruh persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 243 UU 27/2026 dan Pasal 51 PP 35/2021. Persyaratan tersebut meliputi ketidakhadiran selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut, tidak adanya keterangan tertulis yang disertai bukti sah, serta telah dilakukannya pemanggilan oleh pengusaha sebanyak dua kali secara patut dan tertulis. Seluruh unsur tersebut bersifat kumulatif sehingga harus terpenuhi secara bersamaan agar pekerja dapat dikualifikasikan melakukan mangkir.

Penerapan kriteria mangkir dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-PHI/2025 harus didasarkan pada penilaian terhadap keseluruhan unsur tersebut, bukan semata-mata pada lamanya ketidakhadiran pekerja. Pemeriksaan perlu mencakup jangka waktu ketidakhadiran, keberadaan keterangan tertulis beserta bukti pendukung yang sah, serta pemenuhan prosedur pemanggilan oleh pengusaha. Selain itu, penilaian hakim perlu mempertimbangkan seluruh fakta dan alat bukti yang diajukan oleh para pihak, termasuk bukti mengenai kehadiran dan aktivitas Penggugat selama periode yang dipersoalkan. Dengan demikian, penentuan status mangkir harus didasarkan pada pembuktian yang menyeluruh agar penerapan ketentuan PHK tidak mengabaikan hak-hak pekerja maupun kewajiban pengusaha.

Pengusaha seharusnya melakukan pemeriksaan secara cermat sebelum menetapkan pekerja dalam status mangkir dengan memperhatikan catatan kehadiran, data employee activity, keterangan pekerja, serta bukti pelaksanaan pemanggilan secara patut dan tertulis. Dokumentasi terhadap seluruh proses tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa keputusan PHK memiliki dasar faktual dan hukum yang memadai serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, hakim diharapkan dapat menilai seluruh bukti yang diajukan oleh para pihak secara objektif dan komprehensif, khususnya bukti yang berkaitan dengan pemenuhan setiap unsur mangkir. Pertimbangan hukum juga perlu menguraikan secara jelas hubungan antara fakta persidangan, alat bukti, dan unsur-unsur mangkir yang dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan. Hal tersebut penting untuk mencegah kekeliruan dalam mengualifikasikan ketidakhadiran pekerja sebagai mangkir sekaligus mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan yang seimbang bagi pekerja maupun pengusaha.

Pernyataan Penggunaan Kecerdasan Buatan

Selama proses penyusunan naskah ini, penulis menggunakan AI untuk membantu melakukan parafrasa serta meningkatkan kejelasan dan keterbacaan teks. Seluruh keluaran yang dihasilkan oleh AI telah ditinjau, diverifikasi, dan disunting secara cermat oleh penulis guna memastikan keakuratan serta kesesuaiannya dengan argumentasi akademik yang hendak disampaikan. Penulis bertanggung jawab penuh atas keakuratan, integritas, orisinalitas, dan keseluruhan isi akhir artikel yang dipublikasikan.

References

1. A. Rifai, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
2. S. M. Sinambela et al., “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” Hakim J. Ilmu Huk. dan Sos., vol. 2, no. 1, pp. 25–43, 2024, doi: 10.51903/hakim.v2i1.1539.
3. L. Halim and G. Lie, “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Kasus Pemutusan Hubungan Kerja 5000 Karyawan T-Mobile,” JERUMI J. Educ. Relig. Humanit. Multidiciplinary, vol. 1, no. 2, pp. 666–670, 2023, doi: 10.57235/jerumi.v1i2.1468.
4. C. R. P. Nursalim and L. J. Suryono, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing,” Media Law Sharia, vol. 2, no. 1, pp. 47–62, Apr. 2021, doi: 10.18196/mls.v2i1.11478.
5. A. Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Yogyakarta: Sinar Grafika, 2010.
6. B. D. Anggiat, W. Franciska, and M. Mustafa, “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja atas Suatu Perusahaan yang Dinyatakan Pailit yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Diberikan Pesangon,” Sentri J. Ris. Ilm., vol. 2, no. 9, pp. 3804–3813, 2023, doi: https://doi.org/10.55681/sentri.v2i9.1535.
7. I. Soepomo, Hukum Perburuhan: Asas dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Djambatan, 2018.
8. I. Hanifah, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Medan: Pustaka Prima, 2020.
9. S. Soekanto and S. Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, 20th ed. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.
10. P. M. Marzuki, Penelitian Hukum: Edisi Revisi, 19th ed. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
11. S. M. R. Noval, Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan, 1st ed. Bandung: Refika Aditama, 2017.
12. B. O. Abrianto, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja, 1st ed. Jakarta: Kencana, 2024.
13. N. K. A. A. Angelia, R. A. Wijayati, and J. Simanjuntak, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mangkir,” J. Huk. to-ra Huk. Untuk Mengatur dan Melindungi Masy., vol. 8, no. Special Issue, pp. 294–304, 2022, doi: 10.55809/tora.v8iSpecial%20Issue.530.
14. A. Gofar, M. Hifni, M. Jahiri, and D. Darmawan, “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2025/PN SRG),” Al-

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 19 No. 4 (2024): November
DOI: 10.21070/ijler.v21i4.1760

Zayn J. Ilmu Sos. Huk., vol. 3, no. 4, pp. 3989–4004, 2025, doi: 10.61104/alz.v3i4.1963.
15. H. Rumondang, Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin (Teori-Kebijakan-Praktik). Bandung: Alfabeta, 2018.
16. S. H. Wibowo and J. Matheus, "Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja," Nusant. J. Ilmu Pengetah. Sos., vol. 10, no. 5, pp. 2560–2565, 2023, doi: http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565.
17. J. Pakpahan and E. Yulistyowati, "Analisis Hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak akibat Penolakan Mutasi Pekerja," Semarang Law Rev., vol. 7, no. 1, pp. 135–158, Mar. 2026, doi: 10.26623/slr.v7i1.13501.

ISSN 2598-9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).