

Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mangkir bagi Pekerja Harian Lepas (Analisis Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 392 K/Pdt.Sus-PHI/2023) = Termination of Employment Due to Absenteeism for Casual Daily Workers (Analysis of Supreme Court Decision Number 392 K/Pdt.Sus-PHI/2023)

Lutfiah Ariani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920550493&lokasi=lokal>

Abstrak

Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah harian. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan pekerja di Indonesia sebagian besar berfokus pada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini menyebabkan kurangnya ketentuan yang tegas mengenai hak-hak pekerja harian lepas ketika mengalami pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode doktrinal atau yang biasa disebut dengan metode penelitian hukum kepustakaan untuk memperoleh data sekunder. Berupa bahan hukum primer yakni, peraturan perundang-undangan dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 392 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi pekerja lepas dengan alasan mangkir harus dilakukan secara hati-hati dan berdasarkan kriteria yang jelas, dengan bukti ketidakhadiran yang sah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, status pekerja harian lepas dalam kontrak kerja juga perlu dinyatakan secara eksplisit guna menghindari sengketa, utamanya dengan adanya putusan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa pekerja yang bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu hari) hari dalam 1 (satu) bulan dapat dianggap sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga pengusaha harus mematuhi ketentuan yang berlaku untuk melindungi hak-hak pekerja dengan menghindari potensi sengketa hukum.

.....Casual daily workers are workers who do work and receive daily wages. The laws and regulations governing worker protection in Indonesia mostly focus on workers with fixed-term work agreements. This causes a lack of strict provisions regarding the rights of casual daily workers when their employment is terminated. This research was conducted using a doctrinal method or what is usually called a library legal research method to obtain secondary data. In the form of primary legal materials, namely, statutory regulations and the Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia No. 392 K/Pdt.Sus-PHI/2023. The research results concluded that termination of employment for freelance workers for reasons of absenteeism must be carried out carefully and based on clear criteria, with valid proof of absence in accordance with applicable regulations. Apart from that, the status of casual daily workers in work contracts also needs to be stated explicitly to avoid disputes, especially with the Supreme Court decision which states that workers who work more than 21 (twenty one) days in 1 (one) month can be considered as Indefinite Time Workers, so employers must comply with applicable regulations to protect workers' rights by avoiding potential legal disputes.