

Penanganan Pekerja Mangkir pada Fungsi Industrial Relation , Budgeting , Compensation & Benefit di PT Kilang Pertamina Internasional

Fathya Salsabila Adly¹, Izzatusholekha², Nida Handayani³

^a Program Administrasi Publik, Fathyaaa.adly@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Jakarta

^b Program Administrasi Publik, izzatusholekha@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Jakarta

^c Program Administrasi Publik, Nida.handayani@umj.ac.id, Universitas Muhammadiyah Jakarta

ABSTRACT

Discipline is important in all things, especially in an organization or in work, high discipline will accelerate to get to the success that you want to achieve. Of all kinds of actions that do not reflect discipline, one of them is absenteeism. Absenteeism can be interpreted as not coming someone to a place that is required to be visited, it can be said to be absent. Absenteeism is a thing that cannot be justified so that it must receive sanctions, in handling absentee workers it can be found in the Act as a reference for the public and private sectors in setting the rules in dealing with absent workers. In this paper, we will discuss absenteeism and the sanctions that will be obtained by absentee workers, especially PT Kilang Pertamina Internasional in providing treatment to their workers.

Keywords: Absenteeism, Private Sector, Pertamina

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan hal yang penting didalam segala hal, terutama didalam suatu organisasi ataupun dalam pekerjaan, disiplin yang tinggi akan mempercepat untuk menuju keberhasilan yang ingin dituju. Dari segalamacam tindakan yang tidak mencerminkan disiplin, salah satunya adalah mangkir. Mangkir bisa diartikan tidak datangnya seseorang ke suatu tempat yang diharuskan untuk didatangi, bisa dikatakan sebagai absen. Mangkir merupakan sebuah hal yang tidak dapat di benarkan sehingga harus mendapatkan sanksi, dalam penanganan pekerja mangkir dapat di temukan di Undang-Undang sebagai acuan bagi sektor publik maupun swasta dalam menetapkan aturannya dalam menangani pekerja yang mangkir. Di dalam tulisan ini akan membahas mengenai mangkir dan sanksi yang akan didapatkan oleh pekerja yang mangkir khususnya PT Kilang Pertamina Internasional dalam memberi penanganan kepada pekerjanya.

Kata Kunci: Mangkir, Sektor Swasta, Pertamina

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan diartikan sebagai kunci keberhasilan agar menuju tujuan yang telah diencanakan didalam sebuah organisasi atau kelompok. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting agar dapat memperlancar pelaksanaan sebuah organisasi ataupun kelompok. dibutuhkan agar dapat dilakukan untuk mendukung jalannya pelaksanaan kerja didalam organisasi. Diberikan tugas oleh atasan kepada pekerja/pegawai dilakukan agar dapat dilaksanakan dengan tepat jika disiplin kerja dilaksanakan dengan yang seharusnya, karena sifat disiplin akan mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai. Disiplin kerja dapat menjadi salah satu alasan terciptanya semangat kerja, kerja, dan segala tujuan atau cita cita organisasi akan tercipta dengan yang diinginkan (Jaffisa, et.al., 2017).

Soejono dalam Asri (2019) mengatakan, terdapat berbagai penyebab dari beberapa indikator yang dapat mempengaruhi adanya disiplin kerja, seperti: sikap bertanggung jawab, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tepat waktu, dan mentaati segala aturan dengan baik. Salah satu bentuk dari kegiatan yang tidak mencerminkan kedisiplinan saat bekerja adalah mangkir.

Mangkir merupakan salah satu perlakuan/ kegiatan yang tidak dibenarkan atau suatu kegiatan yang salah, dimana pekerja yang melakukan mangkir diartikan bahwa ia tidak hadir dalam bekerja tanpa keterangan, biasanya pekerja akan memberikan alasan tidak hadir kepada atasannya, jika pekerja memberi alasan saat tidak hadir dalam bekerja, maka pekerja tidak dikatakan sebagai pekerja yang melakukan mangkir.

Received Januari 21, 2022; Revised Februari 4, 2022; Accepted Februari 25, 2022

Pengertian Mangkir dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Mangkir bisa diartikan tidak datangnya seseorang ke suatu tempat yang diharuskan untuk didatangi, bisa dikatakan sebagai absen.

Mangkir dalam kehidupan sehari-hari masih sering ditemukan baik di dalam instansi publik maupun instansi swasta, dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 168 menjelaskan mengenai mangkir yang mengartikan, bahwa mangkir adalah berupa perbuatan serius yang dapat diberikan tindakan atau hukuman bagi yang melakukannya.

Di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 168 terdapat Langkah Penanganan Pekerja Mangkir dimana pada Hari Pertama Pekerja Mangkir (Tidak hadir dalam bekerja) tanpa keterangan, Harus dikirimkan surat panggilan Kerja Pertama untuk pekerja dapat hadir pada hari ke-3 untuk memberikan klarifikasi mengenai alasan tidak hadir bekerja dan dikirimkan melalui Via Pos Tercatat/Kurir kantor.

Di hari ketiga

1. Jika Pekerja hadir dimintai klarifikasi mengenai alasan tidak hadir dalam bekerja, Jika alasan tidak dapat diterima maka dikenakan Surat Peringatan Pertama (SP1)
2. Jika Pekerja tetap tidak hadir, Maka pekerja kembali mendapatkan surat panggilan untuk datang di hari ke-5

Di hari ke lima

1. Jika Pekerja hadir dimintai klarifikasi mengenai alasan tidak hadir dalam bekerja, Jika alasan tidak dapat diterima maka dikenakan Surat Peringatan kedua (Tergantung masing masing Perusahaan)
2. Jika Pekerja tetap tidak hadir, Pekerja di anggap mengundurkan diri
Dan hari ke enam Pekerja yang mangkir 5 hari berturut-turut dan sudah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 kali, perusahaan dapat melakukan PHK karena mangkir, dan dianggap mengundurkan diri sehingga tidak berhak atas kompensasi pesangon.

Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan pengertian PHK diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam sektor swasta biasanya masalah tentang mangkir di urus di dalam peraturan khusus yang dibuat oleh Fungsi SDM di perusahaan tersebut. Pertamina memiliki anak perusahaan yang di beri nama PT Kilang Pertamina Internasional, dimana peraturan yang biasa dijalankan oleh PT Kilang Pertamina Internasional merupakan aturan yang sering di adopsi dari PT Pertamina (Persero). Dalam PT Pertamina (Persero) memiliki tata kelola organisasinya sendiri, yang dinamakan Tata Kelola Organisasi, Peraturan yang membahas tentang Mangkir berada di Tata Kelola Organisasi Penanganan Pekerja Yang Mangkir No. B-009/K10000/2017-S9.

Dimana penanganan mangkir di PT Kilang Pertamina Internasional masih mengarah kepada Undang No.13 tahun 2003 pasal 168, dimana masih ada beberapa Pekerja yang melakukan mangkir sehingga harus ditindak lanjuti menggunakan Tata Kelola Organisasi yang dimiliki oleh PT Pertamina (Persero) untuk memberi peringatan dan hukuman kepada pekerja yang melakukan kegiatan mangkir.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari dalam peraturan pemerintah, [1] peraturan menteri yang berkaitan, dan sampai keputusan keputusan menteri, dapat di artikan tenaga kerja seperti:

1. Ketenagakerjaan Merupakan berbagai macam yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu hubungan kerja, baik sebelum bekerja, saat bekerja, dan setelah bekerja di perusahaan.
2. Tenaga kerja merupakan objek, diartikan sebagai setiap orang yang dapat menghasilkan baik barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau orang banyak.
3. Pekerja atau buruh merupakan orang yang melakukan pekerjaan untuk banyak orang/ orang lain dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang atau barang lain.

4. Pemberi kerja merupakan perseorang atau badan yang memberikan pekerjaan perorangan atau mempekerjakan orang banyak dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lain.

2.2 Hubungan Kerja

Didalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan diartikan sebagai: Hubungan kerja merupakan hubungan pengusaha antara buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah yang diberikan oleh atasan kepada pegawai/pekerja yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati diantara pekerja dan pengusaha.^[2]

2.2.1 Unsur-Unsur Hubungan Kerja

1. Adanya Pekerjaan
Pekerjaan merupakan objek perjanjian sehingga menjadikan faktor utama munculnya perjanjian kerja.
2. Adanya Upah
Upah merupakan hak yang harus didapatkan oleh pekerja karena sudah melakukan pekerjaan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lainnya.
3. Adanya perintah
Perintah adalah hak dari pemberi kerja dan salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja untuk melaksanakan perintah dari atasannya.^[1]

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, seperti yang dikatakan Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang membuahkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dan Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif (*Descriptive*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang sejalan dengan peraturan yang ada di sebuah organisasi, baik peraturan yang berupa tulisan ataupun peraturan lisan (tidak tertulis). Sulistyono dan Wijayanto (2015) menjelaskan disiplin kerja merupakan sebuah sikap dalam menghargai, patuh, taat dan menghormati terhadap peraturan-peraturan yang ada, serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak untuk mendapatkan sanksi yang diberikan jika pekerja tidak menjalankan peraturan yang menjadi tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Lalu, menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mengartikan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah sikap atau perilaku untuk memiliki kesanggupan bahwa pegawai negeri harus menjalankan kewajiban dan menghindari larangan yang ada didalam undang-undang dan/atau peraturan yang berada di dalam perusahaan yang jika tidak dijalankan atau dilanggar akan dikenakan hukuman disiplin. Yang artinya, disiplin kerja adalah suatu keharusan untuk menaati peraturan baik secara tulisan maupun tindak disiplin.

Didalam sektor swasta Kedisiplinan juga bisa diartikan sebagai sebuah tindakan yang harus dilakukan didalam kehidupan manusia, setiap manusia harus memiliki sifat disiplin didalam kehidupannya, sebab seorang manusia jika tidak memiliki sifat disiplin yang kuat akan mengganggu didalam kehidupan, yang akan merusak dirinya sendiri dan manusia lain disekitarnya, bahkan alam disekelilingnya. Dalam teori diketahui dengan sebutan disiplin mental atau mental discipline. Mental discipline memiliki latihan khusus yang menghasilkan perbaikan fungsi atau perbaikan umum pada kemampuan mental (*mental ability*).

Mangkir di kawasan wilayah Pertamina, khususnya di PT Kilang Pertamina Internasional merupakan salah satu kasus yang mungkin jarang ditemukan adalah kasus mangkir. Mangkir jarang ditemukan di PT Kilang Pertamina internasional dikarenakan bisa dikatakan pegawainya takut akan hukuman yang akan diberikan jika melakukan mangkir.

Di dalam Tata Kelola Organisasi Yang membahas tentang Penanganan Pekerja Yang mangkir di PT Kilang Pertamina Internasional terdapat dua bagian yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu pekerja yang mangkir dan atasan dari pekerja.

Fungsi dari Tata Kelola Organisasi yang membahas tentang penanganan Pekerja yang Mangkir bertujuan untuk mengatur tentang pelaksanaan pemberian sanksi atas pelanggaran yang dilakukan Pekerja karena mangkir agar dapat memberikan efek perbaikan bagi Pekerja di kemudian hari.

Dimana pekerja yang tidak hadir dalam bekerja harus izin dengan atasannya agar pekerja tersebut tidak dikategorikan sebagai pekerja yang mangkir.

Pekerja mangkir merupakan pekerja yang sangat dihindari di dalam perusahaan, karena bisa dikatakan pekerja yang mangkir akan membawa kesulitan di dalam perusahaan, khususnya di dalam organisasi di

dalam PT Kilang Pertamina Internasional, dimana setiap bagian didalam organisasinya sangat penting dan harus ada kejelasan di dalam pelakuan kerja, jika pekerja tidak hadir dalam bekerja, maka harus memiliki alasan yang jelas dan alasan tersebut dapat diterima oleh atasan dan perusahaan. Jika pekerja tidak memberikan alasan maka disebut mangkir, dan pekerja yang angir bisa dikatakan dapat merugikan masyarakat.

Didalam Tata Kelola Organisasi Terdapat batasan yang tidak boleh dilanggar oleh pekerja jika tidak ingin mendapatkan sanksi dari perusahaan, seperti atasan dari pekerja yang mangkir wajib untuk melaporkan bawahannya yang melakukan mangkir ke E-Mail *Human Capital Contact Center*, dimana atasan pekerja yang tidak melaporkan pekerjajanya mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari, maka atasannya juga berhak mendapatkan sanksi Surat Peringatan sesuai PKB yang berlaku. Dan jika pekerja yang mangkir tidak hadir dalam 10 (Sepuluh) hari setelah dilakukan Surat panggilan maka pekerja tersebut dikatakan sebagai mengundurkan diri secara tidak terhormat dan diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan (PHK).

Surat panggilan yang dilakukan oleh PT Kilang Pertamina Internasional penyampaian via Pos tercatat disertai dengan bukti pengiriman (PT Pos Indonesia) atau disampaikan langsung ke alamat pekerja disertai tanda terima yang ditandatangani oleh Pekerja atau keluarga Pekerja.

Pemanggilan merupakan sebuah perintah dalam menghadiri sidang pada hari yang telah dijadwalkan. Sedangkan panggilan dalam arti luas adalah sebuah tindakan hukum pemberitahuan. Hal lain ini termasuk berbagai panggilan didalam bentuk perdata, contohnya adalah surat pemanggilan karyawan. Tujuan dilaksanakannya pemanggilan adalah agar dapat mengetahui tindakan apa yang akan dilakukan baik pekerja ataupun pengusaha dan akan melakukan kesepakatan bersama jika ditemukan masalah yang dapat mengakibatkan pekerja mangkir. Sedangkan apa yang dikatakan bahwa dengan dilakukannya pemanggilan secara patut dan layak merupakan suatu pemanggilan harus dilaksanakan dengan dikirimkan langsung ke alamat pekerja berdasarkan dengan data diri yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan. Waktu yang digunakan untuk pemanggilan tidak diatur didalam undang-undang Cipta Kerja, namun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat jangka waktu antara pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua yaitu paling sedikit selama 3 hari kerja.

Dimana tata laksana dalam menangani pekerja yang mangkir, jika pekerja masih belum datang bekerja, maka pekerja akan mendapatkan sanksi Non-PHK dan PHK. Dimana sanksi Non-PHK berupa Pekerja yang mangkir dalam beberapa hari namun tidak dapat memberikan alasan yang diterima oleh atasannya, berhak Menerima Surat Peringatan dari Perusahaan. Sesuai lamanya pekerja tersebut tidak hadir dalam bekerja, dan Sanksi PHK berupa Jika Pekerja tidak dapat hadir dalam 10 hari, setelah dikirimkan Surat panggilan sebanyak 2 kali, maka pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri secara tidak baik, dan diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan.

Tujuan hukuman (sanksi) dari tindakan yang melanggar disiplin dilakukan agar dapat memperbaiki dan mendidik pekerja menjadi sebagai pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap atasan yang memiliki wewenang dalam memberikan hukuman, sebelum diberikan hukuman disiplin wajib memeriksa terlebih dahulu pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin, pekerja yang melanggar tindakan disiplin dilakukan pemeriksaan. Pemeriksaan ini bertujuan agar mengetahui apakah pegawai/pekerja telah benar benar melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga dilaksanakan untuk mengetahui sebab dilakukannya pelanggaran oleh pegawai/pekerja tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk untuk memberikan hukuman.

Di dalam Penanganan mangkir dalam Tata Kelola Organisasi dan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 memiliki perbedaan dalam menangani mangkir. Di dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, Pekerja akan mendapatkan surat Panggilan pertama di hari pertama tidak hadir dalam bekerja tanpa keterangan sedangkan Di Pertamina, Pekerja akan mendapatkan surat Panggilan Pertama di Hari ke Empat pekerja tidak hadir dalam bekerja tanpa keterangan. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pekerja akan mendapatkan surat Panggilan kedua di hari ke-3 jika tetap mangkir setelah dikirimkan surat panggilan pertama, Untuk hadir bekerja pada hari ke-5, sedangkan Di Pertamina, Pekerja Mendapatkan Surat Panggilan Ke-2 pada hari ke-7 tidak masuk kerja tanpa keterangan. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pekerja terkena Pemutusan Hubungan kerja jika hari ke-5 tetap mangkir tanpa keterangan/alasan, dan di Pertamina Pekerja terkena pemutusan Hubungan Kerja jika hari ke-10 Jika pekerja tetap mangkir tanpa keterangan/alasan.

Tabel 1. Implementasi penanganan mangkir di pertamina

2019	2020
terdapat pekerja yang mangkir, namun tidak sampai ke tahap PHK, karena pekerja tersebut hadir sebelum 10 hari, tetapi tetap mendapatkan SP. Dan pekerja tersebut mengajukan banding melalui bipartite, namun kalah dan tetap mendapatkan SP	Terdapat 3 orang yang terkena PHK karena melakukan mangkir sesuai dari isi Tata Kelola Organisasi dan SK sudah sampai ke kantor pusat.

Sumber: PT Kilang Pertamina Internasional

Jika ada pekerja yang mangkir di unit oprasi akan ditangani di Unti Oprasi saja, kecuali pekerja tersebut sudah mangkir selama 10 hari, maka laporannya akan dikirim ke kantor pusat untuk di proses PHKnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penanganan mangkir di Pertamina sudah cukup baik, karena dijelaskan didalam Tata Kelola Organisasi (TKO) pertamina, sudah mengarah dengan proses yang berada di Undang-undang nomor 13 tahun 2003, dan dalam implementasinya pun mengarah sesuai yang berada di Tata Kelola Organisasi dengan mengakhiri dengan PHK jika pekerja lebih dari 10 hari mangkir, dan memberikan SP (Surat Panggilan jika pekerja tidak memberi alasan yang dapat diterima oleh atasannya dan Fungsi EOSM (Kantor Pusat)/HC Unit (Unit Oprasi).

Namun kasus mangkir yang berada di dalam PT Kilang Pertamina Internasional memiliki jumlah yang sedikit, karena penanganann mangkir yang adapun cukup tegas, sehingga membawa efek jera bagi pekerja. Salah satu hal yang dapat membuat pekerja segan untuk melakukan mangkir, karena ancaman dari perlakuan pekerja yang mangkir adalah Putsan Hubungan Kerja (PHK) dengan tidak terhormat oleh perusahaan, dimana bagi pekerja yang mangkir tidak akan memiliki hubungan yang baik lagi dengan perusahaan, sehingga perusahaan akan tidak menghargai pekerja tersebut.

Saran

Saran untuk menangani pekerja mangkir di PT Kilang Pertamina Internasional adalah dengan memperbaharui aturan pelanggaran dari pekerj yang melakukan mangkir, karena sekarang pekerja melakukan pekerja secara WFH (*Work Form Home*) dan WFO (*Work From Office*) yang tidak bisa disamakan dengan peraturan sebelum pandemi dalam penerapannya, Sehingga Tata Kelola Organisasi (TKO) sudah tidak efektif jika masih diterapkan diwaktu sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Elrktronik:

Buku

[1]Pitoyo W. 2010.*Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: VisiMedia.

[2]Husni, 2004, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*", Tahun 2004 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

[3]Jaya F, Lauw A. *Ketentuan Hukum Mengenai Mangkir dalam Omnibus Law*. *Wajah Huk.* 2021;5(2):466-472. doi:10.33087/WJH.V5I2.515

[4]Sukrianto A, Saharuddin E. *Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta*. *J Ilmu Pemerintahan, Adm Publik, dan Ilmu Komun.* 2021;3(2):135-142. doi:10.31289/jipikom.v3i2.605

[5]Jaya & Lauw, 2021. "*Ketentuan Hukum Mengenai Mangkir dalam Omnibus Law*".*Jurnal Wajah hukum Volume 5(2)*

[6]Sukrianto & Saharuddin, 2021. "*Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta*".*Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi*, 3(2) 2021: 135-142,)

Sumber lain:

[7] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[8] Tata Kelola Organisasi PT Pertamina (Persero) Tentang Penanganan Pekerja Yang Mangkir No. B-009/K10000/2017-S9