

Analisis Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Sebelum Masa Kontrak Berakhir Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Sarbini¹

¹Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
E-mail: sarbinikurnia73@gmail.com

Abstract— *The purpose of this study is to determine the legal protection of contract workers in Termination of Employment, to prevent arbitrary termination of employment and to analyze the rights of contract workers who have been subject to Termination of Employment (PHK). The method used in this study uses normative legal research, namely relying on secondary data as the main data source. The conclusion of the analysis of contract workers who are laid off during the contract period must be given their rights while working until the end of the contract, and contract workers can take legal action if their rights are not fulfilled by the employer.*

Keywords—: *Termination of Employment, Contract Workers, Legal Protection.*

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Pada hakikatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.¹

Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan, sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidak seimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia.²

Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Hukum itu sendiri selain mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat/manusia.

Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai. Perlindungan terhadap pekerja/buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungsn kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Jika kita melihat kejadian yang terjadi di masyarakat banyak pekerja yang mencari

¹ Husni Lalu,2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 1.

² Sri Subiandini Gultom,2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, hal. 66.

kerjanya pun memang tidak semudah yang dibayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya PHK.³

Sebelumnya UU Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena merugi, perubahan status perusahaan, pekerja melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja meninggal dunia, serta pekerja mangkir. Namun pasal 154A (1) (b) UU Cipta Kerja menambahkan satu alasan untuk PHK bagi pekerja yaitu efisiensi perusahaan. Perusahaan hanya bisa memilih jalan PHK apabila perusahaan tersebut tutup permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya. Namun, UU Cipta Kerja menyatakan perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa alasan-alasan yang dilarang tersebut antara lain seperti:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat, pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Mengadakan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan acuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana membahas secara detail mengenai dasar pengaturan dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang sering terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja menurut Undang Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu cara yang digunakan adalah menggunakan atau meneliti bahan kepustakaan yang ada. Didalam penelitian hukum normatif sebagai sumber penelitian adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁵ Penelitian ini dianalisis secara deskriptif analitis. Dikatakan deskriptif karena menggambarkan permasalahan yang dibahas, menggunakan analitis karena berbagai asas hukum, sistem hukum, dan peraturan hukumnya dianalisis untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian.

³ Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3 No.1, 2021, hal.110-111.

⁴ Estu Dyah Arifianti, Nabila, 2020, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, (Pusat Studi Hukum & Kebijakan Indonesia Puri Imperium Office Plaza, G-9), hal. 19

⁵ Sigit Spto Nugroho, Anik Tri Haryani, Farkhani, 2020, *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta, hal 29

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang Undang Cipta Kerja

Pembahasan mengenai hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja, sangat berkaitan dengan aspek hukum mengenai hubungan kerja.⁶ Keterkaitan ini disebabkan hubungan kerja merupakan dasar perikatan bagi pekerja dan pengusaha beserta segala akibat hukumnya, meliputi hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum terhadap pekerja selama dalam masa kerja dan ketika hubungan kerja berakhir.⁷

Istilah hubungan kerja berasal dari 2 (dua) kata, yaitu “hubungan” dan “kerja”. Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan arti dari kata “hubungan” sebagai sangkut paut atau ikatan, sedangkan pengertian dari kata “kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, sehingga secara sederhana hubungan kerja merupakan ikatan dari suatu kegiatan untuk mencari nafkah.

Definisi yuridis dari istilah hubungan kerja mengartikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dimaknai sebagai suatu hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*), yaitu hubungan antara 2 (dua) subyek hukum mengenai hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Oleh karena itu, pembahasan tentang hubungan kerja adalah pembicaraan mengenai hak dan kewajiban pengusaha sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya, termasuk perusahaan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia berhadapan dengan hak dan kewajiban pekerja, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Berdasarkan KUHPerduta, pengaturan yang berkaitan dengan sumber pembedaan dari perjanjian diatur dalam Pasal 1233 KUHPerduta yang menentukan perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang sehingga dapat disimpulkan kategori yuridis dari perjanjian kerja merupakan suatu perikatan yang lahir dari persetujuan. Pengklasifikasian ini membawa kepada suatu konsekuensi bahwasanya setiap perjanjian kerja melekat asas-asas dari hukum perjanjian yang diatur dalam KUHPerduta yang berisikan kaedah hukum mengenai kebolehan (*mogen*) serta bersifat fakultatif, yaitu tidak secara a priori mengikat atau wajib dipatuhi³⁵ yang dikenal dengan istilah asas kebebasan berkontrak.

Syarat sahnya perjanjian kerja :

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Kausa yang halal.

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu

1. Adanya unsur work atau pekerjaan
2. Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.
3. Adanya Service atau pelayanan
4. Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan.
5. Adanya unsur time atau waktu tertentu
6. Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.
7. Adanya unsur upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Dalam hal ini, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi terhadap pekerja akibat adanya era digitalisasi dengan alasan bahwa pengusaha sedang melakukan langkah efisiensi didalam perusahaan. Efisiensi yang dimaksud yaitu perusahaan melakukan pembatasan dalam penggunaan pekerja dan

⁶ Randi, Y. 2020, Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Yurispruden*, 3(2).

⁷ Rohendra Fathammubina, 2018, Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.

⁸ R. Soeroso, 2004, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.269.

menggantinya menggunakan mesin digital. Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha akan lebih baik jika didahului dengan mencari alternatif lainnya⁹.

Agar terjadi kepastian dalam bekerja, maka segala upaya harus dilakukan untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja. Hal yang dimaksud sebagai “segala upaya” adalah berbagai kegiatan positif yang dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan pemberian pembinaan kepada pekerja. Sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, apabila dalam keadaan dimana Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka tindakan tersebut wajib diberitahukan dengan pekerja maupun kepada serikat pekerja. Jika, tidak ada persetujuan, maka harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tahapan tersebut, tidak berlanjut kepada tahap berikutnya jika pengusaha menerima saran dari pihak-pihak yang ikut melakukan upaya mencegah pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, apabila menurut pertimbangan dari pengusaha ternyata pemutusan hubungan kerja harus tetap dilakukan maka pengusaha wajib menempuh tahap perundingan dengan serikat pekerja/serikat buruh, dengan ketentuan apabila pekerja tidak terdaftar sebagai anggota dari serikat pekerja/serikat buruh maka perundingan dilakukan secara langsung kepada pekerja.

Perundingan bertujuan mencari solusi agar hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dapat dipertahankan. Agusmidah mengemukakan bahwasanya pengaturan ini memberi makna bahwasanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan aspek nonlitigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lebih dahulu dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme pengadilan formal (litigasi).

Apabila perundingan tidak mencapai mufakat sedangkan pengusaha berkehendak pemutusan hubungan kerja harus tetap dilakukan, selanjutnya tahapan pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui upaya hukum secara berjenjang kepada lembaga yang berwenang untuk memeriksa dan mengadilinya. Endah Pujiastuti mengemukakan bahwasanya pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial didahului oleh mekanisme bipartit dan tripartit baik melalui cara mediasi atau konsiliasi atau arbitrase yang dilakukan setelah para pihak berusaha dengan sungguh-sungguh mempertahankan hubungan kerja atau menyelesaikan secara bijaksana tetapi tidak menemukan kesepakatan secara mufakat.¹⁰

B. Upaya Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha terhadap buruh adalah jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terjadi, baik dikarenakan alasan kesalahan pekerja atau buruh, maupun kondisi perusahaan yang bersangkutan. Untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi hidup buruh.

Perselisihan yang umumnya terjadi adalah hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam praktiknya PHK dapat dilakukan oleh salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja. Perselisihan PHK menyangkut beberapa hal sebagai berikut:

1. Perusahaan berbadan hukum
2. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum
3. Perusahaan milik persekutuan
4. Perusahaan milik Negara
5. Badan badan usaha sosial

Berikut ini tahapan-tahapan PHK yang diatur secara rinci dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.

a. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan alternatif terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melakukan beberapa upaya pencegahan pemutusan kerja.

b. Memberikan pembinaan kepada pekerja

Pengusaha dapat melakukan upaya pencegahan PHK yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja, yaitu dengan cara:

- 1) Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
- 2) Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat peringatan tertulis yang diberikan kepada pekerja melalui tiga tahap, yaitu:
 - a) Peringatan pertama
 - b) Peringatan kedua
 - c) Peringatan ketiga

c. Merumahkan Pekerja

Proses pencegahan PHK selanjutnya yang dapat dilakukan pengusaha adalah dengan merumahkan pekerja. Berikut ini adalah pilihan yang dapat dilakukan oleh pengusaha ketika merumahkan pekerja.

⁹ Wibowo, R. F., & Herawati, R., 2021, Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

¹⁰ Leonardo Imanuel Terok, Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak, *Lex et Societatis*, Vol. 3 No.7 2015, hal.90

- 1) Pekerja tetap dapat mendapat upah secara penuh berupa gaji pokok dan tunjangan tetap selama pekerja di rumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
 - 2) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama di rumahkan dan lamanya pekerja akan di rumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan hal tersebut dengan melimpahkan masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI (SE Menakertrans No SE.05/M/1998).
 - 3) Memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan.
- d. Memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja

Apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan dengan menghindari PHK maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja.

Ketentuan-ketentuan mengenai berakhirnya hubungan kerja yang tercantum dalam Bab VIIA Buku III KUH perdata tidak cukup memberikan perlindungan kepada buruh dari keinginan majikan untuk memutuskan hubungan kerja. Padahal, hukum yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*) yang dapat mengekang keinginan majikan itu merupakan benteng perlindungan terakhir agar buruh tetap mempunyai pekerjaan, yang berarti menjamin kelangsungan perolehan nafkah. Kompensasi atau perjumpaan utang di atur dalam pasal 1425 KUH perdata sampai dengan pasal 1435 KUH perdata. Yang diartikan dengan kompensasi, adalah penghapusan masing-masing utang dengan jalan saling memperhitungkan utang yang sudah dapat di tagih antara kreditur dan debitur (pasal 1425 KUH perdata).

Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal di terima oleh parah buruh namun karena para buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama¹¹

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:¹²

- a. Norma keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan keuangan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigienc kesehatan perusahan hatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hegiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenagakerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak kesusulan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja menjamin daya guna kerja yang tinggi seta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/ atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan:

1. Pembahasan mengenai hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja, sangat berkaitan dengan aspek hukum mengenai hubungan kerja. Keterkaitan ini disebabkan hubungan kerja merupakan dasar perikatan bagi pekerja dan pengusaha beserta segala akibat hukumnya, meliputi hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum terhadap pekerja selama dalam masa kerja dan ketika hubungan kerja berakhir.
2. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup: (a) Norma keselamatan Kerja; (b) Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan; (c) Norma kerja; (d) Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/ atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

¹¹ Viken Armando Rosok, Upaya Hukum Pekerja Kontrak Yang Di Phk Di Tinjau Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Administratum*, Vol. 5 No. 6 2017, hal.62-63.

¹² Ibid

B. Saran:

1. Seharusnya pemerintah benar-benar mengawasi dan sangat melindungi pekerja kontrak, sekalipun pekerja kontrak tidak dapat memperoleh pekerjaannya kembali akan tetapi yang sangat utama hak-hak pekerja kontrak selama masa kontrak sampai dengan berakhirnya kontrak sesuai perjanjian dapat diterima oleh pekerja.
2. Sebaiknya dalam penanganan perselisihan hubungan industrial benar-benar dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan pengusaha melaksanakan putusan pengadilan bukan hanya tertulis dikertas melainkan dilaksanakan dengan tindakan.
3. Sebaiknya pekerja kontrak dalam menjalin hubungan kerja sama dengan pengusaha atau perusahaan yaitu melakukan kewajibannya sebagai pekerja dengan sebaik-baiknya dan begitu sebaliknya bagi pengusaha atau perusahaan dengan melakukan kewajibannya dan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Estu Dyah Arifianti, Nabila, 2020, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, (Pusat Studi Hukum & Kebijakan Indonesia Puri Imperium Office Plaza, G-9).
- Husni Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- R. Soeroso, 2004, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, Farkhani, 2020, *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta.
- Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta.

B. Jurnal

- Agung, I. (2010). Perspektif Multidimensional Pendidikan Pembangunan Berkelanjutan: Pemikiran Awal Konsep dan Penerapan. *Jurnal Pendidikan dan Leonardo Imanuel Terok, Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak, Lex et Societatis*, Vol. 3 No.7 2015, hal.90
- Randi, Y. 2020, Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Yurispruden*, 3(2).
- Rohendra Fathammubina, 2018, Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.
- Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3 No.1, 2021, hal.110-111.
- Viken Armando Rosok, Upaya Hukum Pekerja Kontrak Yang Di Phk Di Tinjau Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Administratum*, Vol. 5 No. 6 2017, hal.62-63.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R, 2021, Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja