

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK APABILA DI PHK PADA MASA KONTRAK BERLANGSUNG

Muhamad Dela Dwi Mustofa

mudeladwimustofa28@gmail.com

085646094997

Dr. Hufron, S.H.,M.H.

08123529300

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

Abstrak

Asuransi yang sah diidentikkan dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan moneter. Terhadap orang perseorangan, pada Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, tenaga ahli atau karyawan ialah tiap individu yang berprofesi melalui mendapat timbal balik pada struktur yang berbeda. Artian kerja dipisahkan jadi dua, yakni pengaturan kerja estimasi tertentu juga pengaturan kerja tanpa akhir. Pengertian Kontraktor adalah orang-orang yang bekerja dengan bergantung pada Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya pengertian kerja antara visioner usaha dan buruh guna memberikan korelasi yang berfungsi dengan jangka waktu tertentu juga guna profesi tertentu. Namuna dengan kontrak usaha mengakhiri hubungan usaha (PHK), khususnya pemutusan relasi kerja sebab sebuah perihal tersebut yang berakibat pada akhirnya kebebasan juga komitmen tenaga ahli, sehingga utama guna memberikan jaminan yang halal kepada buruh/pekerja. Pencipta di sini akan mengkaji masalah pengaturan kebebasan pekerja/buruh yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) selama jangka waktu perjanjian sesuai aturan pada UU No. 11 Tahun 2021 perihal Penciptaan Jabatan dan bagaimana jaminan hukumnya bagi pekerja/buruh yang diberhentikan selama jangka waktu perjanjian. Alasan pencipta tentu saja untuk mengetahui standarisasi tindakan hak istimewa bagi pekerja yang diberhentikan selama jangka waktu perjanjian dan untuk mengetahui asuransi yang sah apa yang diperoleh oleh para pekerja/pekerja tersebut. Pemeriksaan semacam ini telah memanfaatkan jenis eksplorasi dari peraturan perundang-undangan. Akibat dari ciptaan yang diteliti pencipta adalah bahwa pihak yang memutuskan hubungan usaha diharuskan membayar tertuju pihak berikutnya sejumlah gaji pekerja hingga dengan usainya masa pengertian kerja.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja

Abstract

Legal protection relates to government power and economic power. With regard to the people, in Article 1 paragraph 3 of Law Number 13 of 2003 concerning employment, a worker or laborer is anyone who works by receiving wages in other forms. The work agreement is divided into two, namely the Specific Time Work Agreement and the Indefinite Work Agreement. Definition of Contract Workers are those who work based on a certain time work agreement (PKWT), namely a work agreement between the entrepreneur and the worker to hold a working relationship for a certain time or for a certain job. If in the employment agreement the entrepreneur terminates the employment relationship (PHK), namely the termination of the employment relationship due to a certain matter that results in the termination of the rights and obligations of the worker, it is very important to provide legal protection to the worker/laborer. The author here will discuss the problem of regulating the normative rights of workers / laborers who are laid off during the contract period according to Law no. 11 of 2021 concerning Job Creation and how is the legal protection for workers/ labourers who have been laid off during the contract period. The purpose of the author is of course to find out the normative rights arrangements of workers who have been laid off during the contract period and to find out what legal protections are obtained by these workers / laborers. This type of research has used the type of research from normative law. The result of the writing that the author discusses is that the party who ends the employment relationship is required to pay compensation to the other party in the amount of the worker's salary until the expiration of the work agreement period.

Keywords: legal protection, contract workers, termination of employment

1. Latar Belakang

Di negara Indonesia ini dalam era reformasi, informasi, dan globalisasi yang dimana sangat banyak berbagai macam perusahaan yang sedang berjalan sekarang ini dari perusahaan yang berbagai jenis bidang contohnya seperti usaha perorangan sampai kelompok yang dapat di artikan perusahaan usaha sampai perusahaan industry. Pada gilirannya, untuk lebih mengembangkan eksekusi dan lebih jauh lagi bekerja pada sifat pekerja, sangat penting untuk memiliki jaminan hidup yang pasti dan sah bagi seseorang yang juga dapat mendorong peningkatan sifat angkatan kerja saat ini dengan memperluas asuransi. bagi buruh yang seharusnya sesuai dengan kebangsawanan dan lebih jauh lagi kebebasan dasar itu sendiri¹. Karena perkembangan pesat kesempatan dan inovasi akhir-akhir ini, jaminan tenaga kerja sangat penting dan harus dipertimbangkan dengan mempertimbangkan meningkatnya risiko dan kewajiban yang dilihat oleh pekerja. Implikasinya, penyelenggaraan penjaminan merupakan suatu apresiasi untuk melihat nilai yang di ciptakan oleh para pekerja yang telah membantu organisasi dengan memberikan pemikiran dan pemikirannya. Selain itu, jaminan kerja yang bergantung pada Pancasila dan UUD 1945 dapat dianggap sebagai pemajuan tenaga kerja yang penting bagi pembentukan dan peningkatan publik. Oleh karena itu, pemerintah harus memperluas keamanan bagi buruh

Perlindungan tentang hak-hak karyawan/buruh bisa di lihat pada kontrak kerja bersama biasanya di kenal dengan sebutan kontrak perburuhan apa yang di maksud melalui perburuhan ialah kontrak perihal persyaratan-persyaratan yang di selenggarakan dari kelompok pekerja/buruh yang sudah sudah legal di dalam divisi perburuhan yang sejauh ini dapat di kenal melalui bagian tenaga kerja melalui pengusaha himpunan pengusaha yang terdaftar hukum yang melalui hakekatnya artian relasi kerja sesuai pasal 1 ayat (25) UU No. 13/2003 adalah pemberhentian relasi kerja sebab sebuah perihal tersebut yang menyebabkan hilangnya hak dan kewajiban diantara karyawan/buruh juga pengusaha².

Ada beberapa Jenis Perlindungan Hukum yakni :

- a. Perlindungan Hukum Preventif rakyat di berikan peluang memberikan keberatan (inspraak) maupun pendapatanya sebelum sebuah putusan pemerintah memperoleh wujud definitive. Proteksi preventif amat besar sehingga perilaku pemerintah sesuai dengan kebebasan berperilaku terdapat proteksi legal yang preventif pemerintah termotivasi guna bertindak hati hati pada pengambilan putusan yang di sesuaikan di diskresi.
- b. Perlindungan Hukum represif ialah proteksi legal yang mengacu pada penguasa represif juga ke tata tertib sosial yang represif kekuasaan penguasa ialah represif

¹ Kaeron Sirih, 26 April 2006, *Arah Politik Perburuhan*, Republika, hlm. 4.

² Sudikno Mertokusumo Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta:hlm.142.

- c. Perlindungan berbentuk jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, juga jaminan kematian layaknya disesuaikan di ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilakukan mengacu sistem jaminan sosial nasional.

Maka sangatlah penting para karyawan/buruh tentu saja memiliki makna amat vital teruntuk negara Indonesia juga baik juga bagi pemerintah, masyarakat, juga perusahaan sadar makna vitalnya para karyawan atau buruh. Perlindungan hukum bisa dimunculkan pada wujud materiil (kemakmuran karyawan/buruh) namun bisa untuk pencegahan dengan wujud kepada adanya kecelakaan kerja dan sakit. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan 2003 pasal 154³, penetapan atas pengajuan izin PHK cukup selanjutnya diterbitkan apabila saat perumusan diantara pengusaha juga karyawan terdapat ketidaksesuaian, Tapi pengesahan izin itu tidak dibutuhkan apabila situasinya menjadi berikut ini :

1. Pekerja/buruh hingga pada periode *training* kerja, namun cukup sudah dicatatkan melalui kajian tulis sebelumnya
2. Pekerja/buruh memberikan pengajuan pemberhentian diri, dengan tertulis diatas kesesuaian sendiri tidak ada isyarat terdapat tekanan/intimidasi melalui pengusaha, terakhir kali relasi kinerja selaras dengan kontrak kerja periode itu guna pertama kali.
3. Pekerja/buruh menggapai umur purnawirawan selaras dari kesesuaian pada kontrak kerja, aturan korporasi, kontrak kerja bersama, juga aturan undang-undang juga
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Sering terjadi perusahaan PHK⁴ (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan sepihak tanpa kesesuaian para pekerja/buruh tersebut. Perusahaan kebanyakan PHK para pekerja, buruh, pegawai, dan karyawan dan masa kontrak masih berlangsung atau berjalan untuk mengurangi pengeluaran keuangan perusahaan tersebut agar keuangan stabil dan untuk menjaga agar perusahaan mengalami kepailitan/bangkrut dengan terpaksa mengurangi para pekerja/buruh. Sehingga kebanyakan para pekerja/buruh⁵ ini tidak terima dengan perusahaan yang PHK dengan masa kontrak masih berlangsung maka seperti organisasi para pekerja/buruh untuk tidak segan-segan meramaikan perusahaan yang sering di sebut juga yaitu demo ke perusahaan tersebut.

Berikut 4 jenis nama serikat pekerja yang ada di Indonesia :

- a) ILO : Internasional Labour Organization
- b) FSPS : Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa
- c) SPSI : Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
- d) KASBI : Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesi

Melaksanakan kewajiban hak pekerja memerlukan serikat pekerja (SP) saat memproteksi hak pegawai melalui pengusaha. Pengaturan serikat pekerja/buruh di Indonesia aturan di dalam :

- a. UUD NRI Th. 1945
- b. UU No. 18/1956 perihal ratifikasi konvensi ILO No. 98 mengenai hak berorganisasi juga berdiskusi bersama
- c. UU No. 21/2000 perihal serikat pekerja (SP)

³ Eko wahyudi, *hukum ketenagakerjaan*, Jakarta sinar grafika, 2016, hlm. 31

⁴ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya, Sinar Grafika, hlm. 11.

⁵ Yuli, Sulastri, and Aryanti, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenagakerja Di Perseroan Terbatas."

- d. UU No. 13/2003 perihal ketenagakerjaan
- e. UU No. 2/2004 perihal penyelesaian permasalahan hubungan industrial (PPHI)
- f. KEPRES No. 23/1998 perihal pengesahan konvensi ILO No. 87 perihal kesahan berserikat perlindungan hak organisasi
- g. KEPMENAKER No. PER201/MEN/1999 perihal pendaftaran serikat kerja
- h. KEPMENAKER No. PER16/MEN/2000 perihal tata cara pendaftaran serikat pekerja

Sesuai aturan perihal uang ganti kerugian ada di Ps 156 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang tertuliskan jika, seseorang karyawan/buruh harus memperoleh penghasilan penukaran hak yang meliputi⁶ :

- a. Cuti tahunan yang belum dilaksanakan juga belum hilang
- b. Dana maupun ongkos yang dipakai oleh karyawan/buruh juga keluarganya ketujuan dimana karyawan/buruh mendapatkan kerja
- c. Pengganti berbentuk tempat tinggal juga pengobatan maupun perawatan teruntuk karyawan/buruh yang semasa baktinya mencukupi persyaratan juga penetapan 15% dari biaya pesangon, juga
- d. Penggantian ongkos ganti rugi lain bisa ditinjau melalui kontrak kerja yang dibentuk di waktu masih terdapat relasi kinerja yang disepakati bersama.

2. Rumusan Masalah

- 1. Cara pengaturan hak-hak normatif karyawan/buruh yang di PHK pada saat perjanjian sesuai UU No. 11 Tahun 2021 perihal Cipta Kerja ?
- 2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja/buruh yang di PHK pada tempo kontrak ?

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini telah menggunakan tipe riset dari hukum normative. Riset hukum normative pun ialah metode yang sudah dilaksanakan sesuai aturan maupun juga sistematika hukum secara menggunakan data sekunder yang terdiri atas kaidah, norma pun aturan legalitas yang terdapat pada aturan undang-undangan juga aturan lain menggunakan mengkaji buku-buku aturan undang- undang juga aturan lain dengan mengkaji buku-buku peraturan undang-undang juga berkas lainnya yang berkorelasi kaitannya ke riset.

4. Pembahasan

4.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian⁷ kerja berdasarkan pada bab VII KUHPerduta perihal kesepakatan-kesepakatan guna melaksanakan profesi berdasarkan ketentuan pasal 1601a KUHPerduta⁸ yang di maksud dengan kontrak kerja ialah sebuah kontrak saat pihak yang lain bekerja menyebabkan ikatan diri sebagai kerja ke bagian yang lainnya penyedia kerja sejauh sebuah jarak tertentu dengan memperoleh gaji.

- a. Bentuk Perjanjian Kerja

⁶ Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 6.

⁷ Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

⁸ *Ibid.*

Sesuai pasal 54 ayat (1) UU No. 13/2003 perihal ketenagakerjaan di atur jika kontrak kerja dibentuk dengan tulis minimal termuat:

1. Nama, alamat korporasi juga tipe usaha
2. Nama, jenis kelamin, alamat pekerja
3. Jabatan maupun jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Nominal gaji juga metode pembayaran
6. Persyaratan-syaratannya yang ada hak juga kewajiban pemberi kerja juga karyawan
7. Mulai juga tempo waktu estimasi kontrak kerja
8. Tempat juga tanggal kontrak kerja
9. Tanda tangan dari bagian di kontrak kerja

b. Jenis Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dasar perjanjian kerja guna waktu tertentu (PKWT) guna menjamin proteksi teruntuk tenaga kerja/karyawan. Proteksi buruh sistematis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah membentuk kesesuaian teruntuk buruh yang melaksanakan profesi sifatnya kontinu tidak dapat di batasi limitasi kontrakkerja⁹. Sesuai konteks pasal 56 ayat (2) UU No. 13/2003 perihal ketenagakerjaan dengan limitasi jangka juga berakhirnya sebuah proyek tertentu bisa diberikan guna pekerjaan bersifat pasti. Jenis maupun sifat juga aktivitas konteksnya dapat terselesaikan dengan limitasi tertentu :

- a. Pekerjaan yang sekali juga bermakna sementara
- b. Pekerjaan yang diestimasikan selesai dengan estimasi yang tidak terlalu panjang maksimal yakni 3 thn.
- c. Pekerjaan yang berproyek musiman
- d. Pekerjaan yang berkorelasi dengan barang baru aktivitas baru juga jasa tambahan yang dalam pergantian maupun pembaruan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Guna Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu ini waktu pelatihan kerja maksimal dalam 3 bln pada masa percobaan ini masyarakat tidak boleh membayar gaji lebih kecil dari gaji minimum yang ada. Jika waktu pelatihan ini sudah dilampaui para pegawai berhak mempunyai status tetap dan memiliki hak sebagaimana di aturan undang-undang yang dikaji juga aturan intern korporasi/lembaga juga kontrak relasi bersama.

⁹ Fithriatus shaliah, *perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja*, hukum ketenagakerjaan dalam perspektif ham, *uir law review* 1, no. 2 (2017): 149–60, <https://doi.org/10.25299/uirrev.2017.1.02.955>.

4.2 Pengertian Peraturan Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian seperti pada umumnya yang semakin turun menurun dan masing-masing perjanjian kerja memiliki cirinya sendiri-sendiri yang membedakannya. Semua tipe kontrak mempunyai ketentuan yang general dengan universal dari seluruh tipe kontrak yakni perihal asas hukum, absahnya kontrak, subjek juga objek yang di kontrak. Subtansi juga persyaratan di kontrak yang di buat melalui berbagai pihak hak juga kewajiban melalui tiap-tiap bagian yang selanjutnya di penuhi. Terganggu asas kebebasan berkesepakatan (idea of freedom of contract) yakni sejauh mana pihak-pihak bisa membentuk kontrak relasi-hubungan yang ada pada bagian saat melakukan kontrak kerja mengatur hubungan antara pihak. Pengaturan perihal terhadap PHK ini ada di Bab XII Pasal 150 hingga Pasal 172 UU No. 13/2003 perihal Ketenagakerjaan¹⁰.

4.3 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Mengingat UU no. 13 Tahun 2003 tentang usaha Masalah buruh/pekerja secara teratur dianggap sebagai konsekuensi dari pembangunan keuangan sehingga yang dicari hanyalah pembangunan selain pekerjaan yang memasukkan masalah-masalah yang diidentifikasi dengan kondisi kerja adapun waktu kerja, jam istirahat, juga jaminan, kompensasi, dan lain-lain Hubungan yang signifikan antara pekerja/pekerja juga pengusaha adalah keamanan dan kesejahteraan buruh/pekerja dan efisiensi organisasi yang meningkat. Mengingat pasal 1 angka 25 UU no. 13 Tahun 2003 bahwa akhir usaha adalah berakhirnya pekerjaan sebab sesuatu perihal itu yang menyebabkan selesainya hak-hak istimewa juga perikatan diantara buruh/pekerja dan majikan. Pengaturan pemberhentian relasi kerja dalam Undang-undang mengingat berakhirnya pekerjaan dalam rangka unsur usaha yang merupakan bahan sah yang tidak dimiliki oleh orang perseorangan, dan lain sebagainya Pedoman mengenai pemotongan ini ada di Bagian XII Pasal 150 hingga dengan Pasal 172 UU no. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 25 UUK menjelaskan artian perihal pemutusan, khususnya komposisi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebab sebuah perihal tertentu yang kemudian pada saat itu menyebabkan putusnya persahabatan dalam hal hak-hak istimewa dan komitmen. antara pekerja/buruh dengan manajernya. Secara khusus makna pemotongan diperjelas dalam Pengumuman Pendeta Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/MEN/1994 Pasal 1 Ayat (4), khususnya PHK adalah berakhirnya usaha yang diselesaikan oleh pengurus kepada buruh karena adanya izin dari Dewan Teritorial atau Dewan Fokus. . Mengingat apa yang disadari, pentingnya desain individual memberikan pemahaman menyeluruh tentang pemotongan, yang merupakan akhir bisnis yang diselesaikan oleh bisnis/bos kepada spesialis/pekerja karena hal-hal tertentu yang membuat hubungan kerja berakhir. pengaturan kerja yang dibentuk maupun disetujui forum oleh pelaku bisnis dan spesialis/pekerja. Mengingat UU Ketenagakerjaan tahun 2003 Pasal 154, kepastian permohonan izin pemotongan dapat diberikan dalam hal pengaturan antara visioner bisnis dan buruh tidak tercapai. Namun, jaminan hibah tidak diperlukan dengan asumsi persyaratan sebagai berikut:

- a) Tenaga ahli/pekerja masih menunggu proses pasca uji coba, apabila baru-baru ini dibutuhkan dicatat dalam bentuk hard copy
- b) Spesialis/pekerja menyajikan ajakan untuk turun tahta, direkam dalam bentuk hard copy dengan sukarela tanpa ada tanda-tanda ketegangan/terorisme dari visioner bisnis,

¹⁰ Adrian sutedi, *hukum perburuhan*, Jakarta : sinar grafika, 2009, hlm. 23

memutuskan hubungan kerja sesuai pemahaman kerja untuk jangka waktu tertentu secara menarik.

c) Buruh/pekerja tiba pada usia pensiun sesuai dengan pengaturan dalam pengertian kerja, pedoman organisasi, pengaturan kerja agregat, atau pedoman hukum.

UU No. 13/2003 melihat bahwa visioner bisnis melakukan apa saja untuk tidak memecat pekerjaan mereka. Pengaturan ini ditegaskan kembali dalam Pasal 6 Penetapan Imam Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Akhir Pekerjaan (PHK) dan Jaminan Uang Pesangon. Selanjutnya syarat-syarat penggantian uang pesangon:

- a. Cuti tahunan yang tidak diambil
- b. Biaya pulang kerja dan tempat keluarganya dimana spesialis/pekerja didapat di lingkungan kerjanya
- c. Dll.

Perubahan uang pesangon, dll yang dimana itu hak para pekerja/buruh di tetapkan dengan peraturan pemerintah (PP) berdasarkan ketentuan dalam pasal 156 ayat (5) UU No. 13/2003 . UU No. 13/2003 mengkaji perihal tipe-tipe pemutusan relasi kerja (PHK) juga kompensasi yakni menjadi seperti:

1. Pekerja terjadi permasalahan besar Yang di maksud kesalahan berat adalah melakukan penipuan, memabuk saat melakukan pekerjaannya, memberikan informasi palsu/berbohong, menyerang/menganiaya sesama pekerja, dan melakukan perjudian di lingkungan perusahaan, dll.
2. PHK karena pekerja/buruh di tahan adalah para pekerja/buruh melakukan tindak pidana yang saat itu masih proses perkara tindak pidana.
3. PHK sebab buruh/pekerja menghilangkan kontrak korporasi dan kontrak kerja bersama adalah dimana pekerja/buruh mendapatkan surat peringatan (SP) yang sudah ke 3 kali dan sudah tertulis di peraturan perusahaan.
4. PHK karena perusahaan pailit adalah berdasarkan ketentuan UU No. 37/2004 perihal kegagalan juga penundaan keharusan pembayaran utang. Pegawai/karyawan di PHK sebab perusahaann bangkrut berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan waktu kerja satu kali, juga uang penggantian hak.

Pengaturan yang memuat pedoman hak dan kewajiban perkumpulan, khususnya spesialis/pekerja dan pelaku bisnis, setua pemahaman yang akan mengendalikan kerangka kerja yang akan dilakukan oleh spesialis tergantung pada syarat dan kebebasannya. /komitmen yang akan didapatkan oleh pekerja/buruh. Hubungan antara pemotongan dan kebebasan yang terkandung dalam spesialis/pekerjaan adalah hubungan yang sangat nyaman karena dalam hubungan bisnis, tidak diragukan lagi akan mendorong hubungan hak dan komitmen antara pekerja/pekerja dan manajer/bos mengingat fakta bahwa berakhirnya hubungan bisnis tentu akan ikut campur dengan hak dan komitmen yang terkandung di dalamnya. Pemenuhan kebebasan buruh karena pemotongan dapat dilihat dalam Pasal 1 Pengumuman Pendeta Perburuhan Nomor Kep-150/Men/200, dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon bisa disebut menjadi uang tunai yang seharusnya diberikan dari pengelola pada pegawai/karyawan karena adanya pemotongan.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Untuk keadaan ini, adalah sebagai uang tunai yang harus dibagikan oleh pelaku usaha ke tenaga ahli/pekerja menjadi gaji sepanjang masa kerja tenaga ahli/pekerja yang ada.

3. Ganti Kerugian Uang

untuk keadaan ini adalah gaji yang dibayarkan oleh pelaku usaha ke ahli/karyawan menjadi balas jasa atas kemalangan yang dialami oleh buruh/pekerja karena pemotongan tersebut. Khususnya pembayaran kembali untuk istirahat umum, istirahat panjang, biaya pergi ke tempat pekerja yang diakui bekerja, kantor klinik, kantor penginapan, dan lain-lain.

UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan kewajiban dan kekhususan pengurus serta tata cara pemecatan buruh/buruh jika perusahaan dinyatakan pailit. Buruh/pekerja yang mengalami akhir bisnis karena kegagalan organisasi memiliki keistimewaan yang mesti dicukupi bagi organisasi. Hal ini tergantung pada Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa perusahaan dapat memecat pekerja/buruh karena organisasi tersebut pailit dengan pengaturan bahwa tenaga ahli/pekerja memenuhi syarat untuk mendapatkan uang pesangon 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), imbalan waktu pemberian 1 (satu) kali pengaturan Pasal 156 ayat (3), dan membayar kebebasan sesuai pengaturan Pasal 156 ayat (4). diinginkan oleh buruh/pekerja, terutama pemotongan yang dilakukan oleh atasan/manajer, khususnya pemotongan atas dorongan pelaku usaha dengan alasan, kebutuhan dan teknik tertentu..

4.4 Pengaturan Hak-Hak Normatif Pekerja/Buruh Yang Di Phk Dalam Masa Kontrak Menurut UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja

Rancangan UU cipta kerja resmi di sahkan di forum paripurna DPR RI di tanggal 05 Oktober 2020 meskipun sudah di sahkan banyak naskah rancangan UU cipta kerja yang berkali-kali mendapat revisi baik jumlah halaman atau penghapusan beberapa pasal, pemerintah menyebutkan rancangan UU cipta kerja adalah sebuah terobosan hukum dengan berteknik omnibus law, yang bersekitar ada 80 UU dan lebih dari 1200 pasal bisa direvisi hanya dengan satu UU cipta kerja dengan bisa mengatur multisektor. Sesuai pasal 56 UU Cipta Kerja membagi kontrak kerja terdapat 2 jenis yakni kontrak kerja bisa di buat guna waktu tertentu (PKWT) juga Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selanjutnya di pasal 56 ayat (2) juga ayat (3) UU Cipta Kerja jika PKWT yakni kontrak kerj yang di dasarkan di limit tempo juga berakhirnya sebuah kontrak seluruh landasan itu sudah di tentukan di sebuah kontrak kinerja di umunya masyarakat mengetahui PKWT ini menjadi

pekerja kontrak dan untuk PKWTT pada dasarnya masyarakat tahu menjadi pegawai tetap¹¹. Makna selanjutnya di atur di pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja juga Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.100/MEN/VI/2004 perihal Ketentuan Teknis Kontrak Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 mendiskripsikan jika PKWT ialah kontrak kerja diantara pegawai/buruh kepada pengusaha membentuk relasi kerja dengan tempo tertentu maupun profesi tertentu. PKWTT di maknai di pasal 1 angka 2 yang mempunyai makna kontrak kerja diantara pegawai/buruh dengan pengusaha guna memberikan relasi kerja yang berfungsi tetap bisa di bilang adalah karyawan tetap¹². Berikut adalah hak-hak pekerja/buruh dalam masa kontrak :

a. Kompensasi

Sebagai dasar penetapan upah, digunakan UMK/UMP lokal/umum yang upahnya paling rendah yang senantiasa dikaji ulang oleh otoritas publik secara konsisten. Organisasi juga diperlukan untuk mengembangkan desain dan ukuran upah dengan mempertimbangkan periode administrasi, pendidikan, dan kemampuan kelas yang lama. Desain dan besaran upah harus diatur agar tidak menimbulkan disparitas dan kesenjangan sosial diantara buruh/karyawan.

b. THR (Tunjangan Hari Raya)

Keistimewaan kontraktor lain sering disebutkan, khususnya Tunjangan Hari Raya dan harus dibayarkan oleh organisasi kepada pekerja/buruh, baik pekerja jangka panjang maupun kontraktor, namun syaratnya adalah tenaga ahli super awet telah bekerja sejauh satu tahun juga memperoleh satu kali membayar dengan asumsi mereka bekerja selama kurang dari satu tahun tetapi lebih dari 90 hari kemudian, kemudian, dapatkan Pengiriman Uang Acara sesuai tingkat.

C. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

Buruh/karyawan juga memenuhi syarat untuk tunjangan kesehatan menjadi kesesuaian dari Jamsostek serta jaminan bagi buruh/pekerja sebagai pembayaran uang sebagai pengganti gaji yang hilang atau pengurangan administrasi karena kejadian atau kondisi yang dihadapi spesialis seperti kecelakaan kerja, penyakit, kehamilan, bersalin/kelahiran, kematian. dunia¹³.

Mengingat pengertian kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Penciptaan Usaha bersifat mengikat, maka pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pengaturan usaha tidak dapat diselesaikan dengan pengertian kerja yang menyimpang dari pengaturan undang-undang dan pedoman kerja. Mengingat PKWT dalam UU Ketenagakerjaan, para manajer harus fokus pada substansi pemahaman mengingat fakta bahwa kontribusi otoritas publik dalam menyelenggarakan pengaturan kerja untuk kerangka waktu tertentu, pemerintah Indonesia intens untuk memastikan hak-hak istimewa pekerja. /pekerja dengan memaksakan sanksi pada bos yang berusaha untuk mengabaikan mereka seperti dalam bisnis yang mencoba untuk menjadi berbahaya. komitmen mereka terhadap hak-hak istimewa pekerja/buruh, seperti memberikan pensiun yang didukung

¹¹ *Ibid, hlm. 196.*

¹² *Ibid, hlm, 196.*

¹³ Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 72-73

pemerintah kepada pekerja. UU Ketenagakerjaan memberikan kualitas pemahaman yang secara mendalam digolongkan sebagai PKWT, tepatnya Pasal 59 UU Cipta Karya.¹⁴

- a) Posisi yang pernah terpenuhi juga singkat ketetapannya
- b) Pekerjaan yang dinilai selesai pada jangka waktu yang tidak terpaut jauh
- c) Pekerjaan sesekali
- d) Bisnis yang berkaitan dengan item baru, latihan baru, juga barang tambahan yang erdapat pada tahap pendahuluan juga penyelidikan maupun
- e) Pekerjaan yang tipe maupun kesesuaiannya atau latihannya tidak super awet
- f) Pekerjaan yang tidak bisa ditahan guna profesi yang sangat tahan lama.

Undang-undang kekayaan intelektual pekerjaan mengontrol tujuan mendasar di balik melakukan pemotongan dalam pasal 81 nomor 42 mengingat kondisi koersif yang juga penting untuk mengetahui pasal 161-169 undang-undang perburuhan yang mengarahkan sistem untuk menghitung hak-hak istimewa setiap orang penting. penjelasan di balik pemotongan dibatalkan. ada satu perbedaan lagi dalam hal sistem perhitungan setiap membenaran di balik pemotongan. Mengingat pasal 81 angka 44 undang-undang kekayaan intelektual, apapun alasan mendasar yang melatarbelakangi dilakukannya pemotongan sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 angka 42, maka komponen untuk mengatur berapa besar uang pesangon, uang administrasi, dan imbalan atas kebebasan adalah serupa, dalam pada kesempatan-kesempatan tertentu pengaturan pasal 156 undang-undang perburuhan itu masih bersifat hakiki. Selain menghilangkan dan menstruktur beragam pengaturan undang-undang ketenagakerjaan yang identik dengan hak-hak karyawan/buruh, undang-undang kekayaan intelektual pekerjaan juga membuat hal lain dalam kelompok usaha, khususnya Jaminan Pemutusan Hubungan Kerja (JKP). JKP dikenang karena program pensiun yang dikelola pemerintah bergantung pada pasal 82 angka 1 undang-undang kekayaan intelektual karya yang mengubah pengaturan pasal 18 UU No. 40/2004 perihal strukturisasi kerja pembantu pensiun federal, program pensiun yang diatur pemerintah (BPJS) dan pemerintah pusat bergantung pada standar perlindungan publik. Program ini diharapkan dapat menjaga gaya hidup para pekerja yang terkena PHK dengan memberikan uang masuk data pasar kerja dan beragam latihan yang bisa diikutsertakan. Mengingat bagian ketujuh dari 46E, pembiayaan untuk program ini akan diperoleh dari modal dasar otoritas publik, pengaturan program bantuan pensiun federal dan biaya fungsional BPJS Pekerjaan, nilai terbesar dari keuntungan ini adalah batas setengah tahun gaji dengan masa pendaftaran tertentu yang akan diatur secara tuntas dalam suatu pedoman administrasi.

4.5 Perlindungan Hukum Pekerja/buruh yang di PHK dalam Masa Kontrak

Akhir bisnis dikenang untuk jenis pertanyaan hubungan modern, khususnya "ketidakepakatan tentang akhir pekerjaan adalah perdebatan yang muncul sebab tidak terdapat keselarasan penilaian tentang akhir relasi bisnis yang dilaksanakan dari satu diantara

¹⁴ Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 6.

pertemuan." Mengingat pengaturan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dikemukakan jika persoalan relasi modern merupakan kontras penilaian yang mengakibatkan bentrokan antara bos dan buruh karena perdebatan tentang hak-hak istimewa, perbedaan pendapat tentang kepentingan, perbedaan pendapat tentang akhir bisnis, dan perdebatan antara organisasi pekerja dalam satu organisasi. . Penataan yang terbaik adalah dengan menyatukan dua pertemuan tanya jawab dan melakukan pertukaran untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kedua pemain. Sesuai pengaturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jika ada strategi penyembuhan yang halal¹⁵

Pengadilan Hubungan Industrial¹⁶ dan Mahkamah Agung Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial ialah mengkaji juga memutuskan:

- a. Sehubungan dengan kelebihan hak dan argumen tentang akhir pekerjaan di tingkat utama; dan
- b. Sehubungan dengan kepentingan dan perdebatan antara organisasi pekerja/serikat buruh pada sebuah organisasi pada tingkat pertama dan terakhir.

Persetujuan otoritatif dapat dipaksakan kepada pelaku usaha yang tidak membayar kepada buruh/tenaga ahli non super tahan lama/PKWT yang diberhentikan. Hal itu tertuang dalam Pasal 81 angka 67 UU Cipta Karya yang merevisi Pasal 190 UU Ketenagakerjaan. Pasal itu mengatakan jika pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mempunyai kedudukan untuk memaksakan kewenangan pengaturan atas pelanggaran beberapa standar, salah satunya adalah Pasal 61A yang disematkan antara Pasal 61 dan Pasal 62 yang memuat komitmen pelaku usaha untuk memberikan imbalan tunai kepada dokter spesialis tidak tahan lama/PKWT yang mengalami pemotongan, jumlah tersebut ditanggihkan. mengubahnya menjadi waktu yang mudah bagi spesialis/pekerja tempat mereka bekerja.

5. Penutup

a. Kesimpulan

Mencermati percakapan di atas, akhir dari tinjauan ini diidentikkan dengan kesulitan penerapannya di Indonesia, gagasan omnibus akan dihadapkan pada beberapa kesulitan, khususnya metode pengesahan, pemanfaatan standar pengesahan dan potensinya. untuk resentralisasi gagasan RUU Omnibus, yang merupakan hal lain untuk dicoba. dilaksanakan dalam keseluruhan rangkaian hukum di Indonesia, khususnya pada pengaturan kebijakan undang-undang, maka dari itu penting adanya kesepahaman dan pemahaman antara penyelenggara, baik yang diidentikkan dengan organisasi maupun komponen pembicaraan. mengubahnya terlebih dahulu. Pihak yang mengakhiri relasi usaha harus menggantinya ke pihak berikutnya sejumlah gaji tenaga ahli/pekerja hingga dengan selesainya periode estimasi kontrak kerja tergantung pada upaya hukum yang bisa ditempuh oleh kontraktor/pekerja yang di-PHK. penyelesaian non-kasus argumen tentang akhir pekerjaan harus dimungkinkan dalam lebih dari satu cara, untuk menjadi bipartit tertentu, syafaat, perdamaian. Untuk kasus, penyelesaian argumen tentang akhir pekerjaan adalah melalui pengadilan hubungan modern. pekerjaan dijatuhkan. Harus ada sosialisasi yang luas mengenai hak-hak istimewa pekerja

¹⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja cetakan ketujuh*, (Jakarta: Djambatan, 2016), hlm. 150.

¹⁶ Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan mengatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS),2014), hlm.233.

sementara. Informasi tak berdaya tentang spesialis/buruh sehubungan dengan kebebasan sering digunakan oleh manajer. Masih sering kita jumpai banyak buruh/kontraktor yang hak-haknya sesuai UU Ketenagakerjaan, hal ini bisa dicegah dalam dunia kerja. dalam hal spesialis/kontraktor mengetahui hak istimewa mereka dalam hubungan perburuhan dan kepuasan kebebasan kerja dapat lebih ditingkatkan

b. Saran

Mengingat percakapan di atas, bos harus berusaha untuk menjauhkan diri dari akhir pekerjaan (PHK) untuk perwakilan mereka sejauh yang dapat diharapkan. Dunia usaha harus menciptakan iklim hubungan kerja yang bersahabat dan wajar, jaminan kebebasan kerja juga harus diakui secara ideal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, kebutuhan pelaksanaan undang-undang dan pengelolaannya bergantung pada undang-undang kerja sesuai dikaji di pasal 4 UU No. UU no. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan. Bisnis saat melaksanakan pemotongan harus lebih fokus pada kebebasan apa pun perlu diperoleh dari spesialis/pekerja sebab hasil dari pemotongan itu. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Kaeron Sirih, 26 April 2006, *Arah Politik Perburuhan*, Republika, hlm. 4.
- Abdul khakim, 2003, *pengantar hukum ketenagakerjaan*, PT. citra aditya bakti, bandung, hlm. 9
- Andrian Sutendi, 2001, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, hlm.83.
- Sudikno Mertokusumo Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta:hlm.142.
- Eko wahyudi, *hukum ketenagakerjaan*, Jakarta sinar grafika, 2016, hlm. 31
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya, Sinar Grafika, hlm. 11.
- Yuli, Sulastri, and Aryanti, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenagakerja Di Perseroan Terbatas."
- Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 6.
- Fithriatus shaliah, *perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja*, hukum ketenagakerjaan dalam perspektif ham, *uir law review* 1, no. 2 (2017): 149–60, <https://doi.org/10.25299/uirrev.2017.1.02.955>.
- Adrian sutedi, *hukum perburuhan*, Jakarta : sinar grafika, 2009, hlm. 23
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, bandung, citra umbara, 2003, hal. 7.
- Sunarno, *beberapa masalah pada perjanjian kerja waktu tertentu dan solusinya*, hlm.20.
- Suratman, 2010, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, jakarta, indeks, hlm. 5.
- Hidayat muharam, 2006, *panduan memahami hukum ketenagakerjaan serta pelaksanaannya di Indonesia*, bandung, citra aditya bakti, hlm. 6.
- Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol.39, hlm.63. URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/32709/19795>
- Wardani widhiandono, *hukum perikatan yang lahir dari perjanjian*, bandung : PT remaja rosdakarya, 2010, hlm. 74.
- Zainal asikin, 2006, *Dasar-dasar Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 196.
- Sunarno, "beberapa masalah pada perjanjian kerja waktu tertentu dan solusinya", hal. 20
- Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 6.
- Sendjun, Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja cetakan ketujuh*, (Jakarta: Djambatan, 2016), hlm. 150.

Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan menagatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS),2014), hlm.233.