

Tanya Jawab (Q&A) Terkait Virus Corona (Untuk Pekerja)

(Edisi per 17 April Tahun Reiwa 2)

(Referensi)

Bagi para pelaku usaha termasuk pekerja lepas yang terkena dampak penyebaran infeksi virus corona, The Small and Medium Enterprise Agency Jepang menyediakan dukungan pembiayaan

(pinjaman/jaminan)

Silakan lihat di sini.

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1 Respons saat ada dugaan terinfeksi ketika mengalami gejala pilek

Q1) Saya demam dan batuk. Apa yang sebaiknya saya lakukan?

A1) Apabila Anda mengalami gejala pilek seperti demam, kami meminta Anda untuk libur kerja. Dengan libur kerja selain baik untuk diri sendiri, juga merupakan tindakan penting yang dapat membantu mencegah penyebaran infeksi.

Untuk penanganan bagi yang diduga terinfeksi, silakan lihat "Q&A (Tanya Jawab) terkait virus corona jenis baru (untuk masyarakat umum), Pertanyaan 28 "Saya demam dan batuk. Apa yang sebaiknya saya lakukan?".

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

Untuk mencegah virus corona

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

Dengan ditetapkannya infeksi virus corona sebagai penyakit menular yang ditunjuk pada tanggal 1 Februari, dan setelah dipastikan bahwa seorang pekerja terinfeksi virus corona, berdasarkan pada undang-undang penyakit menular, gubernur prefektur dapat memberikan batasan pekerjaan dan saran untuk rawat inap kepada pekerja terkait.

Jika Anda disarankan oleh gubernur prefektur untuk dirawat inap berdasarkan Undang-Undang Penyakit Menular, harap dipahami bahwa Anda tidak akan dapat bekerja karena rawat inap, dan jika Anda menerima pembatasan untuk bekerja dari oleh gubernur prefektur, maka harap jangan pergi bekerja.

Selain itu, jika Anda menerima pemberitahuan pembatasan kerja atau saran rawat inap dari gubernur prefektur berdasarkan Undang-Undang Penyakit Menular, harap bekerjasama untuk membagikan informasi tersebut kepada pemberi kerja Anda.

2 Tunjangan libur kerja dan cuti tahunan berbayar sesuai dengan Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan

<Jika libur kerja karena terinfeksi>

Q1) Jika saya libur kerja karena terinfeksi virus corona, apakah saya akan mendapatkan tunjangan libur?

A1) Jika seorang pekerja terinfeksi virus corona dan harus libur kerja karena pembatasan kerja yang diberlakukan oleh gubernur prefektur, secara umum dianggap tidak termasuk dalam "libur kerja karena alasan yang disebabkan oleh pemberi kerja", sehingga tunjangan libur tidak dibayarkan.

Selain itu, jika Anda mengikuti asuransi karyawan, jika memenuhi persyaratan-persyaratannya, maka tiap-tiap perusahaan asuransi tersebut akan membayarkan tunjangan sakit.

Secara spesifik, akan diberikan kompensasi uang sebagai tunjangan sakit sebesar dua pertiga dari remunerasi standar harian rata-rata selama 12 bulan terakhir mulai dari hari setelah melewati 3

hari dihitung dari hari tidak bisa bekerja karena harus menjalani perawatan medis.

Mengenai rincian prosedur pengurusannya, silakan tanyakan kepada perusahaan asuransi yang Anda ikuti.

<Libur kerja dengan kehendak sendiri karena merasa demam dan gejala lainnya>

Q2) Saya ingin libur kerja dengan kehendak sendiri karena mengalami demam dan gejala pilek lainnya. Apakah saya akan mendapatkan tunjangan libur?

A2) Kami menyarankan agar libur bekerja, tetapi apabila pekerja dengan kehendak sendiri meliburkan diri karena merasakan gejala seperti demam dalam kondisi belum dipastikan apakah terjangkit virus corona atau bukan, maka tidak memenuhi syarat untuk menerima pembayaran tunjangan libur kerja. Dalam hal ini, jika disediakan cuti sakit berbayar yang bisa diambil bebas di tempat kerja, periksa aturan seperti aturan kerja di tempat kerja Anda, dan gunakanlah cuti tersebut.

<Mengenai pengambilan cuti tahunan berbayar dan cuti sakit>

Q3) Karena mengalami demam, apakah saya bisa libur kerja dengan mengambil cuti tahunan berbayar?

A3) Cuti tahunan berbayar pada prinsipnya harus diberikan saat diminta oleh pekerja, sehingga dapat diambil dengan alasan apa pun. Selain itu, jika di tempat kerja Anda disediakan cuti sakit yang bisa diambil bebas, periksa aturan seperti aturan kerja di tempat kerja Anda, dan gunakanlah cuti tersebut.

<Mengenai penerapan ke pekerja paruh waktu>

Q4) Apakah pekerja paruh waktu, pekerja outsourcing, dan pekerja kontrak waktu tertentu berhak mendapatkan pembayaran tunjangan libur dan cuti tahunan berbayar?

A4) Untuk pekerja yang dipekerjakan sesuai Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan, termasuk mereka yang bekerja dengan berbagai bentuk perekrutan, seperti pekerja paruh waktu, pekerja outsourcing, dan pekerja kontrak jangka waktu tertentu, harus mendapatkan pembayaran tunjangan libur kerja dan mendapatkan cuti tahunan berbayar.

Kami meminta perusahaan untuk melakukan pembicaraan untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja dan untuk membangun sistem di mana para pekerja dapat mengambil cuti tanpa rasa khawatir.

<Penerapan Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan bagi pekerja asing>

Q5) Apakah tunjangan libur dan cuti tahunan berbayar yang sesuai dengan UU Standar Ketenagakerjaan tersebut berlaku juga bagi pekerja asing?

A5) Tidak berhubungan apakah orang asing atau tidak, apakah Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan diterapkan atau tidak. Meskipun orang asing, jika sesuai dengan pekerja yang

dipekerjakan sesuai dengan Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan, apabila pekerja tersebut memenuhi persyaratan tertentu, maka berhak untuk mendapatkan pembayaran tunjangan libur kerja serta mendapatkan cuti tahunan berbayar berdasarkan Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan.

3) Cara bekerja yang fleksibel untuk pencegahan infeksi (bekerja jarak jauh, bekerja dengan jam yang berbeda)

<Pemanfaatan Bekerja Jarak Jauh>

Q1) Saya ingin menggunakan cara bekerja jarak jauh untuk pencegahan infeksi virus corona, apa yang sebaiknya saya lakukan?

A1) Jika di perusahaan tempat Anda bekerja memiliki sistem bekerja jarak jauh, Anda dapat menjalankan sistem bekerja jarak jauh di dalam lingkup sistem tersebut.

Untuk menjalankannya, periksa terlebih dahulu aturan seperti aturan kerja di perusahaan tempat Anda bekerja dan diskusikan dengan perusahaan tempat Anda bekerja.

Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan menyediakan “situs portal bekerja jarak jauh komprehensif” yang memusatkan informasi terkait bekerja jarak jauh, dan menyediakan berbagai informasi untuk pengadopsian dan pemanfaatan bekerja jarak jauh, seperti loket konsultasi untuk bekerja jarak jauh dan Tanya Jawab tentang bekerja jarak jauh. Silahan gunakan sebagai referensi Anda.

Situs portal bekerja jarak jauh

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<Pemanfaatan bekerja dengan jam yang berbeda>

Q2) Saya ingin bekerja dengan jam yang berbeda untuk pencegahan tertular virus corona, apa yang sebaiknya saya lakukan?

A2) Pekerja dan pemberi kerja dapat mengubah jam mulai dan selesai kerja sesuai dengan kesepakatan, karena itu harap melakukan pembicaraan untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai bekerja dengan jam yang berbeda.

Selain itu, ada sistem jam kerja fleksibel di mana jam mulai dan selesai kerja diserahkan kepada keputusan pekerja. Sistem ini membagi jam kerja hari tersebut menjadi zona waktu di mana harus bekerja (waktu inti) dan zona waktu dimana dapat meninggalkan perusahaan atau selesai kerja di selama zona waktu tersebut (waktu fleksibel). Namun demikian, waktu inti tidak selalu harus ditetapkan, sehingga semuanya dapat dibuat fleksibel. Untuk perincian tentang sistem jam kerja fleksibel dan prosedur pengadopsiannya, silakan lihat URL berikut.

Panduan penjelasan dan pengadopsian sistem kerja waktu fleksibel yang mudah difahami

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 Kompensasi pekerja

Q1) Jika pekerja mengalami gejala virus corona jenis baru, apakah akan ditanggung oleh manfaat asuransi kompensasi pekerja?

A1) Jika diketahui bahwa gejala tersebut terjadi saat bekerja atau perjalanan ke tempat kerja, maka akan ditanggung oleh manfaat asuransi kompensasi pekerja.

Untuk informasi lebih lanjut, silakan berkonsultasi dengan Kantor Pengawas Tenaga Kerja yang memiliki yurisdiksi terhadap tempat kerja Anda.

[Daftar Biro Tenaga Kerja dan Kantor Pengawas Stadar Tenaga Kerja](#)

5 Tunjangan cedera dan sakit berdasarkan UU Asuransi Kesehatan

Q1) Jika tidak masuk kerja karena terinfeksi virus corona jenis baru, akankah tunjangan cedera dan sakit dibayarkan?

A1) Bagi pekerja yang terinfeksi virus corona jenis baru dan tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena perawatan medis, sama seperti jika menderita penyakit lain, apabila pekerja tersebut mengikuti asuransi pekerja, maka akan mendapatkan pembayaran tunjangan cedera dan sakit dengan jumlah yang setara dengan 2/3 dari jumlah rata-rata upah standar harian untuk 12 bulan terakhir dihitung dari hari setelah 3 hari dari hari saat ia tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena perawatan medis.

Selain itu, periode di mana tidak dapat menjalankan pekerjaan tersebut termasuk periode di mana dirawat di rumah sendiri karena ada gejala seperti demam. Selain itu, meskipun jika tidak memeriksakan diri di lembaga medis karena alasan yang tidak dapat dihindarkan sehingga tidak ada surat keterangan dari dokter, dengan surat keterangan dari pemberi kerja, perusahaan asuransi bisa mengakui bahwa pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan.

Serta, bagi pekerja yang mengikuti Asuransi Kesehatan Nasional, tergantung pada regulasi di pemerintahan kotamadya, ada yang mendapatkan tunjangan cedera dan sakit bagi pekerja yang terinfeksi penyakit menular virus corona jenis baru.

Untuk rincian prosedur pengajuan spesifik dan lainnya, silakan tanyakan ke perusahaan asuransi yang diikuti.

6 Lainnya (jika tempat penitipan anak diliburkan sementara, dukungan saat orang tua wali mengambil cuti karena SD dan sekolah lainnya diliburkan sementara, jika pemberi kerja tidak memberikan izin libur kerja)

<Penitipan anak>

Q1) Tempat penitipan anak dimana saya menitipkan anak diliburkan sementara, apa yang sebaiknya harus saya lakukan?

A1) Dari sudut pandang pencegahan infeksi pada anak-anak dan mencegah penyebaran infeksi di lingkungan masyarakat, dengan berkonsultasi ke perusahaan tempat Anda bekerja, untuk

pekerjaan Anda kami sangat mengharapkan pengertian Anda agar melakukan antisipasi dengan melakukan pekerjaan dengan jarak jauh dan mengambil cuti.

Selain itu, jika Anda bekerja di bidang pekerjaan dengan tuntutan sosial yang kuat seperti pekerjaan medis dan memerlukan dukungan pengasuhan anak untuk anak Anda, silakan berkonsultasi dengan pemerintah kota tempat tinggal mengenai kemungkinan memanfaatkan penitipan anak dengan sistem kunjungan rumah .

<Dukungan saat orang tua wali mengambil cuti karena SD dan sekolah lainnya diliburkan sementara>

Q2) Jika karyawan yang bekerja di perusahaan mengambil cuti untuk mengasuh anak-anaknya karena sekolah SD, sekolah dukungan khusus dan sekolah lainnya diliburkan sementara karena infeksi virus corona jenis baru, ada bantuan seperti apa?

A2) Pemerintah memberikan subsidi (hingga maksimal 8.330 yen per hari) kepada perusahaan yang memberikan cuti (tidak termasuk cuti tahunan berbayar yang ditentukan UU) kepada karyawan (karyawan tetap atau bukan tetap) di selama periode 27 Februari s/d 30 Juni, untuk merawat anak-anaknya yang bersekolah di sekolah dasar, sekolah dukungan khusus, taman kanak-kanak, tempat penitipan anak, fasilitas pendidikan anak usia dini, dan lainnya yang sedang diliburkan sementara.

[Untuk rinciannya di sini](#)

Leaflet “Subsidi untuk dukungan SD dan sekolah lainnya yang diliburkan karena infeksi virus corona jenis baru”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

Selain itu, bagi mereka yang mencari tempat penitipan anak sementara, tersedia dukungan berikut di setiap kota. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi bagian yang bertugas di bantuan anak dan pengasuhan anak kota tempat tinggal Anda.

Leaflet "Bagi yang mencari tempat penitipan anak sementara"

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<Jika pemberi kerja tidak mengizinkan libur kerja>

Q3) Saya ingin libur kerja karena saya merasakan gejala pilek seperti demam, tetapi pemberi kerja tidak mengizinkan saya untuk libur kerja. Apa yang sebaiknya saya lakukan?

A3) Ketika merasakan gejala pilek seperti demam lainnya, kami meminta Anda untuk libur kerja. Untuk itu, diperlukan pemahaman dari perusahaan dan seluruh masyarakat, dan penting untuk menyediakan lingkungan di mana karyawan dapat beristirahat dengan mudah, oleh karena itu kepada perusahaan kami mohon kerjasamanya juga.

Selain itu, jika pekerja mengajukan cuti tahunan berbayar, meskipun jika tujuan penggunaan cuti tahunan berbayar tersebut adalah untuk pengobatan gejala pilek seperti demam, pada prinsipnya pengusaha harus memberikannya.

Selain itu, pemberi kerja diharuskan untuk melakukan pertimbangan yang diperlukan (disebut kewajiban pertimbangan keselamatan) agar pekerja dapat bekerja sambil menjaga keselamatan jiwa dan raganya, oleh karena itu, dengan pertimbangan tersebut sangat diharapkan pekerja dan pemberi kerja melakukan pembicaraan untuk mencapai kesepakatan.

<Penerapan terhadap pekerja asing>

Q4) Apakah fasilitas mendapatkan cuti bagi orang tua wali karena SD dan sekolah lainnya diliburkan sementara di pertanyaan 2, berlaku juga bagi orang asing?

A4) Jika merupakan pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha, bagi orang asing juga diterapkan.

<Berencana bekerja kembali setelah cuti pengasuhan anak, namun karena diminta untuk tidak masuk ke tempat penitipan anak, maka cuti pengasuhan anak akan diperpanjang>

Q5) Saya berencana akan menitipkan anak saya kembali ke tempat penitipan anak, dan kembali masuk kerja tetapi karena ada permintaan dari pemerintahan kota untuk tidak masuk ke tempat penitipan anak, saya memutuskan untuk tidak menitipkan anak di tempat penitipan anak untuk sementara waktu. Dalam kasus seperti itu, dapatkah saya memperpanjang cuti pengasuhan anak?

A5)

<Jika anak berusia hingga 1 tahun>

Jika saat ini Anda sedang mengambil cuti pengasuhan anak, apa pun alasannya, Anda dapat mengajukan permohonan untuk mengubah penundaan tanggal rencana berakhirnya cuti pengasuhan anak (hingga usia anak 1 tahun (*1)) hanya 1 kali (*2). Menurut undang-undang, Anda harus mengajukan satu bulan sebelumnya, tetapi harap diskusikan dengan baik dengan pihak pemberi kerja/perusahaan.

Selain itu, meskipun Anda telah kembali bekerja setelah cuti pengasuhan anak, Anda dapat mengajukan cuti pengasuhan anak lagi (hingga usia anak 1 tahun (*1)).

(*1) Ketika orang tuanya mengambil cuti pengasuhan bersama-sama, jika memenuhi kondisi tertentu, maka maksimal hingga usia anak 1 tahun 2 bulan (cuti plus ayah dan ibu untuk pengasuhan anak)

(*2) Bisa juga mengajukan perubahan penundaan dengan cara yang sama untuk cuti dari usia 1 tahun menjadi usia 1 tahun 6 bulan, dan cuti dari usia 1 tahun 6 bulan menjadi usia 2 tahun.

<Jika anak Anda berusia 1 tahun atau 1 tahun 6 bulan>

Jika Anda ingin terus mengambil cuti pengasuhan anak ketika anak Anda berusia 1 tahun atau 1 tahun 6 bulan, maka dapat mengajukan cuti pengasuhan anak dengan kondisi jika cutinya di dari usia anak 1 tahun, maka sampai maksimal usia anak 1 tahun 6 bulan, jika cutinya di usia anak 1 tahun dan

6 bulan, maka maksimal sampai usia anak 2 tahun. Dalam salah satu dari kasus-kasus ini, pemberi kerja tidak bisa menolak permohonan cuti dari pekerja. Selain itu, tunjangan cuti pengasuhan anak tetap dibayarkan.

(Referensi) Persyaratan cuti pengasuhan anak berdasarkan Undang-Undang Cuti

Pengasuhan/perawatan anak

- Pekerja dapat mengambil cuti pengasuhan anak, pada dasarnya sampai pekerja berusia 1 tahun.
- Di setelah anak pekerja mencapai 1 tahun, jika sesuai dengan salah satu di ketentuan berikut, dari satu hari setelah anak pekerja mencapai 1 tahun sampai berusia 1 tahun 6 bulan, pekerja dapat mengajukan cuti pengasuhan anak.
 - ① Jika pekerja atau pasangannya mengambil cuti pengasuhan anak pada hari anaknya mencapai usia 1 tahun
 - ② Ketika dianggap perlu untuk mengambil cuti pengasuhan anak meskipun anaknya telah berusia lebih dari 1 tahun, misalnya karena tidak bisa masuk ke tempat penitipan
- Selain itu, di setelah anak pekerja mencapai 1 tahun 6 bulan, jika sesuai dengan salah satu di ketentuan berikut, dari satu hari setelah anak pekerja mencapai usia 1 tahun 6 bulan sampai berusia 2 tahun, pekerja dapat mengajukan cuti pengasuhan anak.
 - ① Jika pekerja atau pasangannya mengambil cuti pengasuhan anak pada hari anaknya mencapai usia 1 tahun 6 bulan
 - ② Ketika dianggap perlu untuk mengambil cuti pengasuhan anak meskipun anaknya telah berusia lebih dari 1 tahun 6 bulan, misalnya karena tidak bisa masuk ke tempat penitipan

<Memperpanjang cuti pengasuhan anak jika pekerja memutuskan untuk tidak menitipkan dulu anak di tempat penitipan dengan kehendak sendiri>

Q6) Saya berencana akan menitipkan anak saya kembali ke tempat penitipan anak, dan kembali masuk kerja, tetapi untuk mencegah penularan meskipun tidak ada permintaan dari pemerintahan kota untuk tidak masuk ke tempat penitipan anak, dengan kehendak sendiri saya memutuskan untuk tidak menitipkan anak di tempat penitipan anak untuk sementara waktu. Dalam kasus seperti itu, dapatkah saya memperpanjang cuti pengasuhan anak?

A6)

Jika saat ini Anda sedang mengambil cuti pengasuhan anak, apa pun alasannya, Anda dapat mengajukan permohonan untuk mengubah penundaan tanggal rencana berakhirnya cuti pengasuhan anak hanya 1 kali (hingga usia anak 1 tahun (* 1)). Menurut undang-undang, Anda harus mengajukan satu bulan sebelumnya, tetapi harap diskusikan dengan baik dengan pihak pemberi kerja/perusahaan.

Pemberi kerja tidak bisa menolak permohonan cuti dari pekerja.

Selain itu, tunjangan cuti pengasuhan anak di selama cuti di setelah perubahan penundaan tetap dibayarkan.

- (*) Ketika kedua orang tuanya mengambil cuti pengasuhan bersama-sama, jika memenuhi kondisi tertentu, maka maksimal hingga usia anak 1 tahun 2 bulan (cuti plus ayah dan ibu untuk pengasuhan anak)

Selain itu, mengenai pengambilan cuti pengasuhan anak sekali lagi di setelah bekerja kembali setelah cuti pengasuhan anak dan untuk pengambilan cuti pengasuhan anak lanjutan ketika anak berumur 1 tahun atau 1 tahun 6 bulan, karena tidak memenuhi persyaratan Undang-undang cuti pengasuhan/perawatan anak, maka tidak bisa diajukan.

(Referensi) Persyaratan cuti pengasuhan anak berdasarkan Undang-undang cuti pengasuhan/perawatan anak

- Pekerja dapat mengambil cuti pengasuhan anak, pada dasarnya sampai pekerja berusia 1 tahun.
- Di setelah anak pekerja mencapai 1 tahun, jika sesuai dengan salah satu di ketentuan berikut, dari satu hari setelah anak pekerja mencapai usia 1 tahun sampai berusia 1 tahun 6 bulan, pekerja dapat mengajukan cuti pengasuhan anak.
 - ① Jika pekerja atau pasangannya mengambil cuti pengasuhan anak pada hari anaknya mencapai usia 1 tahun
 - ② Ketika dianggap perlu untuk mengambil cuti pengasuhan anak meskipun anaknya telah berusia lebih dari 1 tahun, misalnya karena tidak bisa masuk ke tempat penitipan
- Selain itu, di setelah anak pekerja mencapai 1 tahun 6 bulan, jika sesuai dengan salah satu di ketentuan berikut, dari satu hari setelah anak pekerja mencapai usia 1 tahun 6 bulan sampai berusia 2 tahun, pekerja dapat mengajukan cuti pengasuhan anak.
 - ① Jika pekerja atau pasangannya mengambil cuti pengasuhan anak pada hari anaknya mencapai usia 1 tahun 6 bulan
 - ② Ketika dianggap perlu untuk mengambil cuti pengasuhan anak meskipun anaknya telah berusia lebih dari 1 tahun 6 bulan, misalnya karena tidak bisa masuk ke tempat penitipan

<Mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penghentian kontrak>

Q7) Apa yang harus lakukan jika perusahaan meminta untuk mengundurkan diri atau terlihat akan melakukan PHK sehubungan dengan coronavirus baru ini?

A7) Untuk pertanyaan atau konsultasi mengenai PHK atau penghentian kontrak, dll., Selain ke Dinas Tenaga Kerja/Kantor Pengawas Tenaga Kerja terdekat, Anda bisa juga menggunakan "[Layanan konseling tenaga kerja khusus terkait infeksi virus corona jenis baru \(*\)](#)" dan "Hot line konsultasi kondisi tenaga kerja (0120-811-610)" dll.

Bahkan jika perusahaan meminta untuk pensiun karena virus corona jenis baru kali ini, apakah pekerja akan mengukutinya atau tidak, itu menjadi kebebasan pekerja, dan permintaan pengunduran diri yang menghalangi kebebasan keputusan pekerja dapat berisiko termasuk pada pelanggaran hak yang melanggar hukum.

Selain itu, bahkan jika perusahaan mencoba untuk mem-PHK pekerja, PHK tersebut tidak bisa langsung berlaku begitu saja, karena ada aturan-aturan berikut sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

① PHK dilarang selama masa cuti karena cedera atau sakit karena pekerjaan, selama 30 hari setelahnya, dan selama periode cuti sesuai dengan Pasal 65 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan untuk pekerja perempuan di sebelum dan setelah melahirkan dan selama 30 hari setelahnya (Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Pasal 19).

② Meskipun jika tidak sesuai dengan item ① di atas, jika PHK tidak memiliki alasan rasional dan obyektif serta tidak dianggap sesuai dengan norma sosial, maka dianggap sebagai penyalahgunaan hak sehingga PHK tersebut menjadi tidak sah (UU kontrak kerja Pasal 16).

Selain itu, mengenai PHK (PHK untuk mengurangi kelebihan personel karena alasan bisnis), dalam kasus pengadilan, keputusan efektivitas PHK ditentukan dengan mempertimbangkan 4 hal berikut,

(1) Tingkat kepentingan untuk melakukan pengaturan personel

(2) Apakah melakukan tindakan untuk sebisa mungkin menghindari PHK?

(3) Apakah standar pemilihan subjek PHK dilakukan dengan subjektif dan rasional?

(4) Apakah sudah berkonsultasi dengan serikat pekerja dan memberikan penjelasan kepada pekerja yang bersangkutan?

③ Dalam kasus kontrak kerja jangka tetap, kecuali ada alasan yang tidak dapat dihindari, PHK tidak dapat dilakukan di selama masa kontrak. Keabsahan PHK akan menjadi lebih berat dibandingkan dengan jika menyepakati kontrak kerja yang tidak ada batasan masa waktunya (UU kontrak kerja Pasal 17 butir 1).

④ Apabila pemberi kerja akan memberhentikan pekerjanya, harus memberikan pemberitahuan di 30 hari sebelumnya atau membayar upah rata-rata (tunjangan pemberitahuan awal PHK) untuk 30 hari atau lebih (UU Standar Tenaga Kerja Pasal 20).

Q8) Sehubungan dengan virus corona jenis baru kali ini, apabila kontrak kerja jangka tetap seperti ini tidak akan diperpanjang, apa yang sebaiknya dilakukan

A8) Untuk pertanyaan atau konsultasi mengenai PHK atau penghentian kontrak, dll., Selain ke Dinas Tenaga Kerja/Kantor Pengawas Tenaga Kerja terdekat, Anda bisa juga menggunakan "[Layanan konseling tenaga kerja khusus terkait infeksi virus corona jenis baru \(*\)](#)" dan "Hot line konsultasi kondisi tenaga kerja (0120-811-610)" dll.

Bahkan jika perusahaan bermaksud akan mengakhiri kontrak kerja jangka tetap karena alasan virus corona jenis baru kali ini, pengakhiran kontrak kerja jangka tetap tersebut tidak bisa langsung berlaku begitu saja, karena ada aturan-aturan berikut sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan..

- ① Jika dari pekerja kontrak jangka tetap telah mengajukan perpanjangan kontrak kerja, maka untuk penghentian hubungan kerja pekerja tersebut jika dianggap termasuk dalam salah satu dari yang berikut, maka penghentian hubungan kerja oleh pemberi kerja jika tidak memiliki alasan rasional yang objektif dan tidak dianggap sesuai dengan norma sosial, pemberi kerja dianggap telah menyetujui pengajuan perpanjangan kontrak kerja tersebut dengan kondisi yang sama seperti sebelumnya (Undang-Undang Kontrak Tenaga Kerja No. 19).
 - a. Perpanjangan kontrak kerja jangka tetap yang berulang dan penghentian kontrak tersebut dapat dianggap sebagai PHK kontrak kerja waktu tak terbatas dan dapat diterima di norma sosial.
 - b. Jika dianggap memiliki alasan yang rasional bagi pekerja untuk mengharapkan bahwa kontrak jangka waktu tetapnya diperpanjang pada saat berakhirnya jangka waktu kontrak jangka tetap.
- ② Jika tidak akan memperpanjang kontrak kerja jangka tetap (terbatas pada pekerja yang kontrak kerja jangka waktunya telah diperpanjang 3 kali atau lebih, atau yang telah terus-menerus dipekerjakan selama lebih dari 1 tahun. Kecuali yang telah secara jelas menunjukkan bahwa kontraknya tidak akan diperpanjang di awal.) harus memberikan pemberitahuan penghentian kontrak setidaknya 30 hari sebelum berakhirnya masa kontrak (Standar pasal 2 tentang kesepakatan, perpanjangan dan penghentian kontrak kerja jangka tetap)
- (*). Mengenai PHK pekerja kontrak jangka tetap, kecuali ada alasan yang tidak dapat dihindari, pemberi kerja tidak dapat melakukan PHK pekerja tersebut sampai masa kontraknya berakhir. (UU Kontrak Tenaga Kerja Pasal 17, butir 1).