

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK SAAT

MASA KONTRAK KERJA BERLANGSUNG

2.1. Perlindungan Hukum

2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi pekerja tertuang dalam pasal 27 ayat (2) berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”, pasal 28 D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Undang- undang Dasar 1945(Presiden Negara Republik Indonesia, 1945)

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah dimana salah satunya perusahaan harus benar-benar mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang- undangan yang berlaku, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.(Wijayanti, 2003)

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang – wenang oleh para pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak bagi pekerja yang di langgaroleh pengusaha atau perusahaan yang terkait.

2.2. Asas Negara Hukum

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Negara yang berdiri diatas pijakan hukum untuk mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam teori dan praktek bernegara kita mengenal konsep negara hukum *Rechtsaat* dan *Rule of law*, dan bagi negara Kesatuan Republik Indonesia berpijak pada konsep “Negara hukum berdasarkan Pancasila”(Wijayanti, 2011). Konsep Negara hukum dengan istilah *Rechtsaat* yaitu Negara harus memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia, adanya pembagian kekuasaan dan Pemerintahan berdasarkan undang-undang. Sedangkan *Rule of law* mencakup pada Supremasi hukum (Hukum sebagai posisi tertinggi untuk melindungi).

Konsep negara hukum pada umumnya dimaksudkan dalam rangka menghindari negara atau pemerintah dari perbuatan sewenang-wenang, karena dalam suatu pemerintahan yang tidak dikontrol dengan perangkat hukum yang tegas dan konkret akan sangat rentan dengan berbagai bentuk penyimpangan dan penyalahgunaan kekuasaan. (Simamora, 2014)

Jadi dapat disimpulkan bahwa negara Indonesia bersumber dari Pancasila yang merupakan sebagai dasar negara, oleh sebab itu maka aktifitas lembaga pembuat hukum harus melihat nilai-nilai yang hidup masyarakat. Dalam sistem hukum Pancasila Negara hukum yang di bangun harus dapat harus dapat memadukan antara unsur-unsur dari *Rechtsaat* (Kepastian Hukum) dan *Rule of law* (Keadilan Hukum).

2.2.1. Hak Asasi Manusia

Dalam pasal 28 D ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Dan ayat (2) menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.(Presiden Negara Republik Indonesia, 1945)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 29 ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, martabat, dan hak miliknya” (2) “Setiap orang berhak atas pengakuan didepan hukum sebagai manusia pribadi di mana saja ia berada.”

Hak pekerja juga di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada beberapa pasal yaitu :

1. Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.
2. Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.
3. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
4. Pasal 80 “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”
5. Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

6. Pasal 88 ayat (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
7. Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Adanya jaminan hak asasi manusia dan peradilan yang adil menjadi syarat utama adanya suatu Negara hukum. Salah satu penerapan hak asasi manusia itu adalah hak untuk bekerja, Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Sarana perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dimaksudkan adalah pemberian perlindungan hukum dalam hal mendapatkan pekerjaan yang layak, sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Hak Asasi Manusia (HAM) ditempatkan sebagai bagian dari pembangunan sistem politik yang Demokratis dalam bingkai Negara hukum. Dalam sistem politik yang Demokratis terbuka peluang yang luas dan kemungkinan yang lebih besar bagi pemenuhan Ham di bidang Sipil Politik ,Ekonomi,sosial dan budayaHal ini sesuai dengan tujuan pembangunan yaitu mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya yang berarti pemenuhan Ham bidang Sipil dan Politik(Sipol) dan Ekonomi, Sosial dan Budaya(Ekosob). (Kusniati, 2007)

Pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) cukup relevan untuk dijadikan tolak ukur dan ini menjadi tanggung jawab Negara (*state responcebility*) untuk memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya (Ekosob dalam UUD 1945 Pasal 28 huruf C,D,F,H,I) dimana Negara

melalui Pemerintah Republik Indonesia bersama-sama dengan pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi hak tersebut (Heikal, 2014). Batasan mengenai Hak ekonomi, sosial dan budaya (Ekosob) terbagi kedalam beberapa jenis hak antara lain :

- a Hak atas pekerjaan dan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan
- b Hak atas kebebasan berserikat
- c Hak atas jaminan sosial dan asuransi sosial
- d Hak untuk berkeluarga dan perlindungan bagi anak, remaja dan perempuan
- e Hak atas standar hidup yang layak (pangan, sandang, papan)
- f Hak atas pendidikan

Pengakuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia yang dijadikan sebagai unsur utama Negara Hukum merupakan jabaran dari Konstitusi, bahwa Negara ini berdasarkan atas Hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan, maka Perlindungan merupakan jaminan harkat dan martabat manusia mempunyai kepastian yang layak di depan hukum dan mendapatkan jaminan Perlindungan Hak. (Latupono , 2011)

Hak Sipil Politik (Sipol) sebagaimana dimuat dalam UUD 1945 (pasal 28 huruf A,D,F,G,I) menjamin suatu ruang kebebasan tersendiri yang berhak menentukan dirinya sendiri. termasuk dalam hak hidup, hak kebebasan bergerak, hak kebebasan berkumpul dan menyatakan pikiran, hak perlindungan terhadap hak milik. Negara tidak boleh berperan aktif karena akan mengakibatkan pelanggaran terhadap hak-hak dan kebebasan tersebut. Sedangkan Hak Ekosob dikatakan sebagai hak positif karena pemenuhannya sangat membutuhkan peran aktif negara. Negara diwajibkan untuk menyusun dan menjalankan program

untuk pemenuhan hak-hak tersebut, sebagai langkah Implementasi yang efektif.

2.3. Pemutusan Hubungan Kerja

2.3.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 25 “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang–Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a pekerja meninggal dunia;
 - b berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 62 “ Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Upaya agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3):

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2.3.2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang – undang Ketenagakerjaan ada di beberapa pasal yaitu Pasal 158 ayat (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

- c mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 163 ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Ayat (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164 ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165 Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di bagi menjadi beberapa bagian yaitu Pasal 158 ayat (1) karena pelanggaran berat, pasal 163 karena perubahan status, penggabungan dan peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan, pasal 164 karena perusahaan tutup atau keadaan memaksa, pasal 165 karena perusahaan pailit.

Adapun alasan – alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja yaitu :

1. Alasan ekonomis terdiri dari :
 - a Menurunnya hasil produksi perusahaan
 - b Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan
 - c Menurunnya persediaan bahan pasar
 - d Merosotnya penghasilan perusahaan yang mengakibatkan kerugian
2. Alasan diluar perusahaan terdiri dari:
 - a Karena bencana alam
 - b Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.(Wijayanti, 2009)

2.3.3. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Larangan Pemutusan Hubungan kerja diatur dalam Pasal 151 Ayat (1),(2), dan (3)

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya

dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 153 ayat (1) yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah; Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh 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. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh 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.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Apabila perundingan tidak mendapatkan persetujuan dari para pihak maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum diatur dalam Pasal 155 ayat (1) dan (2):

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Dengan adanya larangan ini diharapkan hak-hak bagi pekerja tidak dilanggar oleh perusahaan karena mengingat dampak dari pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap angka pengangguran di Indonesia sehingga pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya tetap memperhatikan larangan-larangan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang.

2.3.4. Hak Yang Timbul Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak berhak mendapatkan uang pesangon sebagai mana diatur dalam Pasal 156:

- (1) “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3)Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. . masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4)Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Ketenagakerjaan, ganti kerugian meliputi : cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat di mana pekerja diterima kerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatanditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.(Wijayanti, 2009, hal. 174)

Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK adalah pengusaha dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja tercantum dalam pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan apabila pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum(pasal 155 ayat 1) dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Jadi kesimpulan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saat masa kontrak kerja berlangsung adalah pengusaha wajib membayar dan atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima diatur dalam pasal 156 ayat (1) dan (2) sesuai dengan masa kerja yang telah dijalani. Agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja tercantum dalam pasal 151 ayat (1) dan (2) dan apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum (pasal 155 ayat 1) dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan yang dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), maka pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sesuai dengan waktu berakhirnya perjanjian kerja pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.