

RINGKASAN

Pada era globalisasi ini bidang perekonomian mempunyai persaingan yang sangat ketat. Pengusaha membutuhkan dukungan berupa tenaga kerja/pekerja yang menjadi ujung tombak kesuksesan usahanya. Secara filosofis, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan sesuai dengan perannya masing-masing.

Pada pasar tenaga kerja, terdapat beberapa stakeholder yang terlibat yakni pengusaha, pemerintah dan pekerja. Pengusaha mempunyai kepentingan untuk meningkatkan produktivitas kinerja usahanya baik dalam bidang barang atau jasa, sebaliknya pekerja mempunyai kepentingan untuk memperoleh upah, penghargaan atau insentif dari pelaksanaan kerja. Kedua pihak tersebut, yakni pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan kerja setelah adanya perjanjian kerja. Terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha memunculkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak. Namun, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan mulus, namun ada juga perselisihan yang dapat berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja(PHK).

PHK diatur dalam Pasal 150 hingga dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk dalam undang-undang tersebut terdapat alasan-alasan PHK. Pemutusan Hubungan

Kerja bukan berarti menyelesaikan masalah dalam hal perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja sering mempunyai rentetan masalah lain jika salah satu pihak merasa dirugikan dengan keputusan tersebut. Faktor utama yang sering menjadi polemik dan memunculkan masalah baru adalah masalah uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Perselisihan mengenai besaran pesangon sebetulnya telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun tidak terdapat aturan yang pasti untuk semua putusan pemberian upah bagi pekerja yang memperoleh putusan PHK, karena tidak semua kasus PHK diatur dalam pasal tersebut. Selanjutnya, terdapat kontroversi mengenai ketentuan pada Pasal 155 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa sebelum perselisihan PHK dinyatakan putus oleh pengadilan hubungan industrial, kedua belah pihak wajib melaksanakan hak dan kewajibannya, maka pada Pasal 155 Ayat (3) pengusaha harus membayar upah selama proses PHK. Tetapi disisi lain yakni Pasal 93 Ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Kedua aturan tersebut saling berbenturan, karena jika para pihak saling bersengketa mengenai masalah PHK, maka pekerja tentu dapat dipaksakan untuk tidak melakukan kewajibannya untuk bekerja, dan dengan tidak bekerja, maka ketentuan pada Pasal 93 Ayat (1) yang akan digunakan oleh hakim dalam memutuskan perkara. Seharusnya ketentuan pada kedua pasal tersebut tidak saling bertentangan.

Berdasar pada fenomena gap antara *das solen* dan *das sein*, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai keterkaitan antara hak-hak

yang harus diterima oleh masing-masing pihak dalam sengketa hubungan industrial dengan kewajiban yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut perlu dirumuskan dalam sebuah aturan sehingga dapat tercipta kepastian hukum dalam sengketa pemutusan hubungan kerja. Pada penelitian ini, peneliti akan mengulas lebih detail mengenai Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C UU No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut.

1. Mengapa pengusaha dalam pemberian pesangon dan hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum memenuhikeadilan?
2. Apakah faktor-faktor yang menyebabkan kelemahan-kelemahan dalam pemberian pesangon dan hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha belum memenuhikeadilan?
3. Bagaimana rekonstruksi hukum tentang kewajiban pengusaha akibat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berbasis nilaikeadilan?

Pada penelitian ini menggunakan paradikma penelitian konstruktivisme. Paradikma konstruktivisme memandang bahwa realitas kehidupan sosial bukanlah realitas yang natural tetapi terbentuk dari hasil konstruksi. Realitas di masyarakat berupa PHK tidak dapat dielakkan dalam kehidupan sehari-hari, walaupun dalam hukum ketenagakerjaan telah terdapat undang-undang ketenagakerjaan, namun undang-undang tersebut belum dapat

menjawab berbagai perkara yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, maka diperlukan rekonstruksi dari pasal dalam undang-undang tersebut yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, tidak berkeadilan dan menghasilkan putusan yang tidak bermanfaat.

Pada penelitian ini membutuhkan metode pendekatan yuridis empiris terkait dengan pemberian hak pekerja karena PHK. Metode ini dilaksanakan dengan menganalisa pemberian hak-hak kepada pekerja setelah pekerja tersebut mengalami PHK dan para pekerja yang mengalami PHK namun masih menempuh jalur hukum. Hal tersebut perlu diteliti karena pentingnya pemberian hak berdasarkan keadilan dan kepastian hukum serta kemanfaatan dalam bidang ketenagakerjaan.

Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Alasan pemberian pesangon dan hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum memenuhi keadilan.

Terjadinya PHK dilatarbelakangi oleh berbagai factor. ada beberapa factor yang memicu terjadinya PHK, yakni diantaranya adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan hal yang penting karena perjanjian antara pekerja dengan pengusaha itu menjadi dasar awal terjadinya perikatan yang menimbulkan hak dan kewajiban, hal tersebut sebagaimana terdapat pada Pasal 1320 KUH Perdata. Jika pekerja dan pengusaha tidak melakukan perjanjian kerja, maka posisi pekerja sebagai pihak yang tidak memiliki modal, akan sangat lemah karena hak dan kewajiban tidak

tertulis dan tidak diketahui satu sama lain. Dengan demikian, jika terjadi wanprestasi dari pihak pengusaha, maka pengusaha dengan leluasa untuk melakukan PHK pada pekerja. Factor lain yang memicu terjadinya PHK adalah mutasi yang dilakukan oleh pengusaha dengan tidak berkeadilan. Pada pelaksanaan mutasi seharusnya pengusaha melakukan pertimbangan dari segi fisik, psikis, kemampuan, kompetensi dan latar belakang pendidikan serta pengalaman, bukan hanya factor *profit* yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan.

Adanya peraturan atau undang-undang tidak digunakan sebagai dasar dalam menjalankan kewajibannya sebagai pengusaha, dengan demikian jika terjadi permasalahan pada perselisihan hubungan industrial diperlukan putusan hakim yang dapat memenuhi tujuan hukum. Sebagaimana telah diungkapkan pada paparan teori pada halaman sebelumnya, bahwa menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai atau tujuan hukum yakni kepastian hukum, keadilan hukum dan kemanfaatan hukum.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan kelemahan-kelemahan dalam pemberian pesangon dan hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha belum memenuhi keadilan adalah sebagaiberikut.

Kelemahan pada sistem penanganan PHK pada pekerja diawali dengan adanya kelemahan pada aturan. Aturan mengenai PHK, pekerja yang merasa tidak terima dengan PHK tersebut maka dapat mengajukan

keberatan dan melakukan perundingan melalui jalur bipartite, namun upaya tersebut sering tidak dihiraukan oleh pengusaha. Sarana selanjutnya setelah upaya bipartite tidak menemukan hasil perundingan, maka dapat mengajukan pada jalur tripartite yakni dengan mediasi dan arbitrase, namun upaya tersebut juga tidak dihiraukan oleh pengusaha karena pengusaha lebih memilih upaya hukum PHI.

Namun, jika dilihat dari aturan yang diimplementasikan dalam penyelesaian sengketa, khususnya pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikatakan bahwa pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika pengajuan gugata tidak dilampiri dengan risalah tersebut maka akan ditolak. Adanya kewajiban tersebut akan membuat sengketa penyelesaian hubungan industrial menjadi lebih lama. Lamanya waktu yang harus ditempuh oleh penggugat, dan pada umumnya adalah pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil akan lebih menambah ketidakadilan bagi pekerja tersebut. Pada jalur penyelesaian sengketa alternative terakhir yakni Kasasi juga memiliki kelemahan yakni pada Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat kelemahan secara substansi. Pada Pasal 115 tertulis bahwa penyelesaian kasasi selambatnya 30 hari sejak penerimaan kasasi tidak mungkin dilakukan. Ketidakmungkinan tersebut dikarenakan berkas dikirim ke Mahkamah Agung selambatnya 14 (empatbelas) hari. Pengadilan Niaga yang memiliki batas maksimal 60

hari juga MA tidak mampu, karena pelik permasalahannya. Dengan demikian, maka aturan tersebut membuat kepastian hukum dalam hal penyelesaian hubungan industrial menjadi ambigu atau tidak jelas.

3. Rekonstruksi hukum tentang kewajiban pengusaha akibat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berbasis nilai keadilan.

Rekonstruksi dilakukan dengan mensejajarkan undang-undang di Indonesia dengan negara lain.

Tabel 1 Perbandingan Pengaturan PHK dan Kompensasi PHK pada Tenaga Kerja

	Indonesia	Amerika	India	Belanda
Aturan hukum	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Employment and Labor Law of America	The Industrial Disputes Act, 1947	Civil Code, The Labor Relation Decree
Pengaturan PHK	PHK dapat dilakukan pada individu dan sekelompok orang, namun tidak boleh bertentangan dengan Pasal 153. Tanpa pemberitahuan sebelumnya. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh	PHK dapat dilakukan pada individu kapan saja dan kepada siapa saja, walau tanpa pemberitahuan. Pekerja dapat di PHK secara individual atau kelompok, asal tidak bertentangan dengan diskriminasi ras, gender, negara asal, kebutuhan khusus, agama atau usia tua dan bertentangan	PHK dapat dilakukan pada individu dengan pemberitahuan, antara 30-90 hari, serta tidak boleh ada PHK tanpa pemberitahuan. PHK dapat dilakukan karena alasan kesalahan, pensiun dan perampangan perusahaan	PHK dilakukan dengan pemberitahuan. Periode pemberitahuan adalah satu bulan dan periode pemberitahuan untuk pemberi kerja tergantung pada masa kerja karyawan, yaitu: satu bulan pemberitahuan untuk lima tahun pertama layanan dan untuk setiap lima tahun layanan berikutnya, periode pemberitahuan

	<p>harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.</p> <p>Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.</p>	<p>dengan hukum.</p> <p>Melakukan PHK pada pekerja lebih dari 50 orang, harus ada pemberitahuan 60 hari sebelumnya.</p>		<p>ditingkatkan satu bulan</p>
<p>Pemberian kompensasi PHK</p>	<p>Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun, terdapat perbedaan pengaturan mengenai lama waktu yang diberikan untuk pesangon dengan uang penggantian masa kerja, dengan demikian dapat menimbulkan multitafsir hakim dalam pemberian</p>	<p>Solusi untuk klaim yang berhasil dapat mencakup pembayaran kembali, kompensasi kehilangan manfaat pekerjaan, kompensasi kehilangan uang saku, biaya perumahan dan biaya pengacara, ganti rugi yang bersifat melemahkan, ganti rugi yang adil, kerugian likuidasi, dan ganti rugi yang bersifat hukuman.</p>	<p>Pembayaran pesangon, pertanggung jawaban asuransi kesehatan yang diperluas dan bantuan dalam mencari pekerjaan baru. Uang pisah diberikan pada tenaga kerja yang diberhentikan secara tidak hormat</p>	<p>Perhitungan pembayaran pesangon adalah sebagai berikut.</p> <p>1/6 gaji bulanan kotor (termasuk gaji liburan, bonus tetap, dll.) Untuk setiap layanan enam bulan selama 10 tahun pertama kerja.</p> <p>1/4 gaji bulanan untuk setiap layanan enam bulan sesudahnya.</p> <p>Jika seorang karyawan berusia di atas 50, mereka berhak atas gaji satu bulan penuh per</p>

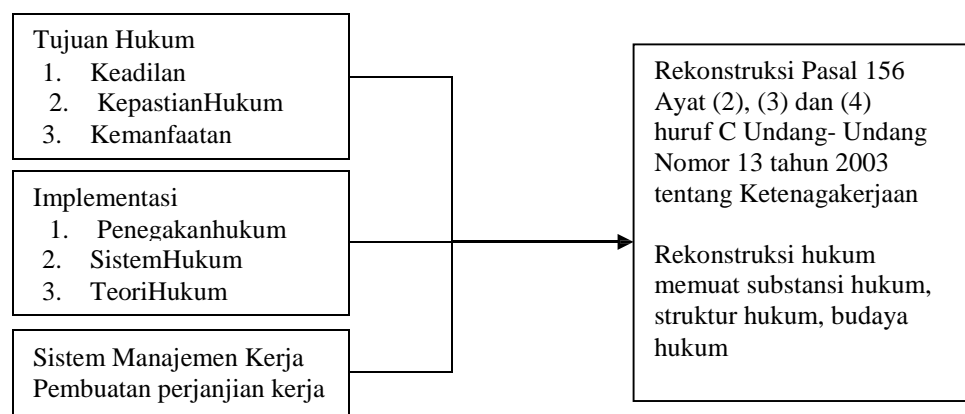
	hak tersebut.			<p>tahun yang dilayani di atas usia 50 (aturan ini akan berakhir pada tahun 2020).</p> <p>Penghargaan ini dibatasi pada € 75.000 atau gaji tahun (kotor), mana yang lebih besar. Ada juga beberapa aturan khusus untuk pengusaha kecil dan perusahaan dalam kesulitan keuangan yang serius, tetapi dalam kebanyakan kasus di atas akan berlaku.</p>
--	---------------	--	--	---

Dibanding dengan Amerika, India dan Belanda, Indonesia mempunyai sistem pengaturan PHK yang masih ambigu khususnya mengenai besaran atau nominal pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang memiliki penghitungan waktu masa kerja yang berbeda. Pada negara Amerika, India dan Belanda, ketika ada putusan PHK, maka pekerja memperoleh putusan mengenai hak-hak dengan pasti.

Jika ditinjau dari hak-hak yang diperoleh pekerja, maka pengaturan hak pekerja cenderung mirip dengan Indonesia, tetapi Amerika pemberian kompensasi lebih lengkap daripada Indonesia karena memperhitungkan

kerugian immaterial. Di India, pemerintah bertanggung jawab dengan pekerja yang di PHK yakni dengan diberikan bantuan untuk mencari pekerjaan kembali. Kebijakan tersebut sangat menguntungkan pekerja. Di Belanda, rincian pemberian kompensasi lebih lengkap dan detail dengan bonus-bonus tetap diperhitungkan dalam pemberian kompensasi.

Rekonstruksi hukum menurut Nawawi, harus merupakan satu kesatuan dari berbagai sub sistem (komponen) yakni substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum. Nilai-nilai yang terdapat pada komponen tersebut harus berdasarkan pada nilai-nilai filosofis Pancasila. Pancasila memiliki tiga pilar nilai keseimbangan yakni ketuhanan (bermoral religious), kemanusiaan dan kemasyarakatan (berkeadilan sosial). Adapun konsep yang dibahas pada penelitian ini adalah sesuai pada gambarberikut.



Gambar 1. Konsep Rekonstruksi Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) Huruf C UU No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan pada konsep rekonstruksi yang akan dilakukan pada penelitian ini, maka diperoleh hasil rekonstruksi Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C sebagai berikut.

Tabel 2. Tabel Sebelum dan Sesudah Rekonstruksi Pasal 156 Ayat (2) Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C UU No. 13 Tahun 2003

Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan-Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uanag penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.		(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uanag 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) bulanupah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulanupah; c. masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulanupah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;	Kelemahan pada Pasal 156 Ayat (2) adalah penghitungan pesangon pekerja yang mengalami PHK hanya sampai 9 (sembilan) tahun masa kerja, sedangkan tahun berikutnya tidak dihitung. Hal tersebut sangat merugikan pekerja yang telah mengabdikan dirinya untuk bekerja pada pengusaha. Menurut pengamatan peneliti, individu mempunyai masa kerja bisa sampai 34 tahun jika individu memulai untuk bekerja pada usia 24 tahun dan pensiun pada usia 58 tahun. Dengan demikian, sisa dari masa kerja yang ada tidak diperhitungkan untuk diberikan	(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 3 (tiga) tahun, 2 (dua) bulanupah; c. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 4(empat) bulanupah; d. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 6 (enam) bulanupah; e. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 8 (delapan) bulan upah; f. masa kerja 12 (duabelas)

<p>e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulanupah;</p> <p>f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulanupah;</p> <p>g. masa kerja 6 (enam) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulanupah;</p> <p>h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.</p>	<p>penghargaan masa kerja.</p>	<p>tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (limabelas) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 15 (limabelas) atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapanbelas) tahun, 12 (duabelas) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 18 (delapanbelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 14 (empatbelas) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 16 (enambelas) bulan upah;</p> <p>j. masa kerja 24 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (duapuluh tujuh) tahun, 18 (delapanbelas) bulan upah;</p> <p>k. masa kerja 27 (duapuluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 30 (tigapuluh) tahun, 20 (duapuluh) bulan upah;</p> <p>l. masa kerja 30 (tigapuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 33 (tigapuluh tiga) tahun, 22 (duapuluh dua) bulanupah;</p> <p>m. masa kerja 33 (tigapuluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 36 (tigapuluh enam) tahun, 24 (duapuluh empat) bulanupah;</p> <p>n. masa kerja 36 (tigapuluh enam) tahun atau lebih, 26 (duapuluh enam) bulan upah.</p>
<p>(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :</p>	<p>Kelemahan pada Pasal 156 Ayat (3) adalah adanya penghitungan masa kerja hanya sampai 24 (duapuluh empat) tahun, sedangkan sisanya tidak dihitung.</p>	<p>(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:</p> <p>a. masa kerja 3 (tiga)tahun</p>

<p>a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p>	<p>Menurut pengamatan peneliti, individu mempunyai masa kerja bisa sampai 34 tahun jika individu memulai untuk bekerja pada usia 24 tahun dan pensiun pada usia 58 tahun. Dengan demikian, sisa dari masa kerja yang ada tidak diperhitungkan untuk diberikan penghargaan masa kerja.</p>	<p>atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (duapuluh tujuh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 27 (duapuluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 30 (tigapuluh) tahun, 12 (duabelas) bulan upah;</p> <p>j. masa kerja 30 (tigapuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 33 (tigapuluh tiga) tahun, 14 (empatbelas) bulan upah;</p>
--	---	---

<p>puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p>		<p>upah;</p> <p>k. masa kerja 33 (tigapuluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 36 (tigapuluh enam) tahun, 16 (enambelas) bulan upah;</p> <p>l. masa kerja 36 (tigapuluh enam) tahun atau lebih, 18 (delapanbelas) bulan upah.</p>
<p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan</p>	<p>Kelemahan yang terdapat pada Ayat (4) Huruf C adalah adanya ambiguitas aturan yakni pada kata “dan/atau”. Dengan demikian, untuk memperjelas suatu aturan, maka harus diganti dengan kata “dan.” Penggantian kata dilakukan supaya pekerja yang dilakukan PHK dapat mempunyai jaminan hak yang lebih baik khususnya dalam hal perumahan dan pengobatan.</p>	<p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya tempat dimana pekerja/buruh diterimabekerja;</p> <p>c. pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhisyarat;</p> <p>d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>

<i>perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</i>		
<i>(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uanag penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4)ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.</i>		<i>(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uanag penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.</i>

Adanya redaksi pada Pasal 156 Ayat (2),Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C yang dibuat dengan detail, maka kepastian hukum akan lebih terjamin. Jika redaksi pada Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C telah dikonstruksi sedemikian rupa, maka akan memiliki nilai penting sebagai berikut.

- 1) Adanya kepastian bahwa pekerja sampai dengan masa kerja berapapun akan memperoleh pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang sesuai dengan maskerjanya.
- 2) Adanya kepastian bahwa pekerja setelah di PHK tidak secara langsung mengalami perubahan perekonomian yang drastis dengan tidak adanya pemasukan. Kondisi tanpa pemasukan merupakan hal yang berat bagi pekerja untuk dapat melanjutkan hidup pekerja. Dengan adanya tekanan dari dalam keluarga, dan tekanan dari pihak pengusaha dengan melakukan PHK, maka akansangatberatdialamiolehpekerjayangmengalamiPHK.

Kondisi ini sangat tidak adil jika dialami oleh pekerja, sehingga perlu mendapat perhatian dari para pembuat undang-undang.

- 3) Adanya kepastian bahwa pengusaha tidak semena-mena dengan pekerja karena adanya sanksi administrasi berupa teguran hingga pembekuan kegiatan usaha dan sita jaminan. Adanya sanksi bagi pengusaha dinilai sangat adil, karena kemungkinan untuk tidak menjalankan amanat undang-undang dapat terjadi.
- 4) Adanya kepastian bahwa pengusaha akan lebih berhati-hati dalam memberikan keputusan untuk melakukan PHK kepada pekerja.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C terdapat unsur ketidakadilan bagi pekerja. Ketidakadilan dalam hubungan industrial adalah dalam hal pemberian pesangon dan hak-hak pekerja akibat PHK belum memenuhi keadilan karena pekerja memiliki nilai tawar yang lebih rendah daripada pengusaha dan adanya aturan yang disimpangi oleh pengusaha. Ketidakadilan terjadi pada penghitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang tidak mencapai batas maksimal individu memasuki usia pensiun.
2. Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C terdapat kelemahan-kelemahan yuridis dalam pemberian pesangon dan hak-hak pekerja akibat PHK oleh pengusaha belum memenuhi keadilan adalah tidak

adanya kepastian hukum, tidak adanya keadilan hukum, dan tidak adanya kemanfaatan hukum. Kelemahan struktur pada penyelesaian PHK terjadi pada cara penyelesaian sengketa yang bertahap yakni dimulai pada tingkat biraptit, kemudian tripartit kemudian PHI dan kasasi. Tahapan tersebut sangat lambat sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang sedang memperjuangkan nasibnya karena perlakuan tidak adil PHK. Ketidakadilan pada tahapan penyelesaian sengketa timbul karena kultur hukum yakni pengusaha yang lebih suka mengabaikan sarana penyelesaian sengketa perindustrian melalui tahap bipartit dan tripartit, dan tidak ada upaya pemaksanaan dari pemerintah atau aturan hukum bagi pengusaha agar hadir pada penyelesaian sengketa melalui bipartit dan tripartit.

3. Rekonstruksi dilakukan pada Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) huruf C.

Rekonstruksi dibuat untuk memenuhi tujuan hukum yakni keadilan hukum, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum serta disesuaikan dengan sistem hukum Pancasila yang merupakan sistem hukum yang dapat mengakomodir nilai-nilai sosial dan nilai Pancasila. Rekonstruksi pada pasal tersebut harus dilakukan untuk meminimalisir adanya pelanggaran pada hak asasi manusia khususnya hak kesejahteraan dan hak atas keadilan.

SUMMARY

In this globalization era, the field of economy has very tight competition. In the labor market, there are several stakeholders involved namely employers, government and workers. However, the relationship between employers and workers does not always run smoothly, but there are also disputes that can lead to Termination of Employment.

The termination of employment is regulated in Articles 150 through Article 172 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. Termination of Employment does not mean resolving problems in the case of an employment agreement. Termination of employment often has a series of other problems if one party feels aggrieved by the decision. The main factor that often becomes polemic and raises new problems is the issue of severance pay that should be received by workers.

Disputes regarding severance pay have actually been regulated in Article 156 of Law Number 13 Year 2003, but there are no definite rules for all wages decisions for workers who receive termination decisions, because not all cases of layoffs are regulated in that article. Furthermore, there is controversy regarding the provisions of Article 155 Paragraph (2) of Law No.

13 of 2003 that before the termination of dispute is declared terminated by the industrial relations court, both parties are obliged to exercise their rights and obligations, then Article 155 Paragraph (3) the employer must pay wages during the termination process. On the other hand, Article 93 Paragraph (1) states that wages are not paid if workers do not do work. The two rules clash with each other, because if the parties dispute with each other over the issue of layoffs, then workers can certainly be forced not to perform their obligations to work, and by not working, the provisions of Article 93 Paragraph (1) that will be used by judges in deciding cases . The provisions of the two articles should not be in conflict with each other.

Based on the phenomenon of the gap between *das solen* and *das sein*, it is necessary to do further research on the rights that must be received by each party in industrial relations disputes with the obligations that must be carried out by each party. The rights and obligations of each of these parties need to be formulated in a rule so that legal certainty can be created in termination of employment disputes. In this study, researchers will review in more detail about Article 156 Paragraph (2), Paragraph (3) and Paragraph (4) Alpaeth C Law No. 13 of 2003.

Based on this background, the formulation of the problem in this study is as follows.

1. Why do employers in providing severance pay and workers' rights due to Termination of Employment not fulfill justice?

2. What Are the factors causing weaknesses in giving severance and workers rights due to termination of employment by employers not yet fulfilling justice?
3. How is the legal reconstruction of employers' obligations due to termination of employment based on fair value?

This study used the constructivist research paradigm. Constructivism paradigm views that the reality of social life is not a natural reality but is formed from the results of construction. This research requires an empirical juridical approach method related to the granting of workers' rights due to layoffs. This method is implemented by analyzing the granting of rights to workers after the worker has been laid off and workers who have been laid off but are still taking legal action. This needs to be examined because of the importance of granting rights based on justice and legal certainty as well as benefits in the field of employment.

The results of this study are as follows.

1. Reasons for granting severance and workers' rights due to Termination of Employment have not fulfilled justice.

The occurrence of layoffs is motivated by various factors. There are several factors that triggered the termination of employment, including the employment agreement. An employment agreement is important because the agreement between the worker and

the employer becomes the initial basis for the engagement that gives rise to rights and obligations, as stated in Article 1320 of the Civil Code. Thus, if there is a default on the part of the employer, the employer is free to lay off workers. Another factor that triggers layoffs is the mutation carried out by employers with unfairness. In the implementation of the mutation, the entrepreneur should consider physically, psychologically, the ability, competence and educational background and experience, not just profit factors that are taken into consideration.

2. Factors that cause weaknesses in severance pay and workers' rights due to termination of employment by employers have not fulfilled justice are as follows.

Weaknesses in the layoff management system for workers begin with a weakness in the rules. The rules regarding termination of employment, workers who are unsatisfied with the termination of employment, can submit objections and negotiate through the bipartite channel, but these efforts are often ignored by employers. After the bipartite does not find the results of the negotiations, it can submit to the tripartite namely by mediation and arbitration, but these efforts are also ignored by the entrepreneur because the entrepreneur prefers legal remedies.

However, Article 83 of Law Number 2 Year 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, it is said that filing a lawsuit must be accompanied by recommendation settlement through mediation or conciliation. If the submission of a claim is not accompanied by the recommendation, the claim will be rejected. The existence of these obligations will make industrial dispute settlement disputes take longer. The length of time that the plaintiff must take, and in general, workers who feel treated unfairly will further increase the injustice of the worker. In the last alternative dispute settlement path namely Cassation also has weaknesses, namely in Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement there are substantial weaknesses. In Article 115 it is written that the cassation settlement no later than 30 days from receipt of the cassation is not possible. This impossibility is because the file was sent to the Supreme Court no later than 14 (fourteen) days. The Commercial Court, which has a maximum limit of 60 days, is also incapable of the Supreme Court, because of the complexity of the problem. Thus, these rules make legal certainty in the case of industrial relations settlement ambiguous.

3. Legal reconstruction of employer obligations due to termination of employment based on fairvalue.

Reconstruction is carried out by aligning laws in Indonesia with other countries. The comparison between Indonesia and other countries will be explained as follow

Table 3 Comparison of Layoff Arrangements and Layoff Compensation for Workers

	Indonesia	USA	India	Netherland
Rule of Law	Law No 13 Year 2003 About employment	Employment and Labor Law of America	The Industrial Disputes Act, 1947	Civil Code, The Labor Relation Decree
Layoff setting	<p>Layoffs can be carried out on individuals and groups of people, but may not conflict with Article 153, namely without prior notice.</p> <p>As long as the decision of the industrial relations dispute resolution institution has not been established, both employers and workers must continue to carry out all their obligations.</p> <p>The employer can take a</p>	<p>Layoffs can be conducted to individuals at any time and to anyone, even without notice.</p> <p>Workers can be laid off individually or in groups, as long as it does not conflict with racial, gender, national origin, special needs, religion or old age discrimination and is against the law.</p> <p>Conducting layoffs on workers of more than 50 people, there must be notification 60</p>	<p>Layoffs can be carried out on individuals with notice, between 30-90 days, and layoffs cannot be without notice.</p> <p>Layoffs can be conducted for reasons of mistakes, retirement and downsizing the company</p>	<p>Layoffs are done with notification. The notification period is one month and the notification period for the employer depends on the employee's service period, namely: one month notice for the first five years of service and for every five years of service thereafter, the notification period is increased by one month</p>

	<p>suspension action on the worker / laborer who is in the process of terminating employment with a permanent obligation to pay wages along with other rights commonly received by the worker / laborer.</p>	<p>days in advance.</p>		
<p>Provision of layoff compensation</p>	<p>In the event of termination of employment, the employer is required to pay severance pay and / or years of service and compensation payments that should be received. However, there are differences in the arrangements regarding the length of time given for severance pay with compensation for years of work, thereby causing multiple</p>	<p>Solutions for successful claims can include repayment, compensation for lost work benefits, compensation for lost allowances, housing costs and attorneys' fees, debilitating compensation, fair compensation, liquidation losses, and punitive damages.</p>	<p>Severance pay, extended health insurance coverage and assistance in finding a new job. Separation is given to workers who are dishonorably discharged</p>	<p>Calculation of severance pay is as follows.</p> <p>1/6 gross monthly salary (including vacation salary, fixed bonuses, etc.) for each six-month service for the first 10 years of work.</p> <p>1/4 monthly salary for each service six months thereafter.</p> <p>If an employee is over 50, they are entitled to a full month's salary per year served above the age of 50 (this rule will expire in 2020).</p> <p>This award is</p>

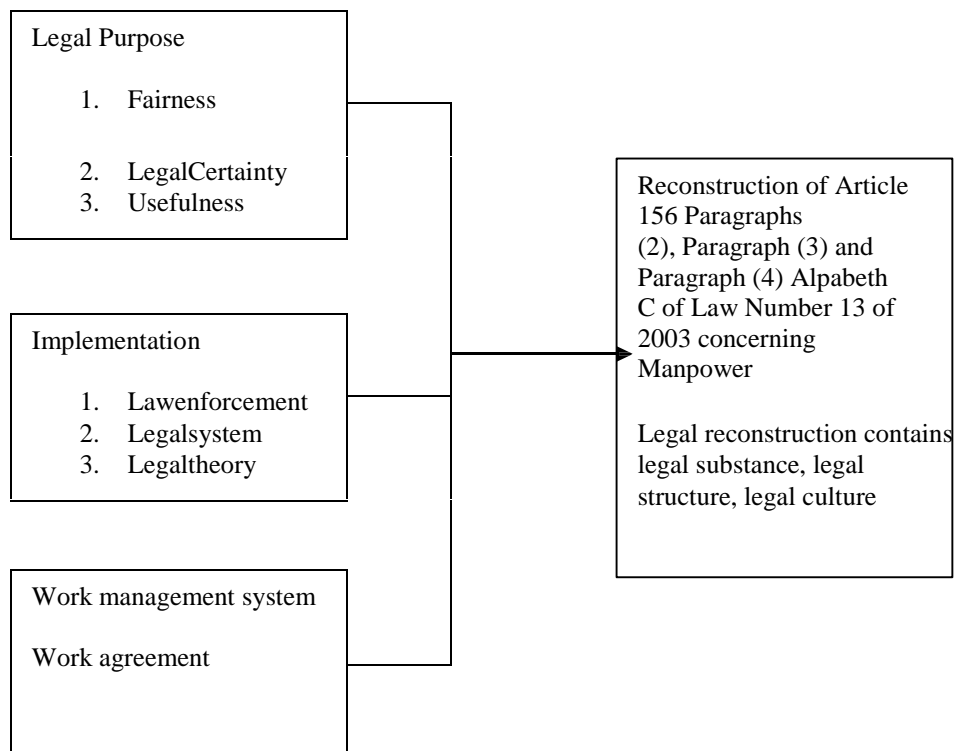
	interpretations of judges in granting such rights.			limited to € 75,000 or yearly salary (gross), whichever is greater. There are also some special rules for small entrepreneurs and companies in serious financial difficulties, but in most cases the above will apply.
--	--	--	--	--

Compared to the United States, India and the Netherlands, Indonesia has an ambiguous layoff arrangement system, especially regarding the amount or nominal payment of severance pay and years of service awards which have different time periods. In the United States, India and the Netherlands, when there are layoff decisions, workers get decisions about rights with certainty.

If viewed from the rights obtained by workers, then the regulation of workers' rights tends to be similar to Indonesia, but America provides more complete compensation than Indonesia because it takes into account immaterial losses. In India, the government is responsible for laid-off workers by providing assistance to find work again. The policy is very beneficial for workers. In the

Netherlands, the details of compensation are more complete and details with bonuses still count towards compensation.

Legal reconstruction according to Nawawi, must be a unity of various sub-systems (components) namely the legal substance, legal structure and legal culture. The values contained in these components must be based on the philosophical values of Pancasila. Pancasila has three pillars of balance values namely divinity (religious moral), humanity and society (social justice). The concepts discussed in this study are in accordance with the following figure.



Based on the concept of reconstruction to be carried out in this study, the results of reconstruction of Article 156 Paragraphs (2) and (3) are obtained as follows.

Before	Weakness	After
(1) In the event of termination of employment, the employer is required to pay severance pay and / or reward for work tenure and compensation for rights that should have been received.	Weaknesses in Article 156 Paragraph (2) are the calculation of severance pay for workers who have been laid off for only 9 (nine) years of service, while the following year is not counted. This is very detrimental to workers who have devoted themselves to work for employers.	(1) In the event of termination of employment, the employer is required to pay severance pay and / or reward for work tenure and compensation for rights that should have been received.
(2) Calculation of severance pay as referred to in paragraph (1) is at least as follows: a. work period of less than 1 (one) year, 1 (one) month of wages; b. work period of 1 (one) year or more but less than 2 (two) years, 2 (two) months of wages; c. work period of 2 (three) years or more but less than 3 (three) years, 3 (three) months of wages; d. work period of	According to researchers' observations, individuals can have up to 34 years of work if the individual starts working at the age of 24 and retires at the age of 58. As such, the remainder of the existing tenure is not counted to be rewarded with tenure.	(2) Calculation of severance pay as referred to in paragraph (1) is at least as follows: a. work period of less than 1 (one) year, 1 (one) month of wages; b. work period of 1 (one) year or more but less than 3 (three) years, 2 (two) months of wages; c. work period of 3 (three) years or more but less than 6 (six) years, 4 (four) months of wages; d. work period of 6 (six) years or more but less than 9 (nine) years, 6 (six) months of wages; e. work period of 9 (nine) years or more but less than 12 (twelve) years, 8 (eight) months of wages; f. working period of 12 (twelve) years or more, but less than 15 (fifteen)

<p>3 (three) years or more but less than 4 (four) years, 4 (four) months of wages;</p> <p><i>e.</i> work period of 4 (four) years or more but less than 5 (five) years, 5 (five) months of wages;</p> <p><i>f.</i> work period of 5 (five) years or more, but less than 6 (six) years, 6 (six) months of wages;</p> <p><i>g.</i> work period of 6 (six) or more but less than 7 (seven) years, 7 (seven) months of wages;</p> <p><i>h.</i> working period of 7 (seven) years or more but less than 8 (eight) years, 8 (eight) months of wages;</p> <p><i>i.</i> work period of 8 (eight) years or more, 9 (nine) months of wages.</p>		<p>years, 10 (ten) months of wages;</p> <p><i>g.</i> working period of 15 (fifteen) or more but less than 18 (eighteen) years, 12 (twelve) months of wages;</p> <p><i>h.</i> working period of 18 (eighteen) years or more but less than 21 (twenty one) years, 14 (fourteen) months of wages;</p> <p><i>i.</i> working period of 21 (twenty one) years or more but less than 24 (twenty four) years, 16 (sixteen) months of wages;</p> <p><i>j.</i> working period of 24 (nine) years or more but less than 27 (twenty seven) years, 18 (eighteen) months of wages;</p> <p><i>k.</i> working period of 27 (twenty seven) years or more but less than 30 (thirty) years, 20 (twenty) months of wages;</p> <p><i>l.</i> working period of 30 (thirty) years or more but less than 33 (thirty three) years, 22 (twenty two) months of wages;</p> <p><i>m.</i> working period of 33 (thirty three) years or more but less than 36 (thirty six) years, 24 (twenty four) months of wages;</p> <p><i>n.</i> work period of 36 (thirty six) years or more, 26 (twenty six) months of wages.</p>
---	--	--

<p>(3) The calculation of service fees as referred to in paragraph (1) shall be determined as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. work period of 3 (three) years or more but less than 6 (six) years, 2 (two) months of wages; b. work period of 6 (six) years or more but less than 9 (nine) years, 3 (three) months of wages; c. work period of 9 (nine) years or more but less than 12 (twelve) years, 4 (four) months of wages; d. work period of 12 (twelve) years or more but less than 15 (fifteen) years, 5 (five) months of wages; e. working period of 15 (fifteen) years or more but less than 18 (eighteen) years, 6 (six) months of wages; f. work period of 18 (eighteen) years or more 	<p>Weaknesses in Article 156 Paragraph (3) are that the work period is only counted up to 24 (twenty four) years, while the rest is not counted. According to researchers' observations, individuals can have up to 34 years of work if the individual starts working at the age of 24 and retires at the age of 58. As such, the remainder of the existing tenure is not counted to be rewarded with tenure.</p>	<p>(3) The calculation of service fees as referred to in paragraph (1) shall be determined as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. work period of 3 (three) years or more but less than 6 (six) years, 2 (two) months of wages; b. work period of 6 (six) years or more but less than 9 (nine) years, 3 (three) months of wages; c. work period of 9 (nine) years or more but less than 12 (twelve) years, 4 (four) months of wages; d. work period of 12 (twelve) years or more but less than 15 (fifteen) years, 5 (five) months of wages; e. working period of 15 (fifteen) years or more but less than 18 (eighteen) years, 6 (six) months of wages; f. work period of 18 (eighteen) years or more but less than 21 (twenty one) years, 7 (seven) months of wages; g. work period of 21 (twenty one) years or more but less than 24 (twenty four) years, 8 (eight) months of wages; h. working period of 24 (twenty four) years or more but less than 27 (twenty seven) years, 10 (ten) months of wages; i. working period of 27 (twenty seven) years or more but less than 30 (thirty) years, 12 (twelve) months of
--	---	---

<p>but less than 21 (twenty one) years, 7 (seven) months of wages;</p> <p>g. work period of 21 (twenty one) years or more but less than 24 (twenty four) years, 8 (eight) months of wages;</p> <p>h. working period of 24 (twenty four) years or more, 10 (ten) months of wages.</p>		<p>wages;</p> <p>j. working period of 30 (thirty) years or more but less than 33 (thirty three) years, 14 (fourteen) months of wages;</p> <p>k. working period of 33 (thirty three) years or more but less than 36 (thirty six) years, 16 (sixteen) months of wages;</p> <p>l. work period of 36 (thirty six) years or more, 18 (eighteen) months of wages.</p>
<p>(4) The reimbursement of rights that should be received as referred to in paragraph (1) includes:</p> <p>a. annual leave that has not been taken and has not yet been canceled;</p> <p>b. costs or costs to go home for workers / laborers and their families to the place where the workers / laborers are accepted to work;</p> <p>c. housing replacement as well as treatment and care are set at 15% (fifteen percent) of severance pay and / or years of service reward for those who qualify;</p> <p>d. other matters</p>	<p>Weakness in Paragraph (4) Alphabeth C is the ambiguo statement for regulation. Therefore to recommend a clear statement the word “and/or” should be replaced with “and.” The word should be replaced because the employee which was already dismissed should be guaranteed about their housing and health.</p>	<p>(4) The reimbursement of rights that should be received as referred to in paragraph (1) includes:</p> <p>a. annual leave that has not been taken and has not yet been canceled;</p> <p>b. costs or costs to go home for workers / laborers and their families to the place where the workers / laborers are accepted to work;</p> <p>c. housing replacement as well as treatment and care are set at 15% (fifteen percent) of severance pay and / or years of service reward for those who qualify;</p> <p>d. other matters stipulated in the work agreement, company regulations or collective labor agreements.</p>

stipulated in the work agreement, company regulations or collective labor agreements.			
(5) Changes to the calculation of severance pay, calculation of reward for years of service, and compensation for rights as referred to in paragraph (2), paragraph (3), and paragraph (4) are determined by Government Regulation.		(5) Changes to the calculation of severance pay, calculation of reward for years of service, and compensation for rights as referred to in paragraph (2), paragraph (3), and paragraph (4) are determined by Government Regulation.	

The existence of editors in Article 156 Paragraphs (2), Paragraph (3) and Paragraph (4) Alpbeth C made in detail, the legal certainty will be more guaranteed. If the editors in Article 156 Paragraphs (2), Paragraph (3) and Paragraph (4) Alpbeth C have been constructed in such a way, they will have the following important values.

- 1) There is certainty that workers up to whatever period of service they will receive severance pay and work period reward money in accordance with the workmas.
- 2) There is certainty that workers after being laid off do not directly experience a drastic economic change in the absence of income. Conditions without income is a difficult thing for workers to be able to continue the life of workers. With the pressure from within the family, and pressure from the employer by doing layoffs, it will be very hard

experienced by workers who experience layoffs. This condition is very unfair if experienced by workers, so it needs attention from the legislators.

- 3) There is certainty that employers are not arbitrary with workers because of administrative sanctions in the form of reprimands to the freezing of business activities and confiscation of collateral. The existence of sanctions for entrepreneurs is considered very fair, because the possibility of not carrying out the mandate of the law can occur.
- 4) There is certainty that employers will be more careful in giving decisions to lay offworkers.

The conclusions of this study are as follows.

1. Article 156 Paragraph (2), Paragraph (3) and Paragraph (4) Alpabeth C contains injustice element for workers. Injustice in industrial relations is in the case of severance pay and workers' rights due to layoffs not fulfilling justice because workers have a lower bargaining value than employers and there are rules that are distorted by employers. Injustice occurs in the calculation of severance pay and long service awards that do not reach the maximum limit of individuals entering retirementage.
2. Article 156 Paragraphs (2), Paragraph (3) and Paragraph (4) Alpabeth C contains juridical weaknesses in granting severance and workers rights due to layoffsbyemployers not fulfilling justice, namely

lack of legal certainty, lack of legal justice, and lack of legal usefulness. Structural weaknesses in the resolution of layoffs occur in a gradual way of resolving disputes that starts at the level of bipartite, then tripartite then PHI and cassation. This stage is so slow that it causes injustice for workers who are struggling for their fate due to unfair treatment of layoffs. Injustice at the stage of dispute resolution arises because of the legal culture of entrepreneurs who prefer to ignore the means of resolving industrial disputes through the bipartite and tripartite stages, and there is no effort from the government or the rule of law for entrepreneurs to be present at dispute resolution through bipartite and tripartite.

3. Reconstruction is carried out on Article 156 Paragraph (2), Paragraph (3) and Paragraph (4) Alphas C. Reconstruction is made to meet the legal objectives of legal justice, legal certainty and legal usefulness and is adjusted to the Pancasila legal system which is a legal system that can accommodate social values and Pancasila values. Reconstruction of that article must be carried out to minimize violations of human rights especially the right to welfare and the right to justice.