

KELEMBAGAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN KONFLIK KETENAGAKERJAAN PERUSAHAAN SEBUAH TINJAUAN KOMPREHENSIF

Oleh : Uep Tatang Sontani¹⁾

Abstrak

Hubungan industrial Indonesia belakangan ini sangat memprihatinkan kondisinya. Berbagai peristiwa gerakan buruh telah menjadi tontonan gratis dan senantiasa memenuhi halaman-halaman berbagai masmedia yang ada. Tak dapat dipungkiri bahwa hubungan industrial yang selama ini terjadi merupakan warisan penjajah. Oleh karena itu adalah wajar jika terjadi hubungan industrial yang bersifat menguntungkan pihak pemilik modal, dan merugikan kaum pekerja. selama ini kaum pekerja posisinya sangat lemah dan tidak memiliki kekuatan., padahal posisi tawar menawar buruh majikan adalah sama. Dengan demikian keberadaan lembaga bipatrit maupun tripartit selama ini belum optimal di dalam menyelesaikan persoalan perburuhan yang semakin hari semakin kompleks.

Key Word : Kelembagaan, Hubungan Industrial, Bipatrit dan Tripartit

A. Pendahuluan

Manusia adalah sosok makhluk individu dan sekaligus sebagai makhluk sosial yang unik. Dibalik kesamaan fitrah yang dititipkan sang pencipta kepada manusia, semestinya yang terjadi secara logika adalah pasti bahwa semua makhluk manusia itu sama. Namun ternyata logika itu tidak benar sepenuhnya sebab kenyataannya justru sebaliknya yaitu berbeda antara satu manusia dengan manusia lainnya. Perbedaan yang ada sesungguhnya bukan terletak pada ada tidak adanya karakter tersebut baik karakter bagus atau karakter jelek, melainkan perbedaan tersebut terdapat pada kadarnya dari masing-masing karakter tersebut. Sedangkan sebagai makhluk sosial (zon politicon) seorang individu tidak dapat melepaskan diri ketergantungannya kepada orang lain terutama dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Apapun alasannya bahwa manusia itu tetap memiliki keterbatasan. Oleh karena itu antara satu manusia dengan manusia lain akan senantiasa melakukan

kerjasama untuk memenuhi kebutuhannya. Pembentukan organisasi – organisasi baik sosial maupun bisnis adalah wujud nyata dari implementasi atas kesadaran adanya keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Oleh karena itu dirasakan sangat perlu untuk melakukan hubungan kerjasama antara seorang individu dengan individu lainnya guna mencapai suatu maksud tertentu.

Keberadaan organisasi bisnis yang mempertemukan dua pihak yang berkepentingan yaitu pemilik modal dan pekerja dalam posisi tawar-menawar (bargainig position) yang setara. Artinya kedua belah pihak tidak saling merugikan antar satu dengan lainnya, melainkan justru saling menguntungkan. Kerjasama buruh dan pemilik modal merupakan *partnership*.

Namun demikian kerjasama dua belah pihak (hubungan industrial) tersebut tidak selamanya berjalan dengan mulus, akan tetapi sering menimbulkan konflik perburuhan yang terkadang berkepanjangan. Konflik perburuhan tersebut banyak yang tak dapat di atasi dan berakibat buruh melakukan aksi mogok kerja.

¹ Uep Tatang Sontani adalah Dosen di Program Studi Perkantoran FPIPS-Universitas Pendidikan Indonesia

Kondisi demikian sesungguhnya sangat merugikan semua pihak. Adi Sasono dalam Agus Sudono (1997) mengatakan bahwa dalam tahun 1990 telah terjadi 61 kasus (pemogokan) dan tahun 1991 meningkat menjadi 112 kasus. Dengan kejadian ini, telah hilang 200.000 sampai 300.000 jam kerja. Dari jumlah pemogokan itu hampir 80% mempersoalkan tentang rendahnya upah minimum. Jumlah kasus tersebut di atas saat sekarang sangat mungkin telah berlipat ganda sehubungan dengan terjadinya krisis ekonomi dan gerakan reformasi yang terjadi sejak tahun 1997.

Konflik perburuhan dalam hubungan industrial senantiasa timbul karena pihak buruh yang selalu dirugikan. Pemutusan hubungan kerja sebelah pihak, rendahnya komitmen pemilik modal terhadap aturan ketenagakerjaan menyangkut hak-hak pekerja yang tidak ditunaikan. Inilah persoalan-persoalan yang menyulut buruh melakukan gerakan demo. Sementara keberadaan lembaga bipartit maupun tripartit seakan tidak berfungsi dengan baik, melainkan justru sering memihak kepada pemilik modal. Kelembagaan bipartit maupun tripartit sesungguhnya sangat strategis dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, namun karena tidak amanahnya wakil-wakil buruh yang berada dalam kelembagaan tersebut, membuat kelembagaan bipartit maupun tripartit tidak berfungsi secara semestinya. Hal demikian tidak dapat dibiarkan terus berlanjut dan mesti ada pembenahan-pembenahan kembali untuk mengembalikan kewibawaan lembaga tersebut.

B. Hubungan Industrial dan Konflik Ketenagakerjaan

Istilah hubungan industrial pada mulanya diterjemahkan sebagai hubungan perburuhan, namun istilah buruh atau perburuhan itu sendiri terlalu merendahkan derajat manusia dalam konteks pekerjaan. Atau konotasi buruh itu kepada orang-orang yang bekerjanya sebagai tukang kuli pikul alias pekerja kasar. Untuk itu maka istilah buruh tersebut diganti dengan sebutan pekerja dan perburuhan diganti dengan istilah ketenagakerjaan. Dalam tulisan ini kedua

istilah ini digunakan secara bergantian untuk maksud yang sama.

Hubungan antar manusia di dalam organisasi perlu dibedakan antara hubungan kerja dan hubungan ketenagakerjaan (hubungan industrial). Hubungan kerja ialah hubungan yang langsung menyangkut antara pimpinan perusahaan dan individu pekerja. Jadi dalam hubungan kerja yang terlibat hanya dua pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Sementara yang dimaksud dengan hubungan perburuhan adalah suatu sistem hubungan yang hidup antar semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi untuk mencapai tujuan tertentu. (Agus Sudono, 1997: 2). Dengan demikian yang tersangkut dalam hubungan ketenagakerjaan banyak pihak yaitu pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah dan bahkan masyarakat.

Hubungan Industrial dalam UU RI No.25 Tahun 1997 diberikan pengertian sebagai berikut. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.

Terdapat beberapa sistem hubungan perburuhan yaitu :

1. **Utility system**, yaitu suatu sistem hubungan perburuhan yang diatur demikian rupa sehingga utility dari kaum pekerja bisa digunakan sepenuhnya. Dalam hal ini kepada buruh dapat diberikan gaji dan jaminan yang tinggi asal tenaga mereka dapat diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
2. **Democratic system**, yaitu suatu sistem hubungan perburuhan yang mengutamakan adanya konsultasi dan musyawarah antar pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini tujuan pengusaha tidak berubah yaitu untuk mempertinggi produksi sebesar mungkin. Namun perlu diwujudkan usaha kerjasama yang baik antara pengusaha dan pekerja antara lain dengan mengadakan perjanjian kerjasama, mendirikan dewan perusahaan, memberikan jaminan hari tua untuk pekerja, rumah pengobatan dsb.
3. **Human System**, yaitu suatu sistem hubungan perburuhan antara pengusaha

dan pekerja yang hanya berdasarkan atas "manusia dengan manusia lain" Dengan kata lain merupakan hubungan yang semata-mata hanya berdasarkan perikemanusiaan saja.

4. **Life long commitment/ lifetime employment**, yaitu suatu hubungan perburuhan yang menekankan bahwa disatu pihak kaum pekerja mempunyai kecenderungan untuk setia bekerja pada suatu perusahaan sampai akhir hayatnya, baik pada waktu perusahaan tersebut untung atau rugi punya disiplin yang tinggi, dan bekerja keras dengan penuh dedikasi; sedang di pihak lain pimpinan perusahaan memperlakukan pekerjanya seperti orang tua terhadap anak-anaknya. (Pola Jepang)
5. **Class Struggle**, yaitu suatu sistem hubungan perburuhan atas dasar teori perjuangan kelas (ala Karl Mark). Dalam hal ini perjuangan masyarakat pekerja kelas proletar terhadap kaum kapitalis.

Sistem Hubungan industrial di Indonesia dikenal dengan istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UURI No. 25. thn 1997) HIP di berikan batasan sebagai hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dan yang tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebu dayaan nasional Indonesia. Hubungan Industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu diantara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hubungan perburuhan mempunyai empat fungsi :

- a. Untuk menjaga kelancaran atau kenaikan produksi
- b. Untuk memelihara atau menciptakan ketenangan kerja

- c. Untuk mencegah atau menghindarkan sejauhmungkin adanya pemogokan
- d. Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas sosial

Hubungan Industrial Pancasila dilaksanakan melalui sarana : (UU RI No. 25. thn 1997)

1. Serikat Pekerja
2. Organisasi Pengusaha
3. Lembaga Kerjasama bipartit
4. Lembaga Kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Kesepakatan kerja bersama
7. Penyelesaian Perselisihan Industrial
8. Penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial di dalam perusahaan tidak dapat terhindar dari hadirnya konflik. Konflik adalah perbedaan atau pertentangan atau perselisihan. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. (AA Anwar Prabu, 2000:155). Konflik secara alami tidak dapat dihilangkan melainkan hanya bisa diminimalisir. Terdapat tiga pandangan terhadap konflik yaitu *pertama* pandangan tradisional yang memandang konflik merupakan sesuatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. *Kedua*, pandangan perilaku yang berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi yang bersifat bisa fungsional atau tidak fungsional. *Ketiga*, pandangan interaksi bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tak dapat dihindarkan dan sangat dibutuhkan oleh pemimpin organisasi.

Konflik di dalam organisasi terdapat 4 bentuk konflik yaitu :

- (1) Konflik Hierarkhi, yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarkhi organisasi
- (2) Konflik Fungsional, yaitu konflik yang terjadi dari macam-macam fungsi departemen dalam organisasi
- (3) Konflik staf dengan kepala Kepala Unit, yaitu konflik yang terjadio antara pimpinan

unit dengan dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja.

- (4) Konflik formal-Informal, yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi informal.
(AA Anwar Prabu, 2000:156)

Konflik kerja di dalam organisasi dapat terjadi disebabkan antara lain oleh :

- a. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
- b. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
- c. Tugas tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
- d. Perbedaan dalam orientasi kerja
- e. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
- f. Perbedaan persepsi
- g. Sistem kompetensi insentif (reward)
- h. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.
(AA Anwar Prabu, 2000:156)

Konflik di dalam organisasi terjadi secara bertahap:

- Tahap satu, konflik merupakan peristiwa sehari-hari yang tidak begitu mengancam dan paling mudah untuk dikelola.
- Tahap dua, konflik merupakan tantangan yang terjadi jika terjadi eskalasi dimana tahap satu tidak terselesaikan
- Tahap tiga, konflik merupakan pertentangan yang terjadi jika terjadi eskalasi dimana konflik pada tahap satu maupun tahap dua tidak terselesaikan. Tahap ini merupakan tahap yang paling membahayakan.
(William Hendricks, 2000:7)

Konflik organisasi senantiasa berhubungan dengan masalah-masalah pekerjaan. Oleh karena itu disebut sebagai perselisihan industrial atau perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan

- perburuhan (UU No.25 Tahun 1997). Perselisihan industrial meliputi perselisihan :
- a. Pelaksanaan syarat-syarat kerja perusahaan
 - b. Pelaksanaan norma kerja di perusahaan
 - c. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja
 - d. Kondisi kerja di perusahaan

Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), perselisihan hubungan industrial akan dibagi menjadi :

1. **Perselisihan Hak.** Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. **Perselisihan Kepentingan.** Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. **Perselisihan PHK.** Perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pengusaha dan pekerja).
4. **Perselisihan antar Serikat Pekerja.** Perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dari pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi di atas, maka terdapat kesulitan tersendiri pada implementasi UU PPHI ini, yaitu harus dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan. Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat bahwa perbedaan perselisihan tersebut akan berdampak pada jenis lembaga penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh oleh para pihak yang berselisih

Adapun lembaga-lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut di atas adalah sebagai berikut :

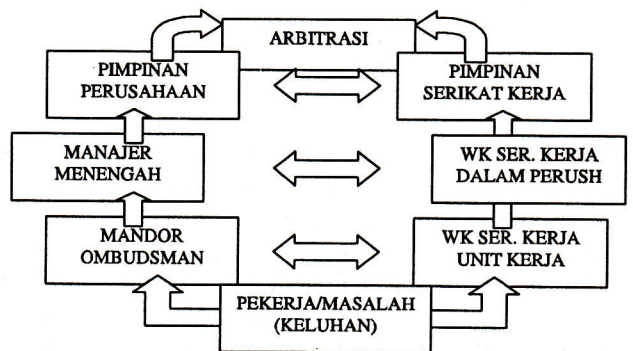
1. **Bipartit.** Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Proses bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh hari). Jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan perselisihannya ke disnaker.
2. **Mediasi.** Adalah lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang terhadap penyelesaian semua jenis perselisihan. Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI ini (selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator. Adapun terhadap perselisihan hak, maka setelah menerima pencatatan hasil bipartit, maka disnaker wajib meneruskan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industrial hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses

mediasi. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

3. **Konsiliasi.** Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah : 1) Perselisihan Kepentingan, 2) Perselisihan PHK 3) Perselisihan antar-Serikat Pekerja. Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.
4. **Arbitrase.** Adalah lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam a) Perselisihan Kepentingan, b) Perselisihan antar-Serikat Pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

C. Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan

Proses penyelesaian konflik ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan sebagaimana diagram berikut :



Prosedur

1. Setiap masalah diketahui dari melalui keluhan atau ketidakpuasan dari pekerja dapat diselesaikan pada tingkat perusahaan secara intern. Penyelesaian itu dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat antara pihak pekerja dengan mandor yang mewakili perusahaan. Jika di lingkungan unit kerja terdapat perwakilan serikat kerja, maka musyawarah dapat dilakukan oleh mandor dengan pengurus organisasi tersebut mewakili para pekerja. Jika masalah tidak terselesaikan pada tingkat ini, mandor bertindak sebagai "ombudsman" atau perantara berkewajiban menyampaikannya pada manajer tingkat menengah yang relevan dengan permasalahannya
2. Pada tingkat kedua penyelesaian permasalahan secara intern dilakukan oleh manajer tingkat menengah melalui musyawarah untuk mufakat dengan wakil pihak pekerja. Para wakil pekerja mungkin saja pengurus serikat sekerja. Jika pada tingkat perusahaan terdapat organisasi tersebut. Selanjutnya jika perselisihan belum terselesaikan, manajer terkait tersebut berkewajiban menyampaikannya kepada pimpinan perusahaan.
3. Pimpinan tertinggi berkewajiban melakukan musyawarah intern tingkat ketiga. Musyawarah itu dilakukan dengan wakil serikat sekerja, baik yang terdapat di lingkungan perusahaan maupun yang berada di wilayah setempat seperti tingkat kecamatan, kabupaten atau propinsi. Jika masalah tidak terselesaikan salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka dapat meminta bantuan arbitrase atau penengah.
4. Penyelesaian tingkat keempat dengan bantuan arbitrase merupakan penyelesaian masalah esktern, karena telah mengikutsertakan pihak di luar perusahaan. Pihak arbitrase biasanya adalah pihak pemerintah yang mementingkan ketegakerjaan. (Desnaker dengan perangkatnya yang ada di daerah dan di pusat).

5. Penyelesaian terakhir jika pada tahapan keempat tidak terselesaikan, maka dilakukan melalui pengadilan.

D. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja adalah berakhirnya hubungan kerja atau keterikatan pekerja dengan pihak perusahaan. Dengan berhentinya seorang pekerja dari perusahaan maka akan hilanglah hak dan kewajiban yang selama dalam bekerja telah mengikatnya. Bagi perusahaan dengan pemberhentian ini akan mengalami kerugian juga karena karyawan yang dilepas membawa biaya penarikan, seleksi, pengembangan dan proses produksi terhambat.

Terdapat beberapa alasan terjadinya PHK dalam perusahaan :

1. Undang-undang
2. Keinginan perusahaan
3. Keinginan karyawan
4. Pensiun
5. Kontrak kerja berakhir
6. Kesehatan karyawan
7. Meninggal dunia
8. Perusahaan dilikuidasi

Proses PHK

Pemutusan hubungan Kerja pekerja hendaklah berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada, agar tidak menimbulkan masalah. Seyogyanya PHK dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima menjadi karyawan, sehingga tetap terjalin hubungan informal yang baik antara perusahaan dengan mantan karyawan tersebut. Namun demikian tidak mustahil terjadi kasus PHK dengan pemecatan akibat terjadinya konflik yang tidak dapat diselesaikan. Pemecatan karyawan harus didasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan, karena setiap pekerja mendapat perlindungan hukum sesuai dengan status pekerja tersebut.

Proses PHK Pemecatan Pekerja harus menurut prosedur sebagai berikut :

1. Musyawarah pekerja dengan pengusaha
2. Musyawarah pimpinan serikat pekerja dengan pimpinan perusahaan
3. Musyawarah pimpinan serikat pekerja, pimpinan perusahaan dan P4D
4. Musyawarah pimpinan serikat pekerja, pimpinan perusahaan dan P4P
5. Pemutusan berdasarkan keputusan pengadilan (UU No.22 Tahun 1957).

Pengusaha, pekerja, dan atau serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 86 :

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dalam hal:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama

Tabel. Sebab Akibat dan Dasar Hukum PHK

Sebab-sebab PHK	Alasan - alasan	Dasar Hukum	Keterangan
I. Keinginan Perusahaan	1. Tidak cakap dalam masa percobaan	Pasal 1603 1 KUHP	Tidak diberi pesangon/ uang jasa
	2. Alasan mendesak	Pasal 1603 0 KUHP	idem
	3. Pegawai sering mangkir/ tdk cakap	a) P4/M/57/6388= mendesak b) P4/M/57/6388= tidak mendesak	idem
	4. Pegawai ditahan oleh negara	P4/M/56/4599	Diberi uang pesangom Dan uang jasa Selama dalam tahanan
	5. Buruh dihukum oleh Hakim	P4/M/57/6231	Diberi tunjangan Bila bersifat mendesak
	6. Buruh sakit-sakitan	P4/M/56/4599 P4/M/57/6542 P4/M/57/6150	Tidak diberi apa-apa. Bila tidak : diberi Sakit bulan : I : 100% Gaji II : 75% Gaji III : 50% Gaji IV : 25% Gaji Bulan bulan selanjutnya kebijaksanaan Perusahaan.
	7. Buruh Berusia lanjut	Peraturan pension perusahaan	-----
	8 Penutupan badan usaha/ pengurangan tenaga	-----	-----
II Keinginan Pegawai	1. Tidak cakap dalam masa percobaan 2. Alasan mendesak 3. Menolak bekerja pada majikan baru	Pasal 1603 1 KUHP Pasal 1603p -----	Tidak diberi apa-apa ----- -----
III Sebab-sebab lain	1. Pegawai Meninggal dunia 2. Berakhir masa hubungan kerja	a) Pasal 1603j KUHP b) UU Kecelakaan Pasal 1603 1 KUHP	a) di luar hubungan kerja diberi uang duka pada pegawai tetap b) Dalam hubungan kerja ahli waris dapat tunjangan Tidak diberi apa-apa

Sementara menurut UU RI No. 25 Tahun 1997 tentang PHK adalah sebagai berikut :
Pasal 85.

waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus

2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban

terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku

3. Pekerja menjalani ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau gugur kandungan
5. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam kesepakatan kerja bersama atau peraturan perusahaan
6. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau menjadi pengurus serikat pekerja.

E. Penutup

Sebagai penutup dari uraian di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut :

1. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.
2. Sistem hubungan ketenagakerjaan mencakup Utility system, democrtic siytem, human system, life long commitment, dan class struggle
3. Hubungan perburuhan mempunyai empat fungsi, yaitu (a) Untuk menjaga ke - lancaran atau kenaikan produksi. (b) Untuk memelihara atau menciptakan ke - tenangan kerja, (c) Untuk mencegah atau menghindarkan sejauh mungkin adanya pemogokan, dan (d) Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas sosial
4. Hubungan Industrial di dalam perusahaan tidak dapat terhindar dari hadirnya Konflik, yaitu pertentangan antara majikan atau

perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan

5. Konflik memerlukan lembaga sabagai sarana untuk menyelesaikan konflik tersebut. Lembaga yang dimaksudkan berupa aturan-aturan penyelesaian yang difasilitasi pada kerjasama bipatrit, Mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
6. Konflik hubungan kerja sering berakhir dengan PHK, yang terkadang sering me Merugikan satu pihak, Buruh yang posisinya lemah akan selalu menjadi korban dari keidkadilan .

E. Daftar Rujukan :

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, Drs, MSi, Psi (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Rosda Karya.
- Agus Sudono (1997) Perburuhan Dari Masa Ke Masa. Jakarta. PT Pustaka Cidesindo.
- Malayu Hasibuan, Drs. (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. H Masagung
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 25. Tahun1997. Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sinar Grafika.
- UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)
- William Hendrikcks, Dr. (2000). Bagaimana Mengelola Konflik. Jakarta Bumi Aksara.
- Wirawan, SH, Spn (26 Juli 2004) Apa Yang dimaksud Dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Suplemen Pikiran Rakyat.