

TINJAUAN YURIDIS NORMATIVE TERHADAP HAK MOGOK KERJA

DIDIK WAHYU SUGIYANTO

Universitas Sunan Bonang
Wahidin Sudiro Husodo 798, Tuban
Email: didik.ws.usb@gmail.com

Abstract

The triggering factor for workers / laborers to take a strike action is due to some company rules that are still not in accordance with the regulations issued by the government. Working strikes by workers / laborers also occur due to the existence of companies that have not applied the wage according to the Minimum Wage Regional (UMR) and welfare in accordance with PT. Jamsostek. However, sometimes the strike occurs not in accordance with the requirements of the law. The situation of the actions of the workers / laborers sometimes tends to be vulnerable and potentially to the demonstration of anarchism. The anarchist-prone labor act is contrary to the Law of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, Decision of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number: KEP.232 / MEN / 2003 About the Legal Effect of Unlawful Strike, Criminal (KUHP), as well as the Civil Code (KUHP Civil Code), and the workers may be prosecuted for its harmful actions. Mechanisms for the settlement of industrial relations disputes in Indonesia use Law Number 22 Year 1957 on Settlement of labor disputes which are subsequently revoked and superseded by Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement which became effective on 14 January 2006. In Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement determined that Industrial Relations Dispute Settlement must always be preceded by a consensus settlement between the conflict parties (bipartite settlement). The formulation of the problem in this research is 1) whether the factors causing employees / laborers to strike, 2) whether the strike can be justified. The objectives to be achieved in the research are as follows: 1) to know or understand the factors that cause the employees / laborers to strike, 2) to know and understand in terms of what the strike can be justified. The research approach method used in this research is the Juridical Normative method, that is by searching the data used by holding on to the juridical aspects seen from the principle of law, referring to Law Number 13 Year 2003 About Manpower. Location Research at the Office of Social Labor, Population and Civil Records of Tuban Regency.

Key word : *Strike, Company, Constituion*

Abstrak

Faktor pemicu bagi pekerja/buruh untuk melakukan aksi mogok kerja disebabkan karena adanya beberapa aturan perusahaan yang masih belum sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Mogok kerja oleh para pekerja/buruh juga banyak terjadi karena adanya perusahaan yang belum menerapkan upah sesuai Upah Minimum Regional (UMR) maupun kesejahteraan sesuai dengan PT. Jamsostek. Namun adakalanya peristiwa mogok tersebut terjadi tidak sesuai dengan yang disyaratkan oleh undang undang. Situasi aksi-aksi yang dilakukan oleh pekerja/buruh terkadang cenderung rawan

dan berpotensi pada aksi demonstrasi yang anarkisme. Aksi buruh yang cenderung anarkis tersebut bertentangan dengan Undang Undang baik Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan menteri tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, Kitab Undang Undang Hukum Pidana (KUHP), maupun Kitab Undang Undang hukum perdata (KUH Perdata), dan para buruh bisa dituntut karena aksinya yang merugikan tersebut. Mekanisme untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia menggunakan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan yang selanjutnya dicabut dan digantikan oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mulai berlaku secara efektif sejak tanggal 14 Januari 2006. Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus selalu didahului dengan penyelesaian secara musyawarah antara pihak-pihak berselisih (penyelesaian bipartit). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah faktor penyebab karyawan/buruh melakukan mogok kerja, 2) apakah mogok kerja tersebut dapat dibenarkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut : 1) untuk mengetahui atau memahami factor yang menjadi penyebab karyawan/buruh melakukan mogok kerja, 2) untuk mengetahui dan memahami dalam hal apa saja mogok kerja tersebut dapat dibenarkan. Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Yuridis Normatif, yaitu dengan cara mencari data yang digunakan dengan berpegang pada segi-segi yuridis yang dilihat dari azas hukumnya, mengacu pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lokasi Penelitiannya di Dinas Social Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tuban.

Kata Kunci: Mogok Kerja, Perusahaan, Undang-undang

Pendahuluan

Sumber daya manusia, atau yang lebih sering disebut buruh/ pekerja, sebagai unsur produksi, memiliki fungsi yang sama dengan unsur produksi yang lainnya, seperti teknologi dan biaya. Namun yang membedakan pekerja/buruh dengan unsur lainnya adalah bahwa pekerja/buruh sebagai manusia juga adalah mahluk social memiliki karakter yang aktif, memiliki intuisi, memiliki keahlian atau skill, bersifat dinamis, bahkan sensitive. Pekerja/buruh juga dapat berfungsi sebagai pengelola dan atau pengguna dari dua unsur produksi lainnya seperti yang disebutkan diatas, yaitu teknologi dan biaya. Tetapi di sisi lain pekerja/buruh juga membutuhkan motivasi atau dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya, dan menginginkan untuk mendapat pengakuan dari perusahaan atas aktivitas kerja yang dilakukannya. Oleh karena itu, pekerja/buruh ditempatkan sebagai unsure yang sangat penting oleh perusahaan agar buruh di perusahaan tersebut memiliki kinerja yang maksimal. Parameter yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kinerja buruh atau pekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang buruh maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula stress kerja dan kualitas buruh tersebut. Kinerja buruh tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan stress kerja. Faktor yang dimaksud adalah terjadinya konflik antara pengusaha dan buruh dalam perusahaan. Hal ini biasanya disebabkan oleh ketidaktahuan buruh mengenai apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat dianggap sebagai upaya

pengekangan terhadap kreatifitas, sehingga pada saat inilah yang menimbulkan potensi rawan konflik

Konflik yang sering terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruhnya biasanya dikarenakan adanya perbedaan kepentingan antara kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja/buruh. Seharusnya perbedaan kepentingan ini dapat disatukan dengan visi dan misi perusahaan yang jelas, tetapi biasanya yang sering terjadi adalah bahwa pekerja/buruh ingin mendapatkan kesejahteraan dari perusahaannya tempat ia bekerja, sedangkan pengusaha ingin perusahaannya mendapatkan penghasilan sebesar mungkin dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Bila konflik seperti yang telah disebutkan di atas berkembang terus menerus maka bisa saja terjadi pekerja/buruh semakin merasakan ketidakadilan, dan hal tersebut dapat mengarah pada tindakan mogok kerja. Mogok kerja digunakan oleh pekerja/buruh sebagai alternatif untuk menaggulangi kebuntuan antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kertenagakerjaan pasal 1 angka 23, mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Sering kita dengar aksi demonstrasi dan mogok kerja pekerja/buruh terjadi untuk memprotes berbagai macam hal, misalnya yang sering kali terjadi adalah protes dalam hal kenaikan upah dan jaminan social tenaga kerja. Aksi mogok kerja ini banyak dilakukan oleh pekerja/buruh di perusahaan swasta di Indonesia, dari aksi yang dilakukan secara damai sampai pada aksi yang dilakukan secara anarkis. Menurut (Samhadi,2002) ditinjau dari upah pekerja/buruh, Indonesia setara dengan negara Cina, yakni yang termurah dari 12 negara Asia yang disurvei PERC (yakni Cina, Hongkong, India, Indonesai, Jepang, Malaysia, Filipina, singapura dan KorselA) namun ditinjau dari etos kerja, Indonesia ternyata yang terburuk di Asia. Faktor pemicu bagi pekerja/buruh untuk melakukan aksi mogok kerja disebabkan karena adanya beberapa aturan perusahaan yang masih belum sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Mogok kerja oleh para pekerja/buruh juga banyak terjadi karena adanya perusahaan yang belum menerapkan upah sesuai Upah Minimum Regional (UMR) maupun kesejahteraan sesuai dengan PT. Jamsostek. Penyelesaian dengan musyawarah secara bipartite ini terkadang masih tidak dapat menghasilkan kesepakatan dan mengalami hjalan buntu, maka langkah selanjutnya yang dapat dilakukan sebagai jalan penyelesaian adalah dengan melalui penyelesaian secara mediasi, konsiliasi, arbitrase atau gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial.

Rumusan Masalah

Dari uraian dapat dirumuskan yaitu : 1) apakah faktor penyebab karyawan/buruh melakukan mogok kerja, 2) apakah mogok kerja tersebut dapat dibenarkan.

Tujuan dan Manfaat

Adapun suatu penelitian tentunya harus mempunyai tujuan yang ingin di peroleh dari hasil penelitian, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut : 1) untuk mengetahui atau memahami factor yang menjadi penyebab karyawan/buruh melakukan mogok kerja, 2) untuk mengetahui dan memahami dalam hal apa saja mogok kerja tersebut dapat dibenarkan.

Metode Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Yuridis Normatif, yaitu dengan cara mencari data yang digunakan dengan berpegang pada segi-segi yuridis yang dilihat dari azas hukumnya, mengacu pada Undang

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lokasi Penelitiannya di Dinas Social Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tuban.

Kajian Teori

Pekerja/buruh, Pengusaha, perusahaan, dan hubungan kerja

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain [terdapat dalam Pasal 1 butir ke 3]. Dalam definisi tersebut diatas berarti terdapat dua unsure penting yang terdapat di dalamnya yaitu : 1) bekerja pada seseorang majikan dalam suatu perusahaan : bila seorang pekerja sudah menjadi bagian suatu perusahaan, maka ia harus dengan sukarela melekatkan dirinya pada perintah-perintah majikan [perintah yang benar dan tidak menyimpang], Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, yang apabila dilanggar maka akan menimbulkan sanksi bagi pekerja yang bersangkutan; 2) memperoleh /mendapat upah sebagai ganti dari pekerjaan yang dilakukannya : Mendapat upah adalah suatu hak dari pekerja karena ia telah melakukan pekerjaan bagi perusahaan sehingga perusahaan wajib mengganti tenaga dan jasa para buruh tersebut dengan pembayaran upah yang pantas pada pekerja. Pengusaha menurut Undang Undang No. 13 tahun 2003 memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain [Pasal 1 angka 4]. Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Kemudian Pasal 1 butir 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Mogok Kerja

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara pasti pengertian atau definisi dari mogok kerja, akan tetapi hanya mengatur syarat-syarat dan ketentuan-ketentuannya. Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat hukum Mogok Kerja yang tidak sah khususnya Pasal 1 angka 1 disebutkan tentang apa yang dimaksud dengan mogok kerja. Adapun bunyi Pasal 1 angka 1 tersebut adalah sebagai berikut, “Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”. Sedangkan yang dimaksud dengan suatu sebab tertentu yang menggerakkan para tenaga kerja untuk melakukan pemogokan yang biasa atau umum ini pada dasarnya dapat berupa salah satu atau beberapa di antara factor-faktor utama berikut ini, diantaranya adalah : 1) tidak adanya keselarasan kehendak antara pihak tenaga kerja dengan pihak majikan yang pada intinya dalam hal ini disebabkan pula atas dua kemungkinan besar, yakni karena adanya kesalahpahaman/kesalahtafsiran salah satu atau kedua belah pihak pada waktu mengadakan perjanjian; atau/dank arena pihak majikan memang telah mengingkari janji-janji mereka sebelumnya kepada pihak tenaga kerja; 2) pihak tenaga kerja menilai bahwa imbalan kerja yang mereka peroleh [upah/gaji/tunjangan hari Raya/bonus dan sebagainya] tidak seimbang dengan pekerjaan yang mereka lakukan atau nilai hasil kerja yang mereka buat, yang dalam hal ini pada intinya dapat bersumber pula dari satu atau beberapa kemungkinan berikut ini, yakni imbalan kerja dianggap terlalu rendah,

pekerjaan terlampau berat [baik dari segi kualitas kerja atau/ dan dari segi kuantitas waktu]; dan /atau nilai hasil pekerjaan yang dihasilkan demikian tingginya, sehingga bila diukur dengan imbalan kerja bagi yang menghasilkan, imbalan kerja itu menjadi terasa tidak sebanding; 3) pihak tenaga kerja merasa dan menilai bahwa pihak majikan kurang memperhatikan atau mengindahkan diri dan kepentingan mereka, mengingat berbagai fasilitas yang sebenarnya penting bagi mereka [misalkan tunjangan pengobatan, fasilitas peminjaman uang, fasilitas pembelian barang-barang secara kredit dari pihak majikan, dan sebagainya] dirasakan tersedia sangat minim atau bahkan mungkin tidak tersedia sama sekali; 4) berbagai sebab lain yang sedikit banyaknya tidak mendatangkan kecocokan antara pihak tenaga kerja dan pihak majikan.

Hak-hak Pekerja Bila di-PHK (Jehani,2006) adalah bentuk-bentuk perlindungan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam bentuk : 1) larangan bagi pengusaha untuk menjatuhkan hukuman; 2) larangan untuk mengintimidasi dalam bentuk apapun; 3) larangan untuk melakukan mutasi yang merugikan pekerja; 4) larangan untuk mengganti pekerja yang mogok kerja secara sah dengan pekerja lain diluar perusahaan; 5) larangan memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun terhadap pekerja dan pengurus serikat pekerja selama dan sesudah mogok kerja; 6) pengusaha tetap diwajibkan membayar upah selama mogok berlangsung jika alasan mogok kerja tersebut menyangkut tuntutan hak normative yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama namun dilanggar Pengusaha. Dalam kenyataannya pemogokan yang dilakukan oleh para buruh, adalah pemogokan yang tidak mengikuti atau tidak memenuhi prosedur sebagaimana yang tercantum dalam KEP. 232 / MEN / 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak sah. Pemogokan semacam ini biasa disebut dengan mogok liar karena selain aksi mogok kerja tersebut dilakukan dengan tidak mengikuti prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, aksi mogok tersebut juga disertai atau diawali dengan unjuk rasa. Aksi mogok kerja disertai unjuk rasa yang dilakukan oleh para buruh kadang-kadang bias menjurus pada tindakan kekerasan, bahkan sampai tindakan pengrusakan atau anarkis atau bahkan sering terjadi sweeping terhadap sesama karyawan yang tidak ikut mogok kerja yang akhirnya dapat mengganggu kepentingan atau ketertiban umum dan permasalahan akan bergeser pada tindakan kriminal. Dikatakan dapat mengganggu kepentingan umum karena dapat menghambat produksi, padahal hasil produksi tersebut sangat dibutuhkan oleh masyarakat, dan dapat dianggap mengganggu ketertiban umum, apabila mogok kerja yang disertai unjuk rasa tersebut dilakukan diluar lingkungan perusahaan tempat tempat dimana para buruh tersebut bekerja [seperti kasus yang terjadi di P.T. Maspion di gedung DPRD Surabaya beberapa waktu yang lalu] yang mengganggu lalu lintas di kawasan sekelilingnya. Mogok kerja diatur dalam Pasal 137 Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas dan implisit yang dinyatakan sebagai hak dasar pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, prosedur penggunaan hak mogok kerja lebih sederhana dan aplikatif. Mogok kerja yang menyalahi prosedur dianggap mangkir dan upah tidak dibayar.

Analisa dan Pembahasan

Permasalahan perburuhan pada saat ini cenderung didominasi oleh permasalahan mengenai pengupahan dan masalah jaminan sosial tenaga kerja. Faktor –faktor penyebab karyawan melakukan mogok kerja, diantaranya adalah Permasalahan mengenai upah adalah permasalahan yang sangat sensitive karena bagi pekerja/buruh, upah merupakan factor penting yaitu sebagai imbalan atau balas jasa dari pekerjaan yang mereka lakukan terhadap perusahaan dan untuk harapan itulah mereka bekerja, upah yang mereka peroleh dipakai untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya demi kelangsungan

hidupnya, sedangkan bagi pihak pengusaha [perusahaan] permasalahan upah seringkali dipandang sebagai beban yang memberatkan ekonomi perusahaan sehingga perusahaan sering bermasalah dalam hal upah. Tuntutan pekerja/buruh mengenai kenaikan upah yang saat ini banyak terjadi di daerah-daerah di Indonesia memang dirasakan wajar mengingat tingginya harga bahan pokok, sedangkan upah mereka masih tetap. Kebutuhan pokok seperti beras, minyak goreng, minyak tanah, semuanya merangkak naik, hal ini menyebabkan buruh tidak mampu membiayai kebutuhan hidupnya, belum lagi yang mempunyai anak yang sedang bersekolah, jelas sangat memberatkan sekali. Oleh karena itu tuntutan kenaikan upah pekerja/buruh yang ditujukan kepada pihak pengusaha menjadi harapan pekerja atau buruh minimal agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Untuk memberikan jaminan jangka panjang yang menyangkut kepentingan para buruh dan ataupun juga manajemen, demikian pula agar tidak memberikan dampak yang kurang baik bagi para konsumen sehubungan dengan peningkatan harga, maka upah yang diberikan perusahaan [pengusaha] haruslah memiliki sifat atau karakteristik yang sifatnya fundamental seperti : 1) upah harus menjamin upah minimum, dengan demikian para pekerja/buruh tidak akan berkurang konsentrasinya karena ingatannya selalu melayang kepada keluarga yang harus dihidupinya; 2) upah tersebut dapat diterima atau disetujui oleh para pekerja/buruh dengan penuh kesadaran; 3) upah mencerminkan apresiasi kemampuan dan kemajuan para pekerja/buruh; 4) upah dengan perinciannya haruslah sesederhana mungkin, dengan demikian mudah dimengerti oleh para pekerja/buruh; 5) upah tidak akan melibatkan secara terlalu besar atas biaya tak langsung; 6) upah haruslah fleksibel dalam menghadapi perubahan-perubahan yang tidak diharapkan; 7) upah hendaknya dapat memotivasi peningkatan kuantitas produk tanpa menurunkan kualitasnya; 8) upah-upah lainnya yang berupa insentif [bonus dan lain sebagainya] harus diterimakan bersama-sama dengan upah dasarnya, tak perlu dipisah-pisahkan atau ditunda-tunda, dengan demikian pihak buruh beserta keluarganya akan dapat merencanakan pemakaiannya secara lebih bermanfaat; 9) sistem pengupahan harus dapat dirasakan berkeadilan dan berperikemanusiaan baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pihak pengusaha [perusahaan]; 10) manajemen perusahaan yang baik berarti pula tidak terlalu mengikuti pasang surut penawaran tenaga kerja dalam perubahan upah.

Dengan demikian dari uraian-uraian di atas dapatlah ditarik kesimpulan yang terutama dilihat dari segi kehidupan masyarakat umum, bahwa kenaikan upah yang tidak disertai dengan peningkatan dalam produksi dapat berakibat pada kenaikan harga produk yang dihasilkan oleh perusahaan, yang mungkin pula ada kaitannya dengan peningkatan harga-harga produk lain, sehingga nilai upah yang dinaikkan itu tidak ada artinya baik dipandang dari segi ekonomi, maupun pemenuhan kebutuhan-kebutuhan para pekerja/buruh beserta keluarganya. Jadi peningkatan upah haruslah disertai adanya peningkatan produksi, dan hal ini hendaknya diresahkan oleh para buruh, tanpa adanya kesadaran untuk meningkatkan produktivitas atau usaha untuk meningkatkan produk, selain perusahaan itu akan kembali menjadi lemah karena penghasilan yang kurang yang selalu tersedot dengan adanya pembengkakan upah, modal untuk operasional perusahaan makin lama akan makin berkurang dan pada akhirnya perusahaan akan menderita kerugian. Yang apabila kerugian itu diserita secara terus menerus perusahaan yang bersangkutan akan menjadi tidak tahan dan perusahaan terpaksa harus ditutup. Dalam keadaan demikian, pihak buruhlah yang pada akhirnya akan menderita, kemana pula mereka akan mencari kerja padahal menjadi pengangguran sangatlah tidak diharapkan oleh mereka. Permasalahan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja [Jamsostek] ini merupakan factor tuntutan dari kedua dari para pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Tuntutan jaminan sosial bagi pekerja/buruh menjadi tuntutan kedua sebab pekerja/buruh memandang bahwa disamping kenaikan upah juga perlu jaminan social

seperti pelayanan dari Jamsostek , seperti tunjangan jaminan hari tua, maupun tunjangan kecelakaan akibat kerja yang meliputi biaya ganti rugi, biaya pengobatan/perawatan, penyakit akibat hubungan kerja. Semua jaminan social ini diperlukan pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja pekerja/buruh, sebab apabila kondisi fisik para pekerja/buruh tidak sehat maka dalam melakukan aktifitas kerja akan terganggu pula dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan menyebabkan produktivitas perusahaan menjadi menurun atau kinerja jadi bawah standar. Kesehatan pekerja/buruh sangat tergantung pada jaminan social, apabila jaminan social tidak memenuhi standart yang ditetapkan oleh pemerintah seperti seluruh karyawan mendapatkan fasilitas dari PT. Jamsostek sehingga apabila pekerja/buruh sakit ia tidak akan dipungut biaya dan ia dapat pula memeriksakan kondisi kesehatannya untuk menjaga agar tubuhnya tetap sehat dan fit, hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja pekerja/buruh dan berimbas pula pada peningkatan produktivitas perusahaan. Permasalahan sumber dana untuk mengikutsertakan pekerja/buruh pada Asuransi Tenaga Kerja [ASTEK] inilah yang menjadi permasalahan yang harus dipecahkan dan dicari jalan keluarnya antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha [perusahaan] demi untuk mencapai kata sepakat dengan prinsip win-win solution. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap hubungan kerja, baik yang berupa kelompok kerja yang besar maupun kelompok kerja yang kecil, perlu adanya suatu dana khusus yang dalam hal ini boleh kita sebut dengan istilah dana kesejahteraan tenaga kerja.

Mogok kerja dalam hukum perburuhan kita adalah merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh Undang-Undang, namun ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh agar mogok kerja tersebut dapat dibenarkan dan dianggap sah menurut hukum, yaitu mogok kerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan [Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor . Kep.232/Men/2003], Mogok kerja dikatakan tidak sah apabila dilakukan : 1) bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau, 2) tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau, 3) dengan pemberitahuan kurang dari 7 [tujuh] hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau, 4) isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat [2] huruf a,b,c, dan d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : Kep 232/Men/2003].

Gagalnya perundingan yang dimaksud adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 [dua] kali dalam tenggang waktu 14 [empat belas] hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan [pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : Kep 232/Men/2003]. Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan /atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia yang dilakukan oleh pekerja /buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah, contohnya pekerja/buruh yang bekerja dirumah sakit [Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : Kep 232/Men/2003].

Simpulan

Faktor- faktor yang menjadi penyebab pekerja/buruh melakukan mogok kerja diantaranya adalah : 1) adanya masalah pengupahan, yakni tuntutan kenaikan upah bagi pekerja/buruh kepada pengusaha/perusahaan, karena dianggapnya upah yang diterima

selama ini belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan; 2) adanya masalah jaminan social, yakni tuntutan pekerja/buruh terhadap perlunya pelayanan Jaminan Social Tenaga Kerja atau JAMSOSTEK; 3) masalah perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan oleh karyawan/buruh kurang sesuai dengan kepribadian; 4) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; 5) karena adanya masalah pribadi antara pekerja dengan pengusaha.

Mogok kerja yang tidak di benarkan atau dikatakan tidak sah apabila : 1) mogok kerja yang dilakukan bukan sebagai akibat gagalnya perundingan antara pihak pekerja/buruh/ serikat pekerja dengan pengusaha/perusahaan; 2) mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh pada perusahaan yang melayani kepentingan umum; 3) perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia.

Daftar Pustaka

- Jehani L.2006. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta : Visimedia
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. :
KEP.232/MEN/2003tentang Akibat Hukum Mogok Kerja
- Samhadi, Sri Hartati. 2002. *Ketika Indonesia Menjadi Pilihan Terakhir Bagi PMA*.
Harian kompas, Senin 1 Juli 2002
- Undang Undang Nomor 22 Tahunh 1957 tentang Penyelesaian perselisihan
perburuhan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial