

ASPEK HUKUM PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM MENGANTISIPASI PEMOGOKAN KERJA DI PERUSAHAAN

Suhariwanto

Fakultas Hukum Universitas Surabaya

Abstrak

Dalam rangka mengantisipasi pemogokan kerja di perusahaan, diperlukan upaya melindungi pekerja. Perlindungan itu menyangkut perlindungan terhadap pengupahan, waktu kerja dan waktu istirahat, pelatihan kerja serta pemberian jaminan sosial. Perlindungan dimaksud harus dikemas dalam bentuk aturan hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat untuk dilaksanakan oleh badan usaha sebagai institusi yang dalam usahanya melibatkan pekerja, selaku mitra bagi pengusaha. Dengan adanya aturan hukum yang memberi perlindungan bagi pekerja tersebut, maka pemogokan kerja diperusahaan dapat dicegah dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan untuk dan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Dalam arti yang lebih khusus adalah guna meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan kesejahteraan, keadilan, kemakmuran yang merata, baik materiil maupun spiritual.

Kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perkembangan

zaman dan peluang pasar di dalam dan luar negeri menurut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya serta peranan pekerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.

Sebagai pelaku pembangunan, pekerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu pekerja harus diberdayakan supaya memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih trampil dan lebih berkualitas agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, ketrampilan dan keahlian pekerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program pelatihan kerja, pemagangan dan pelayanan penempatan kerja.

Sebagai tujuan pembangunan, pekerja perlu mendapatkan perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan dalam mendapatkan pekerjaan di dalam dan di luar negeri. Perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman dan tentram serta terpenuhinya keadilan dan terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan pekerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga terkait dengan kepentingan pengusaha secara menyeluruh dan komprehensif agar mampu meningkatkan kinerja pekerja guna meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja Indonesia, pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan perlindungan pekerja.

Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan sumber daya manusia serta peningkatan perlindungan kerja, maka pada gilirannya dapat mengantisipasi pemogokan kerja. Sebab pemogokan kerja itu sering terjadi akibat kurang atau tidak adanya perlindungan terhadap pekerja.

PERMASALAHAN

Bertolak dari dasar pemikiran yang telah dijabarkan di atas, permasalahannya adalah upaya apakah yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam mengantisipasi pemogokan kerja?

PEMBAHASAN

Upaya-upaya yang perlu ditempuh untuk mencegah pemogokan kerja yang dilakukan pekerja dalam suatu proses produksi di perusahaan adalah dengan jalan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap Pengupahan

Pada umumnya pemicu dari berbagai kasus pemogokan adalah persoalan mengenai pengupahan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yakni antara lain dari sudut pandang pihak pekerja dan pengusaha, yang biasanya memandang “esensi” dari upah secara berbeda dan demikian pula belum adanya batasan yang jelas dari pemerintah mengenai kriteria pengupahan itu sendiri. Upah secara umum dapat diartikan sebagai pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut ketentuan pasal 1 butir (a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, atau dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarga.

Berkaitan dengan pendapat di atas, bagi pekerja upah dipandang sebagai sumber pendapatan satu-satunya atau sumber pendapatan yang terbesar

yang amat menentukan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu pula, di dalam setiap pemogokan, salah satu “tuntutan” pekerja di bidang upah adalah “meminta upahnya tetap dibayar selama pekerja mogok”, selain itu pada umumnya juga meminta kenaikan upah. Sedang bagi pengusaha, upah merupakan bagian dari biaya produksi, di samping biaya lainnya, yang tentunya akan mempengaruhi perolehan keuntungan dan karenanya, pengusaha selalu menerapkan “*asas no work no pay*” sebagaimana tercantum dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 yang menyatakan: “Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan”. Dengan demikian, sesungguhnya diperlukan adanya perangkat hukum untuk menjembatani kedua sudut pandang tersebut di atas. Namun ternyata dari ketentuan perundang-undangan yang ada saat ini, untuk besarnya upah pekerja, pemerintah baru dapat menetapkan “ketetapan upah minimum regional” bagi pekerja yang paling rendah tingkatannya dan dengan masa kerja kurang atau sama dengan satu tahun. Sedangkan selebihnya, ketentuan mengenai pengupahan, baik mengenai besarnya maupun macam komponennya, didasarkan sepenuhnya pada kesepakatan dari pihak pekerja dan pengusaha yang tentunya menimbulkan kesulitan tersendiri di antara para pihak. Oleh karena itu, persoalan-persoalan demikian, nampaknya hendak pula diantisipasi oleh pemerintah dengan mengaturnya di dalam pasal 110 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang antara lain menentukan:

- (2) “Pengusaha menyusun skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, senioritas, produktivitas dan prestasi kerja”
- (3) Pengusaha melakukan penyusunan upah secara berkala

Selanjutnya penjelasan pasal 110 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 menentukan.

- (2) Penyusunan skala upah dimaksudkan memberikan penghargaan kepada pekerja dengan memperhatikan dedikasi dan hasil kerja untuk mengurangi kesenjangan upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Dengan adanya komponen-komponen upah tersebut, paling tidak dapat menjadi acuan bagi pengusaha di dalam menyusun komponen pengupahan guna mengantisipasi pemogokan pekerja. Namun sayangnya, ketentuan tersebut belum diikuti dengan ketentuan pelaksanaannya sehingga masih menimbulkan berbagai persoalan dalam penerapannya nantinya.

Apalagi, untuk mengubah sistem pengupahan yang telah diterapkan saat ini untuk dapat disesuaikan dengan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 diperlukan perangkat hukum yang mengatur “masa transisi” tersebut agar kedua belah pihak tidak dirugikan dan ternyata perangkat tersebut belum ada.

Oleh karena itu, kiranya pemerintah perlu untuk segera membuat ketentuan perundang-undangan dibidang pengupahan sebagai pelaksanaan dari undang-undang di bidang pengupahan sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 nantinya apabila telah diberlakukan, dan yang penting sistem pengupahan harus dapat memenuhi 3 fungsi yaitu: (1) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dalam keluarganya; (2) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan; (3) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja (Simanjuntak, 1985).

2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja memang mendorong agar perusahaan dapat menerima pekerja semaksimal mungkin, akan tetapi Departemen Tenaga Kerja melarang jika pekerja itu diperas habis tenaganya dalam proses produksi tanpa mengenal batas waktu kerja dan tidak diberikan istirahat yang cukup. Oleh sebab itu untuk melindungi pekerja agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan sebaik-baiknya, serta untuk mencegah pemogokan kerja, maka diwajibkan bagi pengusaha untuk mematuhi ketentuan pasal 10 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 jo Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Undang-Undang Kerja yang menentukan:

1. Buruh tidak boleh menjalankan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.
Jikalau pekerjaan dijalankan pada malam hari atau berbahanya bagi kesehatan

atau keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam seminggu.

2. Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus-menerus harus diadakan waktu istirahat yang sedikit-dikitnya setengah jam lamanya; waktu istirahat ini tidak termasuk jam kerja dalam ayat (4).
3. Tiap-tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya satu hari istirahat.
4. Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan kerja buruh termasuk dalam ayat (1).
5. Dalam peraturan pemerintah dapat pula diadakan aturan-aturan lebih lanjut tentang waktu kerja-waktu istirahat untuk pekerja-pekerja atau perusahaan-perusahaan tertentu yang dipandang perlu.

Sedangkan dalam ketentuan pasal 11 ditentukan bahwa: “buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan pada hari-hari raya yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan terus menerus pada hari-hari raya.

Selanjutnya dalam ketentuan pasal 12, ditentukan bahwa:

- (1) Dalam hal-hal di mana pada suatu waktu yang tertentu ada pekerjaan yang tertimbun-timbun yang harus lekas diselesaikan, boleh dijalankan pekerjaan dengan menyimpang dari yang ditetapkan dalam pasal 10 dan 11, akan tetapi waktu kerja itu tidak boleh lebih dari 54 jam seminggu.
- (2) Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan hal-hal termaksud dalam ayat (1) beserta syarat-syarat untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

Selain ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana tersebut di atas dan ketentuan pasal 14 diatur hal-hal sebagai berikut:

- (1) Selain waktu kerja dan waktu istirahat seperti tersebut dalam pasal 10 dan 13 buruh yang menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa majikan dari satu organisasi harus diberi ijin untuk sedikit-dikitnya dua minggu tiap-tiap tahun.

- (2) Buruh yang telah bekerja 6 tahun berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan yang tergabung dalam satu organisasi mempunyai hak istirahat 3 bulan lamanya.

Penentuan waktu kerja dan waktu istirahat tersebut dimaksudkan untuk memelihara dan menjaga kesehatan pekerja yang bekerja dalam perusahaan. Dengan terpelihara dan terjaganya faktor kesehatan kerja tersebut jelas akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pekerja dalam menjalankan aktivitasnya dalam perusahaan, yang pada gilirannya juga akan menguntungkan perusahaan sekaligus menghindari tindakan pemogokan kerja. Menurut Imam Soepomo tujuannya adalah “memungkinkan buruh mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu dan calon ibu, sebagai orang muda dan anak yang masih harus mengembangkan jasmani dan rohaninya”, (Soepomo, 1983)

3. Pelatihan Kerja

Kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya serta peranan dan kedudukan pekerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja. Untuk itu diperlukan pelatihan kerja yang mampu meningkatkan kinerja dalam bidang tugas yang dihadapi. Sejalan dengan tantangan-tantangan dan peluang-peluang yang dihadapi oleh pekerja kita saat ini, Ketetapan MPR nomor II/MPR/1998 tentang GBHN juga telah mengantisipasinya dengan memasukkan pelatihan kerja bagi pekerja yang menyelenggarakannya diarahkan untuk membenahi dan atau meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas, peningkatan kinerja dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu pelatihan kerja dalam pelaksanaannya selalu diarahkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik di dalam maupun di luar

hubungan kerja. Selain itu dalam pelatihan kerja juga harus diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang dapat mendorong dan mengacu pada standar kualitas ketrampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk dapat mencapai itu semua pelatihan kerja diupayakan untuk dilakukan secara berjenjang.

Bagi pengusaha yang ingin meningkatkan hasil produksi baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif pelatihan kerja merupakan suatu keharusan, karena melalui program ini kinerja pekerjanya akan semakin mantap dan pada gilirannya akan memberi dampak bagi kemajuan perusahaan.

Bagi pekerja, mendapatkan pelatihan kerja adalah soal hak, untuk mengembangkan diri. Hak tersebut dapat terlihat pada ketentuan Ketetapan MPR II/1998 yang menentukan bahwa setiap warga memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Ketetapan dan ketentuan tersebut sekaligus membebaskan tanggung jawab kepada pengusaha untuk memberikan kesempatan kepada pekerjanya untuk meningkatkan dan atau mengembangkan ketrampilan dan/atau keahlian kerja melalui pelatihan kerja. Bertolak dari hal tersebut di atas, maka perencanaan latihan kerja merupakan bagian integral dari perencanaan tenaga kerja karena: (1) selalu terdapat ketrampilan dan keahlian tertentu untuk pembangunan yang tidak diberikan dalam sistem pendidikan formal dan perlu disediakan melalui sistem latihan; (2) penyediaan tenaga melalui sistem pendidikan formal memerlukan waktu lama dibandingkan dengan periode perencanaan; (3) perkembangan teknologi berjalan demikian cepat sehingga setiap pekerja perlu secara terus menerus tanggap dan meningkatkan ketrampilan sesuai dengan teknologi yang baru tersebut dan; (4) khusus untuk Indonesia dalam keadaan sekarang ini, tingkat pendidikan dan ketrampilan sebagian besar angkatan kerja masih rendah sehingga perlu ditingkatkan melalui program-program latihan. (Soedarmi & Soemitro, 1985)

Bagi institusi atau lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja untuk memenuhi kebutuhan pekerja yang ahli dan terampil di bidangnya maka lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

Suhariwanto

- a. tersedianya tenaga pelatihan;
- b. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja;
- c. kurikulum;
- d. akreditasi;
- e. sarana dan prasarana pelatihan kerja.

Penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga swasta selalu diawasi oleh pemerintah, hal ini dimaksudkan agar syarat-syarat sebagaimana disebutkan di atas tersebut tetap terpenuhi dan para lulusan dari lembaga tersebut benar-benar dapat memenuhi kebutuhan di bidang tugas yang dibebankan kepada pekerja yang bersangkutan.

4. Perlindungan Terhadap Pemberian Jaminan Sosial

Dalam sebuah perusahaan, pekerja merupakan motor penggerak perusahaan, *partner* kerja pengusaha, *asset* perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja juga merupakan *asset* terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan. Oleh sebab itu penanganan tenaga kerja, agar kinerjanya dapat diandalkan oleh perusahaan harus diupayakan dengan serius dan menyeluruh.

Menyadari bahwa pekerja adalah *asset* perusahaan maka jaminan sosial yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerjaannya merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan riil pekerja.

Dengan semakin berkembangnya dan meningkatnya penggunaan teknologi modern di semua sektor kegiatan maka akan mengakibatkan semakin besar pula risiko-risiko yang mengancam keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Oleh sebab itu untuk menjaga agar kinerja pekerja dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan dalam penggunaan teknologi modern tersebut maka program jaminan sosial di samping akan semakin dirasakan kebutuhannya juga akan semakin dituntut untuk mengembangkan program-programnya. Lebih dari itu sangat diharapkan kesadaran dan tanggung jawab para pengusaha untuk melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja atau JAMSOSTEK tersebut.

Amerika Serikat jaminan sosial ini, dikenal dengan istilah “*Social Security*” istilah ini dipakai secara resmi oleh negara Amerika dalam suatu undang-undang yang diberi nama “*The Social Security Act of 1935*”. Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zeland tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai oleh ILO (*International Labour Organization*).

“*Social security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau dapat berkurangnya penghasilan.”

Pada tanggal 17 Pebruari 1992 Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan tujuan untuk melindungi pekerja yang melakukan pekerjaan baik dalam suatu hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program-program jaminan sosial dengan harapan untuk memberikan ketenangan kerja. Sehingga dengan adanya ketenangan bekerja dari pekerja tersebut akan mempunyai dampak positif bagi peningkatan kinerja, peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja.

Bagi pekerja, jaminan sosial adalah soal hak. Hal ini dapat ditemukan dalam pasal 3 ayat (2) UU Nomor 3 tahun 1992 yang menentukan bahwa: Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan bagi perusahaan program jaminan sosial bagi tenaga kerja adalah kewajiban. Hal ini sejalan dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 yang menentukan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

Bertolak dari ketentuan pasal 4 ayat (1) tersebut, maka pemerintah harus mengupayakan kebijaksanaan dan pengawasan namun bagi pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja ini. Sebab melalui program ini banyak memberi manfaat tidak saja pada pekerja yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan tetapi juga akan memberi manfaat bagi pengusahanya. Sebab pekerja adalah *asset* perusahaan yang perlu dilindungi dan di jaga keberadaannya. Sebagai

Suhariwanto

asset perusahaan pekerja adalah mitra pengusaha dalam memajukan dan mengembangkan produktivitas usaha.

Jaminan sosial tenaga kerja melalui program-programnya telah mencanangkan 4 program yaitu:

- a. jaminan kecelakaan;
- b. jaminan kematian;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan kecelakaan kerja, adalah suatu jaminan yang diperuntukkan bagi pekerja yang dalam menjalankan pekerjaannya tertimpa kecelakaan kerja. Jaminan tersebut meliputi :

- a. biaya pengobatan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi:
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 4. santunan kematian.

Sedangkan jaminan kematian, diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian tersebut meliputi biaya pemakaman dan santunan berupa uang.

Adapun mengenai jaminan hari tua akan dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada pekerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter yang merawat. Dalam hal pekerja meninggal dunia jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan, ini tidak hanya diperuntukkan bagi pekerja saja, melainkan suami atau istri dan anak-anak dari pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan itu meliputi:

- a. rawat jalan tingkat pertama;
- b. rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. rawat inap;
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. penunjang diagnostik;
- f. pelayanan khusus;
- g. pelayanan gawat darurat.

PENUTUP

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja yang merupakan mitra pengusaha adalah menjadi tanggung jawab lembaga tripartit yaitu: Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja. Pemerintah mempunyai peranan sangat besar untuk dapat dilaksanakannya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yakni mengenai pengupahan, waktu kerja dan waktu istirahat, ketentuan-ketentuan mengenai pelatihan kerja dan ketentuan-ketentuan yang memberi perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Bagi pengusaha, oleh karena pekerja merupakan mitra pengusaha dan *asset* perusahaan, maka dapat diharapkan kepeduliannya untuk senantiasa memikirkan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerjanya melalui program-program yang terencana dengan baik. Sebab dengan adanya kepedulian pengusaha tersebut dengan sendirinya akan dapat mengantisipasi pemogokan kerja.

Bagi pekerja, pemogokan kerja merupakan senjata terakhir yang akan ditempuh bila perusahaan di mana mereka bekerja tidak memperhatikan nafkah

demi kelangsungan hidup dirinya dan keluarganya. Sebaliknya berkembangnya perusahaan merupakan keuntungan yang besar bagi pekerja tersebut beserta keluarga. Oleh sebab itu peningkatan kualitas kerja menjadi dorongan yang timbul dari dalam untuk senantiasa ditingkatkan; sekaligus untuk mengantisipasi pemogokan kerja.

Apabila semua pihak yang terlibat dalam proses produktivitas perusahaan dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara baik, maka menghadapi tantangan di era globalisasi ini tidak perlu pesimis, melainkan optimis, di mana ada tantangan di situ ada peluang.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 1982. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pradinya Paramita.
- Karta Sapoetra, G, dkk. 1994. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Cetakan IV. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kustandi, Abas, dkk. 1983. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hukum Kerja*. Bandung: CV Armico, Bandung.
- Nur, Hasibuan. 1981. *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Industri*. Presma.
- Payaman, Simanjuntak. J. 1981. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedarmi & Soemitro, Rachamat. 1985. *Bagaimana Caranya Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan*. Bandung: Eresco.
- Soepomo, Imam. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Cetakan V. Jakarta: Djambatan.
- Widianingsih, Rien Gunarty. 1982. *Materi-Materi Penting Bagi Penelaahan Hukum Perburuhan*. Bandung: CV Armico.