

331-87

TRI

P

PERUBAHAN STATUS SPSI KEMBALI KE FEDERASI SEBAGAI
ALTERNATIF UNTUK MENCIPTAKAN KESEIMBANGAN BAGI
KEPENTINGAN DUNIA USAHA DAN PEKERJA

Djoko Triyanto SH

[Handwritten signature]

PERUBAHAN STATUS SPSI KEMBALI KE FEDERASI SEBAGAI
ALTERNATIF UNTUK MENCIPTAKAN KESEIMBANGAN
BAGI KEPENTINGAN DUNIA USAHA DAN PEKERJA

=====

Djoko Triyanto SH

A. Latar Belakang

Keputusan besar menyangkut SPSI akan dibuat. Konon status lembaga peralihan kaum pekerja ini akan diubah, dan sampai saat ini masih belum jelas bagaimana bentuk teknis perubahannya. Namun ini keputusan itu tampaknya adalah bahwa SPSI kelak akan dipecah-pecah menjadi berbagai serikat buruh otonom berdasar sektor bidang kerjanya. Dengan demikian SPSI akan berfungsi sebagai organisasi induk, sementara masing-masing sektor itu akan tetap memiliki otonomi.

Melihat statusnya yang otonom ini tampaknya dilakukan agar masing-masing serikat sektoral bisa lebih leluasa dan mandiri dalam melaksanakan perannya. Jika benar demikian, ini agaknya merupakan antisipasi terhadap banyaknya kritik yang menuding SPSI tidak bisa bersikap mandiri dalam membela kaum buruh. SPSI dianggap terlalu memihak pada pengusaha, atau kepada pemerintah, bahkan sering muncul tuduhan, SPSI hanya lembaga yang "Seke- dar Ada" untuk menunjukkan bahwa salah satu hak kalang-

an buruh sudah dipenuhi. Inilah yang antara lain ikut memicu berbagai kasus pemogokan yang belakangan makin meningkat.

Selain itu, dengan memecah berdasarkan sektor pekerjaan tampaknya SPSI bentuk baru ini diharapkan bisa lebih mengenal masalah yang dihadapi sesuai dengan lingkup kerjanya. Lebih jauh, dengan pengenalan masalah yang lebih baik tersebut konflik-konflik perburuhan diharapkan akan bisa diredam sedini mungkin.

B. Kronologi Terbentuknya FBSI dan Perubahan ke SPSI

Serikat Pekerja Indonesia bermula dari kesepakatan para pekerja mengeluarkan deklarasi persatuan buruh seluruh Indonesia pada 20 Pebruari 1973 yang tujuannya adalah ingin menyatukan kaum pekerja.

Organisasi ini melepaskan orientasinya dari politik menuju kepentingan pekerja, kemudian dilakukan penataan organisasi-organisasi pekerja dengan membentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang terdiri atas 21 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP), setiap SBLP memiliki otonomi sehingga dapat secara langsung berhubungan dengan pemimpin serikat pekerja di unit-unit perusahaan tapi realisasinya tidak berjalan lancar dan berbagai pendapat tentang latar belakang perubahan dari federasi keunitarian pada tahun 1985 diantaranya adalah sebagai berikut :

- FBSI sebagai federasi mempunyai kesan birokratis

misalnya dengan system federasi dewan pimpinan terdiri dari 21 sektor. Kalau 21 sektor yang ada di tiap propinsi mengadakan musyawarah tentunya diramalkan akan berbelit-belit, walaupun hal ini disanggah oleh anggota FBSI seperti dikatakan bahwa hal ini bisa diatur lewat mekanisme tertentu.

Dengan maksud untuk mengoreksi kelemahan yang ada di tubuh FBSI maka Menaker Sudomo juga memberikan pandangan bahwa sistem federasi lamban dalam bergerak. Apa yang telah diputuskan di tingkat pusat sangat sulit untuk dilaksanakan di tingkat daerah. Waktu itu Menaker menghendaki sekali pencet knop semua berjalan. Dari pihak FBSI sendiri menanggapi bahwa Serikat Buruh itu tidak bisa dikemandoi seperti kalau kita memimpin ABRI, dimana setiap orang inginnya cepat yaitu tinggal pencet knop lalu beres lain halnya dengan FBSI sebagai organisasi massa terdiri atas macam-macam orang dengan latar belakang yang berbeda, terutama pendidikannya, ini tidak dapat disamakan dengan ABRI, misalnya untuk perwira standarnya adalah lulusan AKABRI, sebaliknya massa organisasi buruh kalau ingin dijadikan seperti struktur dan system yang ada di ABRI yaitu pejet knop langsung jalan, tentunya sangat sulit sekali dan bahkan

tidak bisa. Oleh karena perbedaan latar belakang yang bukan dari gerakan buruh di samping kurangnya pengalaman internasional, lalu mereka melihat secara sederhana saja dengan asumsi bahwa didalam negeri apa saja bisa diatur.

C. Permasalahan Dalam SPSI

Perubahan SPSI ditempuh mengingat banyaknya permasalahan ketenagakerjaan pada setiap sektor memiliki karakter yang berbeda dan ini sangat penting untuk mengantisipasi era industrialisasi dan globalisasi. Dan dalam era globalisasi dan industri, masalah ketenagakerjaan dan perburuhan harus benar-benar dibenahi, sebab bila tidak akan timbul permasalahan-permasalahan dalam negeri maupun luar negeri diantaranya :

- Hubungan Luar Negeri contoh kasus GSP.
- Masalah ketenagakerjaan dan perburuhan bisa mengganggu proses industrialisasi bila tidak ditangani dengan baik.

Contohnya sebentar-sebentar terjadi pemogokan dan unjuk rasa.

- Berbagai kasus perburuhan selama dalam kepemimpinan SPSI contohnya banyak buruh yang seolah-olah kehilangan pegangan setelah terjadi perubahan dari sektoral ke unitaris. Sepertinya, jika mereka menemui kesulitan seakan-akan tidak tahu kemana harus mengadu. Sebab mengadu ke SPSI belum tentu yang dilaporinya itu tahu masalahnya. Mengapa ? ka-

rena misalnya buruh tersebut bekerja di sektor logam atau kimia sedang yang dilaporkan justru pengurus SPSI yang kebetulan bekerja di sektor lain.

Hal ini tidak akan mencapai titik temu, akibatnya komunikasi tidak intensif.

Masalah lain yaitu sistem penggajian yang tidak baik, karena Indonesia belum mempunyai suatu standard atau sistem penggajian yang lebih adil, merata dan demokratis, karena tiap-tiap perusahaan masih mempunyai perbedaan yang cukup besar dan kalau mengacu ke negara yang sudah lebih maju, sistem penggajian itu memiliki standar yang baku.

Inplementasi peraturan perundangan belum sepenuhnya dilaksanakan, problemnya peraturan dan undang-undang yang ada tidak persis dengan apa yang tertulis, misalnya peraturan mendirikan serikat buruh sebagaimana diatur oleh Undang-Undang No. 18 tahun 1956. Undang-undang itu merupakan penjelmaan konvensi ILO. no.98 tahun 1947 tentang hak untuk berorganisasi dan berunding secara kolektif. Dan konvensi ini sudah diratifikasi oleh DPR dan pemerintah menjadi Undang-Undang. Jadi di Indonesia ini hak untuk mendirikan serikat buruh itu ada dan dijamin oleh Undang-undang, hanya saja sulitnya dalam operasionalnya, kasus ini banyak dijumpai sebagai misal masih banyak perusahaan yang belum memiliki organisasi SPSI karena pengusahanya menolak sementara SPSI dan Depnaker setempat tak bisa ber-

buat apa-apa. Kalau didesak negara belum memiliki serikat buruh alasannya macam-macam mulai dari belum saatnya, perlu penyuluhan dulu dan lain-lain. Sedang Depnakernya juga tidak bergerak sekalipun sudah dilaporkan. Mengapa ? karena di belakang perusahaan tersebut diantaranya kepunyaan-bapak-bapak, dan lain-lain.

D. Penyelesaian Masalah

Dengan kembalinya struktur organisasi SPSI sebagai organisasi yang unitaris kembali ke federatif, maka masalah-masalah yang akan dihadapi dan harus segera di-tindak lanjuti adalah :

- Meningkatkan profesionalisme di kalangan SPSI dengan maksud organisasi yang baru tersebut harus mengatur buruh itu sesuai dengan asas-asas dan norma-norma internasional yang diatur oleh konvensi ILO.
- Dalam organisasi tersebut perlu dibentuk Unit Litbang yang kuat yang gunanya untuk mengantisipasi-perkembangan industrialisasi dengan segala aspeknya dalam jangka 10 s/d 25 tahun mendatang.
- Organisasi baru ini harus melakukan pendidikan dan kaderisasi.
- Organisasi ini juga harus memiliki departemen hubungan luar negeri yang kuat. Pertimbangan ini ditempuh mengingat departemen luar negeri merupakan salah satu kunci untuk menjaga hubungan baik-

dan kerjasama dengan organisasi internasional. Selain itu hubungan luar negeri yang kuat juga diperlukan untuk melobi agar jangan sampai terjadi/terulang seperti peristiwa-peristiwa GSP.

- Perlu adanya bantuan dan dukungan dana yang kuat.

Dengan adanya pembahasan struktur kemungkinan dampak yang timbul adalah :

- Timbulnya harapan Sense of Belonging terhadap para pekerja lebih besar karena bila tidak ada penyelesaian serikat buruh diatur melalui garis industri atau sesuai dengan lapangan kerjanya, misalnya kalau buruh bekerja di pabrik tekstil, buruh tersebut punya serikat pekerja tekstil dan sebagainya, jadi buruh tersebut merasa lebih dekat.
- System ini lebih profesional, sebagai contoh : pengurus serikat pekerja yang bergerak di bidang perhotelan misalnya harus tahu seluk beluk hotel itu, seperti uang tip, jam kerja dan lain-lain. Jadi kesimpulannya agar terjadi komunikasi yang intensif bila terjadi perselisihan perburuhan penyelesaiannya dapat diatasi secara profesional, karena serikat buruh pabrik tekstil harus diselesaikan oleh orang tekstil juga dan pengurus serikat pekerja tersebut harus tahu masalah tekstil. Karena itu, kalau seorang bekerja di pabrik tekstil menjadi pengurus serikat hotel, yang kemungkinan hal ini tidak ada penyelesaian masalah karena tidak ada titik temu.

- Perubahan akan mendorong terciptanya komunikasi yang lebih mudah dan lebih intensif dengan pengusaha dimana mereka bekerja maksudnya serikat pekerja perhotelan akan lebih bisa berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan hotel.
- Proses penyelesaian masalah akan lebih demokratis karena semua masalah bisa dimusyawarahkan, baik musyawarah antar pekerja sendiri maupun musyawarah dengan pengusaha yang juga bergerak di bidang yang sejenis.

Dari perubahan struktur tersebut keuntungan yang diperoleh yaitu yang berkaitan dengan hubungan luar negeri adalah organisasi serikat buruh akan memiliki jaringan, dalam forum internasional, seperti serikat buruh internasional IMF (international metal workers federation) yang berpusat di Jenewa. Demikian seterusnya untuk tekstil, perkebunan dan sebagainya. Organisasi demikian ditingkat internasional ini berbeda dengan ILO, karena bersifat non government. Organisasi diundang setahun sekali oleh ILO. Dengan demikian, berorganisasi buruh di bawah SPSI itu akan memiliki hubungan langsung dengan organisasi sejenis di forum internasional dan mereka bisa berafiliasi dan bekerjasama. Sehingga dengan kembalinya ke sistem federasi, SPSI telah memenuhi apa yang disyaratkan konvensi ILO. Dan tentunya SPSI harus membina hubungan yang baik dengan luar negeri dan juga perlu diulangi SPSI harus memiliki departemen luar negeri yang kuat karena ini merupakan kunci untuk menjaga hubungan dan kerjasama

dengan organisasi buruh internasional selain untuk melobi pemerintah asing agar jangan sampai timbul lagi ancaman pencabutan GSP seperti yang terjadi belakangan ini.

E. Langkah-langkah/Tindak lanjut

Kalau kembali ke belakang maka kita perlu bercermin dari kegagalan-kegagalan yang terjadi misalnya sejak tahun 1983 FBSI berusaha menyatukan federasi-federasi yang saat itu terkesan terpecah-pecah/terkotak-kotak. Tetapi ini tidak mudah sehingga kemudian ditumbuhkan organisasi pekerja (SPSI). Walaupun kemudian tahun 1986, dibangun sektor-sektor pekerja, serikat buruh lapangan (SBLP) yang melahirkan sektor-sektor dan kenyataannya tidak berjalan persoalannya dunia usaha saat itu belum tumbuh berkembang.

Dengan pertumbuhan dunia usaha yang cukup pesat untuk masa mendatang dimana kemungkinan-kemungkinan terjadi persaingan global akan semakin ketat. Maka kita harus bersikap bahwa para pekerja merupakan aset dunia usaha dan bukan faktor produksi. Selain itu kita harus mengkaitkan peningkatan kualitas dengan produktivitas kerja para pekerja.

Kita ingin membangun pekerja Indonesia yang berkualitas, maka perlu dikembangkan industrial peace and economic development. Maksudnya dalam suasana tenteram di tempat bekerja, kita membangun ekonomi. Syarat-syarat dari pengembangan konsep ini adalah :

- Hubungan antara pengusaha dan pekerja harus baik untuk itulah, pengusaha harus memahami kondisi-kondisi pekerja, demikian juga sebaliknya. Jika ini sudah terbentuk maka tidak akan memperoleh kendala dalam membangun sektor-sektor organisasi-tersebut.
- Kita harus belajar dari latar belakang perkembangan, terutama untuk mendorong kualitas kerja dan hidup para pekerja dan bagaimana memperbaiki perlindungan kerja mereka.

Pekerja sebagai aset dunia usaha maka perlu ditingkatkan /dibangun pekerja Indonesia yang berkualitas artinya dengan kondisi ekonomi yang baik aspirasi para pekerja lebih bisa diperhatikan. Dan bila melihat proyeksi pertumbuhan ekonomi mendatang, kalau tidak didorong menjadi suatu organisasi pekerja yang baik, kita tidak bisa sukses untuk berkompetisi dengan negara-negara lain. Pekerja-pekerja kita akan ketinggalan. Oleh karena itu harus dikaji secara mendalam dengan penuh hati-hati dan strategis. Dalam kaitan ini, dibutuhkan kesadaran, ketekunan, kejujuran semua pihak untuk melihat ke depan, dengan maksud agar kita bisa mengarah pada terciptanya organisasi yang sehat. Ada keseimbangan dan keselarasan pertumbuhan dunia usaha dan pertumbuhan organisasi pekerja itu sendiri.

Langkah yang terbaik untuk penyelesaian masalah harus dipertegas lewat perundang-undangan, langkah-langkah ter-

sebut diantaranya, sebagai berikut :

- Memperbaiki peraturan perundangan perburuhan, karena sebagian besar undang-undang perburuhan di Indonesia warisan Belanda.
- Juga perlu diatur bagaimana sistim mengatasi perselisihan perburuhan. Banyak pendapat dari disiplin ilmu hukum menyarankan organisasi perburuhan agar perselisihan perburuhan tidak diselesaikan lewat panitia tapi lewat pengadilan dan ini merupakan salah satu alternatif yang baik.
- Sedang posisi pemerintah dan pengusaha yang lebih kuat keting buruh perlu ditinjau lagi dan harus diperbaiki. Posisi buruh mesti diangkat supaya sejajar dengan pemerintah dan pengusaha.

F. Kesimpulan

1. Dengan kembalinya SPSI ke bentuk FBSI maka masalah-masalah yang ada pada masing-masing sektor usaha berbeda beda, maka organisasi sektor ini harus independen.
2. Kebijakan pemerintah tentang hubungan dengan buruh maka pemerintah sebagai mitra dari para pekerja, apalagi dengan demokratisasi dan keterbukaan yang ada maka perlu dikembangkan suatu pola dialog, dalam hal ini pengusaha dan pekerja harus dialog, saling berkomunikasi dan berkompromi serta saling mengisi dan melengkapi untuk itu sebaiknya pekerja jangan dijadikan alat politik untuk agitasi dan propaganda yang telah usang dan ketinggalan jaman.

Pentingnya pola di atas dalam era globalisasi perlu di

- kembangkan, karena jika tidak kita akan kehilangan waktu dan ketinggalan dengan negara-negara berkembang lainnya. Jika langkah ini dilakukan, maka pekerja kita akan produktif. Dengan produktivitas pekerja tinggi akan menjadi kompetitif, kondisi demikian menjadikan para pengusaha tidak memiliki pemikiran adanya buruh/pekerja murah.
3. Dunia usaha harus mempunyai keunggulan komperatif sumber daya manusia yang trampil dan dapat diarahkan pada duania usaha industri dan perdagangan.

.....

Daftar Pustaka

1. Kartasapoetra RG.,SH. DKK., Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, 1986.
2. Sukarno, Drs., MA., Pergerakan Kaum Buruh Indonesia, Alumni, Bandung, 1984.
3. Ridwan Halim A., SH. dan Sri SG.SH., Sari Hukum Perburuhan Aktual, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.
4. Wiwoho Soedjono SH., Hukum Perjanjian Kerja, Ghalia Indone- sia, Jakarta 1988.
5. Woerjati SH dan Sonhaji SH., Hukum Perburuhan I, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 1989.