

## BAB II

### GAMBARAN UMUM

#### II.1. Kondisi Ketenagakerjaan di Surabaya

Industri di Surabaya merupakan salah satu komponen perekonomian yang penting. Perindustrian dapat memungkinkan perekonomian berkembang pesat dan semakin baik, sehingga dapat membawa perubahan dalam sistem perekonomian pada suatu negara atau daerah. Dengan semakin meningkatnya perkembangan industri di Surabaya menjadi suatu polemik baru dalam potret ketenagakerjaan. Perkembangan industri dengan diiringi meningkatnya jumlah perusahaan yang semakin pesat secara langsung juga akan menimbulkan peluang akan permintaan pekerja/buruh yang semakin bertambah. Tidak hanya peluang pekerjaan dalam bidang produksi/inti saja, namun juga banyak muncul peluang pekerjaan di luar sektor produksi seperti, cleaning service, sopir, dan pekerjaan penunjang lainnya. Perkembangan sektor industri di Surabaya tidak dapat terlepas dari jumlah tenaga kerja yang mengalami peningkatan dan penurunan. Berdasarkan data yang di dapat dari BPS Kota Surabaya, jumlah pencari kerja dapat dibedakan menurut tabel berikut:

**Tabel II.1**  
**Jumlah Pencari Kerja, Penempatan Kerja, dan Permintaan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2012**

| <b>Uraian</b>                | <b>Laki-Laki</b> | <b>Perempuan</b> | <b>Jumlah</b> |
|------------------------------|------------------|------------------|---------------|
| Pencari Kerja                | 524.381          | 290.840          | 815.221       |
| Penempatan                   | 277.318          | 197.671          | 474.989       |
| Penghapusan<br>Pencari Kerja | 157.314          | 87.252           | 244.566       |
| Belum<br>Ditempatkan         | 89.749           | 5.917            | 95.666        |

|                         |         |         |         |
|-------------------------|---------|---------|---------|
| Permintaan,<br>Lowongan | 400.172 | 410.317 | 810.489 |
| Dipenuhi                | 277.318 | 197.671 | 474.989 |
| Penghapusan<br>Lowongan | 120.052 | 164.127 | 284.179 |
| Sisa Lowongan           | 2.802   | 48.519  | 51.321  |

Sumber: Buku BPS Kota Surabaya –Surabaya Dalam Angka 2013”

**Tabel II.2**  
**Banyaknya Industri dan Pekerja Menurut Sub Sektor 2010-2013**

| Tahun | Industri Kimia<br>Agro dan Hasil<br>Hutan |         | Industri Logam<br>Mesin Elektronika<br>dan Aneka Industri |         | Jumlah |         |
|-------|---|---------|---|---------|--------|---------|
|       | Unit                                      | Pekerja | Unit  | Pekerja | Unit   | Pekerja |
| 2010  | 4.250                                     | 157.119 | 2.650   | 98.484  | 6.900  | 255.603 |
| 2011  | 4.436                                     | 159.464 | 2.928   | 102.933 | 7.364  | 262.397 |
| 2012  | 4.253                                     | 95.553  | 2.779   | 66.413  | 7.032  | 161.966 |
| 2013  | 133                                       | 36.666  | 191   | 3.074   | 324    | 6.740   |

Sumber: Sumber: Buku BPS Kota Surabaya –Surabaya Dalam Angka 2013”

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2013 terdapat penurunan yang sangat drastis terhadap jumlah unit industri dan pekerja di Surabaya.

Pada dasarnya, masalah perburuhan di Indonesia merupakan masalah yang kompleks antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan keduanya tidak bisa terpisahkan dan saling terkait. Permasalahan perburuhan tidak terlepas dari adanya kepentingan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dimana kepentingan pengusaha cenderung berfokus untuk memperoleh keuntungan sebanyak mungkin dengan biaya operasional yang kecil atau sedikit. Sedangkan kepentingan dari para pekerja/buruh sendiri adalah untuk bisa hidup layak, aman secara finansial, sejahtera, dan mendapat penghasilan tinggi. Namun seringkali perusahaan memanfaatkan kepentingan para pekerja/buruh ini dengan memberlakukan sistem yang tidak sesuai dengan aturan yang telah diterapkan

demi tercapainya efisiensi perusahaan. Adanya perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak ini tidak jarang akan menimbulkan suatu “gesekan”.

Tidak jarang pula terdapat perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan tidak mematuhi aturan Undang-Undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah dengan tidak memenuhi hak-hak normatif para pekerja/buruh. Berdasarkan pengaduan yang masuk di Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya selama Januari s/d 17 Desember 2012 terdapat 45 Kasus. Kasus yang dilaporkan ke LBH Surabaya baik secara individu maupun kelompok dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel II.3**  
**Data Kasus Perburuhan LBH Surabaya Tahun 2012**

| <b>BULAN</b> | <b>JUMLAH KASUS</b>                         |
|--------------|---|
| Januari      | 6 Kasus                                     |
| Februari     | 1 Kasus                                     |
| Maret        | 1 Kasus                                     |
| April        | 4 Kasus                                     |
| Mei          | 4 Kasus                                     |
| Juni         | 5 Kasus                                     |
| Juli         | 6 Kasus + 1 Kasus (Kawan Buruh Tjiwi Kimia) |
| Agustus      | 3 Kasus (Belum Termasuk Kasus THR)          |
| September    | 7 Kasus                                     |
| Oktober      | 3 Kasus                                     |
| November     | 3 Kasus                                     |
| Desember     | 1 Kasus                                     |
| Total        | 45 Kasus                                    |

Sumber: Data Catatan Akhir Tahun 2012 LBH Surabaya

Dari apa yang telah dijabarkan di atas, terdapat 45 Kasus yang masuk ke Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya dengan berbagai macam persoalan sebagai berikut :

**Tabel II.4**  
**Bentuk Pelanggaran Perburuhan di Jawa Timur Tahun 2012**

| <b>BENTUK<br/>PELANGGARAN</b>   | <b>JUMLAH<br/>PELANGGARAN</b> | <b>JENIS<br/>PELANGGARAN<br/>BERDASARKAN<br/>KETENTUAN<br/>UNDANG-UNDANG<br/>NO. 13 TAHUN 2003<br/>TENTANG<br/>KETENAGAKERJAAN</b> |
|---|-------------------------------|--|
| Perselisihan Hak dengan bentuk tidak dibayarnya gaji, tunjangan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) | 22 Pelanggaran                | Pasal 88, 91, 95 ayat (2), 96, 97, 156, 157  |
| Pemutusan Hubungan Kerja  | 9 Pelanggaran                 | Pasal 150, 151, 152, 153, 154, 155   |
| Kriminalisasi Buruh, dalam bentuk tuduhan penggelapan, pencurian, penyalahgunaan jabatan yang merugikan perusahaan                    | 4 Pelanggaran                 | Pasal 158  |
| Dipaksa mundur  | 3 Pelanggaran                 | Pasal 162 ayat (1)   |
| Kasus Kecelakaan Kerja  | 2 Pelanggaran                 | Pasal 86, 87   |
| Perselisihan Kepentingan (Menutup tempat usaha dengan tidak menyelesaikan hak – hak pekerja/buruh)                                    | 1 Pelanggaran                 | Pasal 148,149  |
| Mengundurkan diri secara Sukarela   | 1 Pelanggaran                 | Pasal 62, 161, 162, 168  |
| Lain – lain (Permasalahan Buruh secara umum)  | 7 Pelanggaran                 | Pasal Pasal 169  |

Sumber: Data Catatan Akhir Tahun 2012 LBH Surabaya

Pada tahun 2013 (Januari s/d 29 Desember), LBH Surabaya menerima pengaduan kasus Perburuhan yang terjadi di Jawa Timur sebanyak 40 kasus, diantaranya sebagaimana tabel 10 berikut :

**Tabel II.5**  
**Data Kasus Perburuhan LBH Surabaya Tahun 2013**

| <b>BULAN</b> | <b>JUMLAH</b> |
|--------------|---------------|
| Januari      | 1 Kasus       |
| Februari     | 4 Kasus       |
| Maret        | 3 Kasus       |
| April        | 4 Kasus       |
| Mei          | 3 Kasus       |
| Juni         | 4 Kasus       |
| Juli         | 4 Kasus       |
| Agustus      | 5 Kasus       |
| September    | 2 Kasus       |
| Oktober      | 3 Kasus       |
| November     | 5 Kasus       |
| Desember     | 2 Kasus       |
| Total        | 40 Kasus      |

Sumber: Data Catahu 2013 LBH Surabaya

Dari 40 kasus sebagaimana pada tabel 10 di atas, bentuk dan pelaku (pasif maupun aktif) pelanggaran perburuhan yang terjadi di Jawa Timur sepanjang tahun 2013 beserta ketentuan yang dilanggar sebagaimana tabel 11 berikut:

**Tabel II.6**  
**Bentuk dan Pelaku Pelanggaran Perburuhan di Jawa Timur Tahun 2013**

| <b>NO.</b> | <b>BENTUK PELANGGARAN</b>                           | <b>JUMLAH</b> | <b>PELAKU</b>             |
|------------|---|---------------|---------------------------|
| 1.         | Union Busting                                       | 1             | Pengusaha/Individu/Negara |
| 2.         | PHK Sepihak   | 11            | Pengusaha/Individu        |
| 3.         | Pelanggaran Hak Normatif (Tidak termasuk kasus THR) | 5             | Pengusaha/Individu        |
| 4.         | Kriminalisasi (Pemindahan)                          | 2             | Pengusaha/Individu/Negara |
| 5.         | Pemotongan Upah dan Pesangon                        | 2             | Pengusaha/Individu        |
| 6.         | Pelanggaran Kontrak Kerja                           | 3             | Pengusaha/Individu        |

|       |                           |    |                           |
|-------|---------------------------|----|---------------------------|
| 7.    | Dipaksa Mengundurkan Diri | 5  | Pengusaha/Individu        |
| 8.    | Intimidasi                | 2  | Pengusaha/Individu/Negara |
| 9.    | Sengketa Kepentingan      | 4  | Pengusaha/Individu        |
| 10.   | Lain-Lain                 | 5  | Pengusaha/Individu        |
| TOTAL |                           | 40 |                           |

Sumber: Data Catahu 2013 LBH Surabaya

Sedangkan pada tahun 2014, LBH Surabaya juga menerima pengaduan kasus Perburuhan yang terjadi di Jawa Timur, diantaranya sebagaimana tabel 10 berikut :

**Tabel II.7**  
**Bentuk Pelanggaran Perburuhan di Jawa Timur Tahun 2014**

| NO. | KORBAN   | URAIAN KASUS  |
|-----|--|---|
| 1.  | Aktivis Buruh PT. CJ. Feed Jombang                   | <b>Pemidanaan</b> : Salah seorang aktivis buruh yang memperjuangkan hak berserikat dilaporkan melakukan pelanggaran Pasal 33 jo Pasal 49 UU ITE. Sehingga klien disidangkan di Pengadilan Negeri Jombang.   |
| 2.  | 8 orang Aktivis buruh PT. Kertas Leces, Probolinggo  | <b>Pemidanaan</b> : Sejumlah aktivis buruh kertas leces membuat Group Facebook yang sifatnya tertutup hanya bagi anggotanya saja. Group Facebook tersebut dimanfaatkan sebagai sarana komunikasi, konsolidasi, koordinasi dan diskusi diantara para anggota organisasi buruh terkait kasus yang menimpa mereka di perusahaannya, kasus pelanggaran hak perburuhan, korupsi, dll.<br>8 orang aktivis buruh kertas leces dilaporkan ke Polda Jatim oleh salah seorang pimpinan PT. Kertas Leces karena dianggap mendiskusikan atau membuat pernyataan yang menurut pelapor dianggap mencemarkan nama baiknya.<br>Polda kemudian memproses para aktivis buruh tersebut dengan tuduhan melakukan pencemaran nama baik menggunakan sarana ITE. |
| 3.  | Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal di Jawa Timur. | Dari 9 kasus PHK massal yang terjadi di Jawa Timur, jumlah korbannya mencapai 7.448 orang buruh yang bekerja di 9 perusahaan. PHK dilakukan oleh Perusahaan   |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | dengan berbagai alasan   |
| 4. | Pelanggaran Hak Atas Tunjangan Hari Raya(THR) | Berdasarkan data yang diterima oleh Posko Pengaduan THR 2014, terdapat sebanyak 8.127 pekerja/buruh yang melanggar hak atas THR-nya. Para pekerja tersebut tersebar di 114 perusahaan di Jawa Timur. |

Sumber: Data Catahu 2014 LBH Surabaya

## II.2. Problem *Outsourcing* di Surabaya

Dalam memasuki era globalisasi, menyebabkan adanya kemajuan dalam berbagai sektor seperti teknologi, pendidikan dan industri. Surabaya telah memosisikan diri sebagai pusat konsentrasi industri. Adanya berbagai macam industri ini meliputi sektor industri logam dasar, tekstil, industri makanan dan minuman, serta argo industri yang mengolah hasil-hasil pertanian dalam arti luas, seperti halnya dari subsektor perikanan, peternakan, sayur-mayur, buah-buahan dan lainnya.

Kawasan industri di Surabaya dibagi menjadi dua kawasan yaitu selatan dan utara. Di wilayah selatan Surabaya telah dibangun kawasan industri yang terdapat di Rungkut atau Brebek Industri, SIER (Surabaya Industrial Estate Rungkut PT. Persero). Kawasan ini dengan dinamis terus berdetak menjadi pusat industri terpadu. Sementara Di wilayah utara Surabaya terdapat kawasan industri dan pergudangan Tambak Langon-Kalianak-Margamulyo. Kawasan ini berdekatan dengan pelabuhan Tanjung Perak dan Jalan Tol dan Pusat Grosir (Kembang Jepun dan Pasar Turi).<sup>24</sup>

Surabaya sebagai kota terbesar kedua di Indonesia dengan pendapatan daerah yang cukup besar, serta merupakan pusat kegiatan perekonomian di Jawa

---

<sup>24</sup> [www.surabaya.go.id](http://www.surabaya.go.id)

Timur, menyebabkan Surabaya menjadi Kota percontohan/ kiblat dari daerah lain. Sektor perindustrian di Surabaya memiliki peran penting dalam pembangunan wilayah, karena hal ini dapat meningkatkan pendapatan daerah. Namun hal tersebut tidak menjadikan Surabaya terbebas dari masalah perburuhan. Masih banyak terjadi permasalahan ketenagakerjaan maupun perburuhan, termasuk masalah *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* sebagai trend dalam perekrutan tenaga kerja yang saat ini banyak digunakan di Indonesia, termasuk di Surabaya, pada realitasnya dirasa memberatkan dan memperlemah posisi buruh dalam sistem ketenagakerjaan. Berbagai macam ketidakadilan dan eksploitasi masih banyak dialami oleh buruh *outsourcing* di Surabaya, seperti perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) yang menerapkan adanya sejumlah pungutan biaya sebelum bekerja, upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK), pemotongan gaji, mekanisme jaminan kesehatan (jamsostek) dan pajak penghasilan yang tidak jelas, perhitungan gaji/lembur yang tidak transparan, mekanisme hubungan kerja yang tidak jelas, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta pembatasan hak pekerja untuk berorganisasi (*union busting*).

Adanya permasalahan *outsourcing* ini dapat dilihat pada PT. Maspion 4 yang ada di Surabaya. Hampir 75 persen buruh di PT Maspion ditengarai berstatus *outsourcing*. Dengan mempekerjakan buruh *outsourc*e, Perusahaan tak perlu memikirkan kesejahteraan lain, mereka hanya membayar gaji pekerja/buruh sesuai UMK. Di sisi lain, Maspion bisa mengeksploitasi tenaga buruh untuk mengeruk keuntungan sebesar-besarnya. Dengan adanya hal ini, banyak buruh



Maspion yang mengeluh sebab keluarga mereka tidak mendapatkan jaminan kesehatan Jamsostek, seperti istri dan anaknya. Hal ini terjadi karena buruh di PT Maspion diperkirakan 75 persen bersetatus *outsourcing*. Selain mengenai Jamsostek, buruh *outsourcing* PT. Maspion juga mengeluhkan upah lembur. Menurut Agus (Koordinator FSPMI Sidoarjo), PT. Maspion dalam membayar upah lembur buruh *outsourcing* tidak sesuai dengan UU Tenaga Kerja, sebab PT. Maspion membayar upah lembur di bawah ketentuan yang berlaku. Termasuk hak cuti tahunan tidak diberikan kepada buruh yang statusnya *outsourcing*. PT. Maspion juga sangat ketat dalam memberikat aturan dalam pembentukan federasi buruh, misalnya, FSPMI ditolak oleh Maspion. Sampai saat ini, PT. Maspion menolak FSPMI, disana yang ada hanya SPSI dan SBSI. Dalam hal ini, manajemen PT. Maspion sangat ketat dalam memonitor buruhnya, termasuk saat ada buruh yang akan bergabung dengan FSPMI. Apabila terdapat buruh yang bergabung dalam FSPMI, sanksinya bisa langsung dikeluarkan dari perusahaan.<sup>25</sup>

Fenomena lain mengenai maraknya sistem *outsourcing* di Surabaya juga terdapat pada PT. Central Wire Industrial (CWI) terkait pemecatan yang dilakukan perusahaan terhadap Sdr.Nuruddin Hidayat yang merupakan Sekretaris Serikat Pekerja Elektronik Elektrik (SPEE) FSPMI di PT CWI. Pemecatan tersebut tertuang dalam surat dari Pimpinan Perusahaan PT. Central Wire Industrial yang beralamat di Jalan Rungkut Industri Raya 17-A, Surabaya Nomor: 001/SP/DIR/XII/2012 tertanggal 21 Desember 2012 tentang pemberitahuan

---

<sup>25</sup> Alim Markus Dituduh Eksploitasi Buruh.

Sumber: <http://www.surabayapagi.com/index.php?read=Alim-Markus-Dituduh-Eksploitasi-Buruh;3b1ca0a43b79bdfd9f9305b8129829624471917dbc7313c7f00603561f21b885>

Diakses pada 15 September 2014 pukul 20.21

habisnya masa kontrak per tanggal 31 Desember 2012 yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nomor 034/CWI/HRD-PKWT/I/2012 terhadap Sdr. Nuruddin Hidayat yang menjabat sebagai Administrasi Quality Assurance dimana yang bersangkutan merupakan pengurus yang menjabat sebagai Sekretaris Serikat Pekerja Elektronik Elektrik (SPEE) FSPMI PT. Central Wire Industrial (CWI) Surabaya dan selama ini aktif di organisasi/serikat pekerja khususnya lingkungan Perusahaan CWI. Diantaranya Nuruddin memperjuangkan pengangkatan pekerja menjadi berstatus tetap maupun memperjuangkan upah yang layak untuk buruh. Bahwa pemecatan dengan cara tidak diperpanjangnya kontrak (PKWT) adalah jelas-jelas perbuatan melawan hukum yaitu melanggar Nota Pemeriksaan Disnaker Kota Surabaya yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Central Wire Industrial tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1).

Tindakan tersebut menurut para buruh yang tergabung dalam FSPMI merupakan dugaan indikasi Pelanggaran UU 21/2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu: Pasal 28 dimana Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara: (a) melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; (b) tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh; (c) melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; (d) melakukan kampanye anti pembentukan serikat

pekerja/serikat buruh.<sup>26</sup> Dengan adanya hal tersebut maka sudah jelas menyalahi aturan yang tertera dalam Undang-Undang. Dengan statusnya sebagai pekerja/buruh *outsourcing*, perusahaan dapat sewaktu-waktu melakukan pemecatan apabila merasa terancam.

Dengan melihat kasus-kasus yang terjadi pada buruh *outsourcing*, maka dapat dilihat bahwa *outsourcing* merupakan permasalahan yang pelik dalam sistem perburuhan. Dimana mayoritas buruh *outsourcing* mengalami ketidakadilan dan diskriminasi akibat lemahnya posisi *bergaining* mereka. Oleh sebab itu mereka memerlukan suatu serikat buruh sebagai suatu wadah untuk menampung aspirasi dan memperjuangkan hak-hak mereka. Disini, peneliti mengangkat Federasi Serikat Pekerja Metal (FSPMI) sebagai fokus dalam melihat perjuangan mereka untuk menolak sistem *outsourcing* yang ada.

### **II.3. Profil Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)**

Dengan adanya berbagai macam industri yang berkembang di Surabaya, secara langsung juga menuntut berkembangnya jumlah buruh di Surabaya. Adanya jumlah buruh yang semakin banyak, nyatanya membutuhkan wadah untuk dapat menghimpun dan mengakomodir buruh-buruh yang tersebar pada industri-industri atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu di Indonesia, khususnya di Surabaya mulai terbentuk berbagai macam Serikat Buruh untuk menghimpun aspirasi serta memperjuangkan hak-hak dari para buruh. Salah satu Serikat Buruh tersebut adalah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI).

---

<sup>26</sup> Buruh CWI. *Batalkan PHK Terhadap Sekretaris SPEE FSPMI PT Central Wire Industrial (CWI) Surabaya*. Sumber: <http://ptcwifspmi.wordpress.com/> Diakses pada 20 November 2014 pukul 10.50

### **II.3.8. Sejarah Terbentuknya Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)**

FSPMI merupakan pecahan dari serikat pekerja yang dibentuk sejak era Orde Baru yaitu SPSI. Dimana pada era Orde Baru, pemerintah membentuk suatu serikat pekerja dengan sistem organisasi yang dapat dikendalikan oleh pemerintah dan diberi nama SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Lalu seiring berjalannya waktu, banyak organisasi serikat pekerja yang ingin melepaskan diri dari SPSI, antara lain SBSI, FSPMI dan lain sebagainya. FSPMI merupakan pecahan terbaru dari SPSI akibat adanya ketidakpuasan anggota terhadap para pemimpin.

Pada awalnya FSPMI membentuk sebuah serikat pekerja yang diberi nama SPMI yaitu Serikat Pekerja Metal Indonesia. Namun dengan adanya perkembangan berbagai macam jenis pekerjaan, dan adaptasi dengan lingkungan yang semakin kompleks, maka jika hanya Serikat Pekerja Metal dimana hanya menaungi dan menghimpun anggota dari perusahaan yang menghasilkan produksi logam saja, dirasa tidak dapat mewakili unsure pekerja yang berasal dari sektor produksi lain. Sehingga SPMI tersebut membuat suatu Federasi yang diberi nama FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) dimana merupakan gabungan dari beberapa serikat pekerja yang berasal dari beberapa sektor produksi yang berbeda.

SPMI dideklarasikan saat dilaksanakannya Munas Luar Bisa SP LEM SPSI Reformasi pada tanggal 4 sampai 7 Februari Tahun 1999 di Hotel Tirta Gangga

Garut, Jawa Barat dengan diprakarsai oleh: (Alm) H. R. Endang Thamrin, Drs H. Thamrin Mosii dan Makmur Komarudin.

### **Kongres ke I.**

Pada tanggal 6 Februari 1999, didirikanlah SPMI dengan dipilihnya Drs. H. Thamrin Mosii sebagai Presiden dan (Alm) R. H. Endang Thamrin sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 1999 sampai 2001.

SPMI beranggotakan para pekerja di sektor industri metal yaitu elektronika dan elektrik; automotive, mesin dan komponen; logam serta dok dan galangan kapal serta Dirgantara .

### **Kongres ke II.**

Pada tanggal 28 Agustus sampai 1 September 2001, di Lembang dilaksanakan Kongres ke II SPMI dan dirubah bentuk organisasi dari unitaris SPMI menjadi Federasi FSPMI dengan tujuan memperkuat peran Serikat Pekerja Anggota yaitu SPEE, SPAMK, SPL, SPDG dan SPDI. Hasil Kongres dipilih Drs. H. Thamrin Mosii sebagai Presiden dan Ir. H. Said Iqbal sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 2001 sampai 2006 .

SPMI diterima sebagai anggota IMF (International Metal Workers Federation) pada Kongres IMF ke 30 yang dilaksanakan pada 11 sampai 15 November 2011 di Sydney Australia.

### **Kongres ke III.**

Pada tanggal 24 sampai 27 November 2006 di Bandung dilaksanakan Kongres ke III FSPMI. Hasil Kongres dipilih Ir. H. Said Iqbal sebagai Presiden

dan Basril Hendrisman, Amd sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 2006 sampai 2011.

Rapim 6 November 2007 memutuskan perubahan logo FSPMI dan menjadikan FSPMI menjadi serikat pekerja yang berjuang di pabrik dan publik .

Ditetapkan juga Platform FSPMI yang dikenal dengan 9 Program Umum , 5 Pilar Pendukung , 10 Strategi Perjuangan dan 6 Issue Utama .

#### **Kongres ke IV.**

Pada tanggal 6 sampai 8 Pebruari 2011 di Bandung dilaksanakan Kongres ke IV FSPMI. Hasil Kongres dipilih Ir. H. Said Iqbal sebagai Presiden dan Suparno Beno sebagai Sekretaris Jendral untuk periode 2011 sampai 2016 .

Secara resmi Serikat Pekerja Aneka Industri SPAI-FSPMI dideklarasikan dan bergabung di FSPMI . Untuk SPDG pada Munasnya juga memutuskan untuk merubah nama menjadi Serikat Pekerja Pelayaran dan Jasa Maritim disingkat SP PJM .

FSPMI tersebar di : Provinsi Nangro Aceh Darrusalam, Sumatra Utara, Kepulauan Riau, Lampung, Banten, DKI, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Gorontalo dan Sulawesi Utara, tersebar di 36 Kabupaten dan Kota. Total Keanggotaan 434 Unit Kerja dan 130.608 anggota. Di tingkat nasional, FSPMI berafiliasi dengan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Internasional dengan Industrial All Global Union.

Serikat Pekerja yang terdapat dalam FSPMI tersebut terdiri dari serikat pekerja lapangan pekerjaan industri dan Jasa, yang disebut Serikat Pekerja Anggota terdiri dari:

1. Serikat Pekerja Logam
2. Serikat Pekerja Elektronik Elektrik
3. Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen
4. Serikat Pekerja Dirgantara
5. Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim
6. Serikat Pekerja Aneka Industri

Organisasi ini merupakan himpunan anggota perseorangan yang bergabung secara kolektif di dalam Serikat Pekerja Anggota (SPA) FSPMI.

Kepengurusan FSPMI di tingkat propinsi atau beberapa Propinsi dipimpin oleh Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia disingkat dengan DPW FSPMI yang merupakan staffing dari DPP FSPMI bertindak sebagai koordinator dan konsulator seluruh Konsulat Cabang FSPMI serta mewakili kebijakan organisasi Pusat di wilayah Propinsi yang dimaksud. DPP FSPMI mempunyai kewenangan prerogratif untuk mengganti (antar waktu), menentukan ketua DPW berdasarkan usulan KC, dan memberhentikan kepengurusan DPW FSPMI, bilamana dipandang perlu untuk kebutuhan organisasi.

Pada tingkat Kabupaten/Kota merupakan kepengurusan Serikat Pekerja anggota yang secara vertikal sebagai teknik pelaksana bertanggung jawab langsung kepada Pengurus Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Anggotanya. Masing-masing penyingkatan nama kepengurusan dimaksud adalah:

- a. PC SPL FSPMI
- b. PC SPEE FSPMI





### **II.3.9. Visi dan Misi FSPMI**

Untuk dapat melaksanakan kegiatan dan programnya, serta mencapai tujuan yang diinginkan, FSPMI mempunyai visi dan misi. Visi tersebut adalah FSPMI ingin membangun Serikat Pekerja yang Demokratis, Bebas, Representatif, Independen dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial. Sedangkan misi yang dimiliki oleh FSPMI antara lain:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan yang adil dan beradab
2. Meningkatkan rasa kesetiakawanan dan persaudaraan kaum pekerja dan keluarganya.
3. Meningkatkan produktifitas kerja, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja.

### **II.3.10. Platform FSPMI**

#### **A. 9 Program Kerja Utama FSPMI**

1. Perlindungan dan Pembelaan
  - a. Meningkatkan kualitas & kuantitas PKB.
  - b. Memantau pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
  - c. Menyelenggarakan pendidikan serta pelatihan advokasi dan menyelesaikan perselisihan perburuhan.
2. Pemberdayaan Pekerja Perempuan
  - a. Membentuk direktorat dan biro perempuan di seluruh perangkat organisasi.

- b. Mendorong pekerja perempuan untuk aktif dalam berorganisasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan.
  - c. Mensosialisasikan dan mengkampanyekan permasalahan Gender dan isu-isu permasalahan pekerja perempuan.
3. Konsolidasi & Revitalisasi Organisasi
- a. Mengorganisir pekerja yang belum terorganisir dengan target jumlah anggota 250.000 orang dan 500 unit kerja sampai tahun 2011.
  - b. Memperkuat dan mengoptimalkan fungsi sekretaris jenderal, SPA dan audit sebagai prinsip dan tata kelola keuangan dan kinerja organisasi yang transparan dan bertanggungjawab.
4. Ekonomi dan Kesejahteraan
- a. Mempromosikan terwujudnya undang-undang pengupahan sebagai acuan sistim pengupahan layak nasional dan sistim upah sektoral.
  - b. Memperjuangkan terlaksananya jaring pengaman sosial melalui sistim Jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
  - c. Mendorong tumbuhnya koperasi pekerja di setiap perusahaan.
  - d. Membentuk Induk Koperasi Buruh Metal Indonesia (INKOPBUMI) dan membuat kode etik usaha.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- a. Mensosialisasi undang-undang dan peraturan K3.

- b. Menyelenggarakan Lokakarya dan pelatihan K3 sesuai prioritas.
  - c. Melakukan monitoring dan pembentukan tim pelaksanaan K3 di tempat kerja
6. Konsolidasi Keuangan
- a. Mendorong disiplin anggota dalam membayar iuran sebesar 1% dari upah.
  - b. Konsisten melaksanakan keputusan Kongres II tentang mekanisme pembayaran iuran anggota.
  - c. Menyusun program anggaran penerimaan dan pengeluaran organisasi serta profesionalisme administrasi.
  - d. Menyusun dan menyiapkan data keuangan untuk auditor sebagai laporan dan mengoptimalkan fungsi bendahara.
  - e. Membuat PO tentang keuangan Organisasi dan laporan tahunan keuangan organisasi.
7. Pengembangan Kemampuan Informasi & Komunikasi
- a. Mempromosikan seluruh perangkat organisasi memiliki perangkat keras dan perangkat lunak penunjang komunikasi.
  - b. Menerbitkan brosur, buletin serta mendokumentasi kegiatan organisasi.
  - c. Aktif membangun komunikasi dengan perangkat organisasi perburuhan lainnya di tingkat Nasional dan International.
8. Pendidikan, Pelatihan dan Kaderisasi
- a. Menyusun pedoman kurikulum dan silabus pendidikan.

- b. Mencetak juru didik yang standar.
  - c. Melaksanakan pelatihan-pelatihan kaderisasi, peningkatan kemampuan kepemimpinan dan pengorganisasian.
  - d. Aktif dan bekerjasama dalam pelaksanaan aktifitas pendidikan dengan organisasi – organisasi perburuhan International, antara lain IMF, ACILS, FNV, SASK, IF Metal dan FES.
  - e. Menyusun PO tentang pelaksanaan pendidikan dan buku panduan pendidikan.
  - f. Membangun pola dan sistem kaderisasi.
9. Membangun Solidaritas Pekerja
- a. Berperan aktif menjadi dan sebagai anggota International Metalworkers' Federation (IMF) — Industrial All.
  - b. Aktif dalam politik perburuhan dengan membuat kode etik berpolitik bagi organisasi.

## **B. 5 Pilar Pendukung**

### 1. Garda Metal

Alat perjuangan organisasi untuk melakukan penggalangan massa dan aksi-aksi demonstrasi dalam memperjuangkan isu buruh, isu kebangsaan dan isu solidaritas Internasional.

### 2. Lembaga Bantuan Hukum (LBH)

Alat perjuangan organisasi yang resmi tercatat di notaris dan Pengadilan Negeri Jakarta , berfungsi untuk melaku-kan pembelaan dan advokasi terhadap anggota FSPMI (atau buruh lainnya) dalam

menyelesaikan kasus perse-lisihan perburuhan, kasus perdata maupun kasus pidana.

LBH FSPMI terdiri dari 1 LBH tingkat pusat dan 9 LBH tingkat propinsi dengan jumlah pembela/pengacara lebih dari 70 orang yang berlatar belakang pendidikan S1 dan S2. Beberapa diantaranya sudah memiliki izin beracara dan sertifikat advokat.

3. Koran Perdjoengan ([www.koranperdjoengan.com](http://www.koranperdjoengan.com))

Sebagai media perjuangan organisasi dan alat propaganda isu-isu perburuhan secara nasional, karena selama ini tidak ada satupun surat kabar Nasional yang secara khusus memberitakan isu-isu perburuhan. Maka Koran Perdjoengan yang hadir secara nasional dengan tiras lebih dari 7500 eksplempar bertujuan menjawab persoalan ini (Buruh dan masyarakat umum dapat berlangganan).

4. Induk Koperasi Buruh Metal Indonesia (INKOPBUMI)

Alat perjuangan organisasi dalam upaya meningkatkan, mengelola dan mengembangkan potensi ekonomi yang ada pada anggota FSPMI (buruh Indonesia) serta bertujuan meningkatkan ekonomi organisasi

5. Pusat Pendidikan Buruh (Training Centre)

Alat perjuangan organisasi dalam rangka mencetak kader yang berkesinambungan, keilmuan, loyalitas dan militan dalam memperjuangkan kepentingan anggota dan Bangsa Indonesia.

### **C. 10 Strategi Perjuangan**

1. Penguatan Iuran Anggota (Check Off System)
2. Penambahan jumlah Anggota
3. Pendidikan
4. Advokasi
5. Negosiasi
6. Lobby
7. Pemberdayaan Pekerja Perempuan
8. Rapat Umum (mogok kerja dan unjuk rasa / demonstrasi)
9. Propaganda
10. Solidaritas Nasional dan Internasional

#### **II.3.11. Harta Kekayaan FSPMI**

FSPMI mempunyai kantor/gedung milik sendiri yaitu : kantor pusat di Jakarta, kantor cabang Batam, kantor cabang Bekasi, kantor cabang Tangerang dan kantor cabang Serang. Sedangkan kantor wilayah dan cabang yang lainnya masih menyewa yang dibayar dari iuran anggota. Selain itu, FSPMI memiliki pusat pelatihan milik sendiri (Training Center), yaitu di Cisarua-Bogor seluas 2000m<sup>2</sup> (Tingkat Nasional) dan di kota Batam seluas 100m<sup>2</sup>. FSPMI juga memiliki mobil operasional dan alat-alat IT/kantor yang merupakan hasil dari pembayaran iuran anggota.

#### **II.3.12. Sumber Keuangan Organisasi**

Sistem keuangan yang ada dalam FSPMI adalah terpusat, dimana para anggota melakukan iuran setiap bulan sebesar 1% dari upah minimum kota. Iuran

tersebut dikumpulkan pada bendahara yang berada dalam setiap daerah, setelah itu uang tersebut langsung disetorkan kepada dewan pimpinan pusat yang berada di Jakarta sebesar 40%, sedangkan 60% dari jumlah uang tersebut dikelola oleh bendahara setiap daerah untuk biaya operasional anggota. Uang yang terkumpul pada Dewan Pimpinan Pusat kemudian didistribusikan kepada daerah-daerah yang membutuhkan biaya untuk kegiatan mereka.

Keuangan organisasi diperoleh dari:

- a. Uang iuran anggota (Check Off System)
- b. Uang pangkal
- c. Uang konsolidasi
- d. Sumbangan yang tidak mengikat
- e. Usaha-Usaha lain yang syah menurut Undang-Undang yang berlaku dan/atau dana pribadi.

### **II.3.13. Alat Propaganda FSPMI**

Terdiri dari Website FSPMI, e-mail, mailing list untuk umum, leaflet FSPMI, Buku Saku Konstitusi, Program Kerja-PO FSPMI dan Koran Perdjoengan yang diterbitkan oleh FSPMI secara nasional satu bulan sekali.

### **II.3.14. Isu Utama FSPMI**

Dalam perjuangan gerakan buruh maka FSPMI memperjuangkan isu utama yaitu upah layak, penolakan *outsourcing*, penggunaan PKWT sesuai Undang-Undang dan ada perlindungan yang jelas, menguatkan fungsi pengawasan, jaminan sosial (social security), penguatan, pemberlakuan hak-

hak dasar buruh (jam kerja, lembur, cuti, bonus, pesangon) melalui PKB yang berpihak pada buruh dan perlindungan bila terjadi PHK.

**Tabel II.8**

**Susunan Pengurus DPP FSPMI Periode 2011 sampai dengan 2016**

| <b>NO</b> | <b>NAMA</b>                 | <b>JABATAN</b>               | <b>ASAL PUK</b>               |
|-----------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| 1.        | Ir. H. Said Iqbal, ME.      | Presiden                     | PT. PHCI                      |
| 2.        | A. Taufik Hidayat, SH., SE. | Wakil Presiden I             | PT. GUNUNG GARUDA             |
| 3.        | Drs. Ridwan Monoarfa        | Wakil Presiden II            | PT. PEDIDA                    |
| 4.        | Vonny Diananto, A. Md.      | Wakil Presiden III           | PT. TOSHIBA CPI               |
| 5.        | Obon Tabroni, SE.           | Wakil Presiden IV            | PT. PANASONIC                 |
| 6.        | Roni Febrianto, ST.         | Wakil Presiden V             | PT. PHCI                      |
| 7.        | Aulia Hafidz Osman          | Wakil Presiden VI            | PT. SUZUKI<br>INDOMOBIL MOTOR |
| 8.        | Kaspo, SH., MH.             | Wakil Presiden VII           | PT. KDS                       |
| 9.        | Maxie Ellia Amd.            | Wakil Presiden VIII          | PT. SANYO JCI                 |
| 10.       | H. Aziz DM                  | Wakil Presiden IX            | Perwakilan Sulsel             |
| 11.       | HM. Yadun Mufid, SE.        | Wakil Presiden X             | PT. BAKRIE CM                 |
| 12.       | Ir. Iswan Abdullah, ME.     | Wakil Presiden XI            | PT. SANYO JCI                 |
| 13.       | Prihanani                   | Wakil Presiden XII           | PT. HONORIS<br>INDUSTRY       |
| 14.       | Mundiah                     | Wakil Presiden XIII          | PT. PEM / EDS                 |
| 15.       | Wahyu Diana Sari            | Wakil Presiden XIV           | Perwakilan Batam              |
| 16.       | Suparno B.                  | Sekretaris Jenderal          | PT. SUZUKI<br>INDOMOBIL MOTOR |
| 17.       | Drs. M. Syawal Harahap      | Wakil Sekretaris<br>Jenderal | PT. TOYOTA ASTRA<br>MOTOR     |
| 18.       | M. Jamsari, SH.             | Wakil Sekretaris<br>Jenderal | PT. HONDA PROSPECT<br>MOTOR   |
| 19.       | Wati Anwar                  | Wakil Sekretaris<br>Jenderal | PT. MERCEDES BENZ             |
| 20.       | Nani Kusmaeni               | Wakil Sekretaris<br>Jenderal | PT. KDS                       |
| 21.       | Judy Winarno, ST.           | Bendahara Umum               | PT. SONY<br>ELECTRONICS       |
| 22.       | H. Marimo AS                | Wakil Bendahara I            | PT. BUKAKA TEHNIK<br>UTAMA    |
| 23.       | Endang Widuri               | Wakil Bendahara II           | PT. SANYO JCI                 |

Sumber: Buku Panduan FSPMI



**Tabel II.9**  
**Susunan Kepengurusan Konsulat Cabang FSPMI Kota Surabaya Periode:**  
**Tahun 2014-2019**

| NO. | NAMA             | JABATAN    |
|-----|------------------|------------|
| 1.  | DONY ARIYANTO    | KETUA      |
| 2.  | NURUDDIN HIDAYAT | SEKRETARIS |
| 3.  | ARI MARIANA      | BENDAHARA  |
| 4.  | HERRY MARDIANTO  | ANGGOTA    |
| 5.  | M. ISMAIL        | ANGGOTA    |
| 6.  | MUSTAKIM         | ANGGOTA    |
| 7.  | EKO SUNARTO      | ANGGOTA    |
| 8.  | SYAIFUL RIZAL    | ANGGOTA    |
| 9.  | SUPRIYADI        | ANGGOTA    |
| 10. | SUGENG WINARNO   | ANGGOTA    |
| 11. | SUKMA ADI        | ANGGOTA    |
| 12. | ANIS SADAH, S.H  | ANGGOTA    |
| 13. | SRI LESTARI      | ANGGOTA    |

Sumber: Surat Keputusan Dewan Pimpinan Wilayah FSPMI tentang Pengesahan dan Pengukuhan Konsulat Cabang FSPMI Kota Surabaya Periode 2014-2019. Tahun 2014