ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

SKRIPSI :

1 1 DEC 1991

SENTOT USDEX HIDAYAT

PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
Ar 1154/88
Ali
p

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

1988

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

S K R I P S I

SENTOT USDEK HIDAYAT

PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA

1988

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA

S K R I P S I

DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS
DAN MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK
MENCAPAI GELAR SARJANA HUKUM

O L E H
SENTOT USDEK HIDAYAT
038211480

DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI

R. INDIARSORO, S.H.

DOSEN PENGUJI

MACHSUN ALI, S.H., M.S.

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
1988

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

- If you think you are too small to do a big thing
  Try doing small things in a big way.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

KATA PENGANTAR

Atas berkah rachmat Tuhan Yang Maha Esa, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak, maka telah dapat diselesaikan satu skripsi untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dengan judul: PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA.

Pada kesempatan ini pula saya sampaikan rasa terima kasih yang sobesar-besarnya kepada beliau-beliau dan berbagai pihak yang telah dengan kemurahan hati memberikan bantuan dalam rangka pengumpulan data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Rasa terima kasih tersebut disampaikan kepada:

1. Bapak R. Djoko Soemadijo, S.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
2. Bapak R. Indiarsoro, S.H., Dosen Hukum Perburuhan serta sebagai pembimbing sekaligus penguji skripsi ini.
3. Bapak Machsun Ali, S.H., M.S. sebagai penguji skripsi ini.
4. Bapak Ketua Dewan Pengurus Daerah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Jawa Timur beserta staff.
5. Bapak Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kodya Surabaya.

Skripsi PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA SENTOT USDEX HIDAYAT

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

6. Bapak Pimpinan Perusahaan P.T. Unilever Indonesia dan Ketua Unit Kerja SPSI P.T. Unilever Indonesia.
7. Bapak Pimpinan Perusahaan P.T. HM.Sampoerna dan Ketua Unit Kerja SPSI P.T. HM.Sampoerna.
8. Bapak Pimpinan Perusahaan P.T. Horison Syntex dan Ketua Unit Kerja SPSI P.T. Horison Syntex.
9. Bapak, Ibu dan seluruh saudaraku yang sangat kucintai yang telah memberikan dorongan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Berbagai pihak yang telah memberi bantuan yang belum saya sebutkan.

Semoga semua jasa dan amal baik yang telah diberikan, mendapat balasan yang sesuai dengan amalannya. Amin.

Surabaya, 23 Desember 1988

Penulis

Skripsi PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA SENTOT USDEX HIDAYAT

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR ISI

Halaman.

- Kata Pengantar iii
- Daftar Isi v
- BAB I : PENDAHULUAN 1
  - A. Permasalahan : Latar Belakang Dan Rumusannya 1
  - B. Penjelasan Judul 6
  - C. Alasan Pemilihan Judul 7
  - D. Tujuan Penulisan 8
  - E. Metodologi : (1) Pendekatan Masalah ... 8
    - (2) Sumber Data 9
    - (3) Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data 9
    - (4) Analisa Data 10
  - F. Pertanggungjawaban Sistematika 10
- BAB II : SERIKAT BURUH SEBAGAI ALAT MEMPERJUANGKAN ASPIRASI BURUH 13
  1. Aspirasi Buruh Dalam Kaitannya Dengan Hubungan Kerja 13
  2. Kenaikan Upah Sebagai Tuntutan Utama Buruh 18
  3. Mekanisme Penyaluran Aspirasi Buruh Oleh Serikat Buruh Pada Pengusaha 23
- BAB III : SERIKAT BURUH SEBAGAI PARTNER PENGUSAHA DALAM PERUSAHAAN 34
  1. Serikat Buruh Sebagai Partner Pengusaha Dalam Produksi 34
  2. Serikat Buruh Sebagai Partner Pengusaha Dalam Keuntungan 39

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3. Serikat Buruh Sebagai Partner Pengusaha Dalam Pertanggungjawaban 43
- BAB IV : H A M B A T A N 49
1. Hambatan Dalam Organisasi 49
2. Hambatan Luar Organisasi 55
- BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 60
1. Kesimpulan 60
2. Saran 61
- Daftar Bacaan
- Lampiran I : Keputusan Konggres Nasional II Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) Nomor Kep.6/KN II/FBSI/1985 Tentang Perubahan Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga FBSI Dan Penetapan Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga SPSI.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya

Buruh sebagai sumber insani pembangunan mempunyai kedudukan penting dalam masyarakat yang sedang membangun. Mengingat peranannya dalam kegiatan pembangunan turut menentukan keberhasilan dan tingkat cepat lambatnya suatu pembangunan. Hal ini mendorong perlunya memberikan perhatian, pembinaan, peningkatan skill serta peningkatan kesejahteraan buruh.

Menyadari peranan buruh yang cukup berarti sebagai salah satu kekuatan penting di dalam mekanisme pembangunan perekonomian nasional, pemerintah telah melakukan usaha yang diarahkan pada peningkatan pembinaan, pengembangan mutu dan perlindungan tenaga kerja dengan maksud agar supaya pemanfaatan potensi sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara maksimal guna meningkatan dan mempercepat proses pembangunan. Sebagaimana digariskan dalam Garis Garis Besar Haluan Negara (GBHN), peningkatan skill atau perbaikan mutu pekerja diwujudkan melalui program pendidikan dan latihan kerja, sedangkan perlindungan tenaga kerja sebagai kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh dan merata disemua sektor ditujukan kepada -

Skripsi PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA SENTOT USDEX HIDAYAT

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

perbaikkan upah, syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial lainnya di dalam rangka perbaikkan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Disamping kebijaksanaan tersebut diatas, pemerintah juga telah menjamin hak dasar kaum buruh, diantaranya adalah hak dasar untuk berserikat dan berkumpul. Jaminan atas hak dasar untuk berserikat dan berkumpul tersebut di dalam pasal 28 Undang Undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan ditetapkan dengan undang-undang. Jaminan hak dasar tersebut ditegaskan pula dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 yang merupakan ratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 98 tentang hak berorganisasi. Lebih lanjut, hak dasar tersebut dijabarkan dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan Pokok Tenaga Kerja, di dalam pasal 11 disebutkan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja yang dilakukan secara demokratis.

Pemberian jaminan hak dasar untuk berserikat dan berkumpul dimaksudkan untuk menempatkan kaum buruh pada proporsi yang sederajat dengan pengusaha, khusus terhadap hak dan kewajibannnya sebagai pelaku utama pembangunan dalam artian umum dan sebagai pelaku utama proses produk-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

si dalam arti khusus. Walaupun pada kenyataannya apabila ditinjau dari segi sosial ekonomi, kaum buruh berada dibawah pengusaha. Dengan terciptanya kesamaan derajat sebagaimana tujuan pemberian hak dasar seperti tersebut diatas diharapkan bahwa dengan melalui wadah serikat buruh di lingkungan perusahaan sebagai perwujudannya, buruh akan lebih mudah menyalurkan aspirasinya, merangsang pertumbuhan dan peningkatan partisipasinya serta lebih mudah menjalin keserasian hubungan dengan pengusaha. Lebih lanjut, terjalinnya keserasian hubungan buruh dengan pengusaha akan dapat menciptakan suasana ketenangan kerja dan iklim yang sehat di lingkungan perusahaan sebagai prasyarat penting bagi peningkatan produksi, pengembangan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Manfaat kehadiran serikat buruh di lingkungan perusahaan didalam kenyataannya belum banyak diketahui dan dipahami oleh sebagian buruh dan atau pengusaha. Bahkan maksud, tujuan dan fungsi serikat buruh terkadang belum juga dipahami. Kondisi demikian kenyataannya membawa pengaruh khususnya bagi keberhasilan pelaksanaan fungsi serikat buruh. Lebih jauh bahkan dapat menimbulkan persepsi yang negatip terhadap keberadaan serikat buruh. Akibatnya ada sebagian pengusaha yang tidak menghendaki adanya serikat buruh. Di Surabaya, seperti telah dilaporkan oleh Aboe Bakar, utusan Dewan Pengurus Daerah (DPD) Serikat

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Pekanja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa timur, kepada Ketua Umum Dewan Pengurus Pusat (DPP) SPSI, Imam Soedarwo, bahwa terdapat sekitar 15 perusahaan industri yang menolak aspirasi pekerjanya yang berkeinginan untuk mendirikan Unit Kerja SPSI, bahkan penolakkan tersebut diikuti dengan tindak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pihak manajemen perusahaan industri yang bersangkutan terhadap 67 orang pekerjanya yang menjadi penggerak pendirian Unit Kerja SPSI, karena mereka bersikeras tak memperdulikan larangan tersebut.[1] Gerakkan aktifitas serikat buruh dalam kenyataannya juga akan mengalami kesulitan, tidak leluasa dan selalu mendapat pengawasan ketat dari pihak pengusaha.. Sebagai bukti, seperti dikemukakan oleh Ismu Handoko, Wakil Ketua DPD SPSI Jawa Timur yang telah mengadakan Tour Study Komparasi ke 4 DPD SPSI se-Jawa dibawah pimpinan Ketua DPD SPSI Jawa Timur, Yaumid Sugianto dan diikuti oleh 16 peserta terdiri atas pengurus SPSI Jawa Timur, biro-biro dan 5 Dewan Pengurus Cabang (DPC) tulang punggung yaitu, Surabaya, Malang, Sidoarjo dan Pasuruan, telah menilai kader SPSI dalam gerak aktifitasnya selalu dibayangi ancaman PHK. Dari PHK yang terjadi, 25 prosennya mengenai para kader SPSI diperusahaan.[2]

Sikap kurangnya pemahaman akan fungsi dibentuknya serikat buruh akan membawa dampak yang tidak menguntungkan baik bagi buruh maupun bagi pengusaha sendiri. Noer

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Madjid, seorang anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia, menanggapi bahwa banyaknya pengusaha yang tidak menginginkan atau bahkan menolak dibentuknya serikat buruh sebagai akibat kurangnya pemahaman akan fungsi serikat buruh, akan dapat menghambat pertumbuhan perekonomian nasional. Konsensus nasional yang menjadi kebijaksanaan Presiden harus didukung oleh semua pihak, para pengusaha harus sadar bahwa SPSI adalah jembatan antara pekerja dengan pengusaha untuk melancarkan pertumbuhan perekonomian nasional.[3]

Memperhatikan dan mempertimbangkan kondisi diatas yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak nasional mendorong perlunya memberikan kejelasan akan fungsi serikat buruh terhadap buruh dan pengusaha serta pelaksanaannya di lingkungan perusahaan.

Dari uraian yang dipaparkan diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah fungsi serikat buruh bagi buruh di lingkungan perusahaan ?
2. Bagaimanakah keterkaitan antara serikat buruh dengan pengusaha dalam perusahaan ?
3. Adakah hambatan dalam pelaksanaan fungsi serikat buruh ?.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

B. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul "Pelaksanaan Fungsi Serikat Buruh Terhadap Buruh Dan Pengusaha Di Lingkungan Perusaaan Kodya Surabaya".

"Pelaksanaan" berarti perihal (perbuatan, usaha) untuk menjalankan atau mengerjakan sesuatu.[4]

"Fungsi" adalah jabatan (yang dilakukan) atau pekerjaan yang dilakukan.[5] Untuk menyederhanakan masalah, skripsi ini terbatas pada fungsi serikat buruh sebagai alat memperjuangkan aspirasi buruh dan fungsi serikat buruh sebagai partner pengusaha.

"Serikat buruh" berarti suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup suatu lapangan pekerjaan serta telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.[6] Dalam kaitannya dengan skripsi ini yang dijadikan obyek penelitian adalah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai salah satu organisasi serikat buruh yang ada di Indonesia.

"Buruh" adalah orang yang bekerja pada pihak lain, pengusaha, dalam ikatan hubungan kerja dengan menerima upah.[7] Selanjutnya dalam skripsi ini akan dipakai istilah pekerja dan karyawan secara bergantian tetapi mempunyai maksud yang sama. Hal ini untuk menyesuaikan dengan sumber yang dijadikan acuan.

"Pengusaha" adalah orang atau badan hukum yang men-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

jalankan perusahaan milik sendiri atau milik orang lain atau mewakili orang atau badan hukum yang berkedudukan diluar negeri yang memperkerjakan seorang buruh atau lebih dengan membayar upah.[8]

"Di Lingkungan Perusahaan" menunjukan tempat kedudukan dimana unit kerja serikat buruh yang merupakan perangkat terrendah dalam struktur vertikal organisasi melaksanakan peranan dan fungsinya.

"Kodya Surabaya" menunjukan batas wilayah daerah yang melingkupi sample obyek pengamatan skripsi yaitu : P.T.Unilever Indonesia, P.T. HM.Sampoerna, P.T.Horison Syntex , DPC SPSI Kodya Surabaya dan DPD SPSI Jawa Timur.

C. Alasan Pemilihan Judul

1. Mempertimbangkan masalah keberadaan serikat buruh yang telah diakui baik secara nasional maupun internasional dalam kenyataannya banyak menghadapi kendala, sebab itu perlu mendapatkan perhatian secara nasional mengingat dampaknya akan berpengaruh bagi perkembangan dan kelancaran pembangunan khususnya dibidang perekonomian.
2. Untuk memberikan perhatian apakah pelaksanaan fungsi serikat buruh telah sesuai dengan harapan dan kebijaksanaan serikat buruh, pengusaha maupun pemerintah.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

D. Tujuan Penulisan

Skripsi ini mempunyai tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Tujuan praktis yaitu untuk sekedar memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan permasalahan yuridis yang berkaitan dengan keberadaan serikat buruh.

E. M e t o d o l o g i

(1). Pendekatan Masalah

Untuk mendekati masalah yang menjadi obyek skripsi ini digunakan pendekatan yuridis dan pendekatan historis sosiologis. Pendekatan Yuridis, yaitu pendekatan berdasarkan teori ilmu hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

Pendekatan historis sosiologis dimaksudkan sebagai pendekatan berdasarkan latar belakang perkembangan organisasi serikat buruh serta keadaan serikat buruh dalam kaitannya dengan fakta yang ada dalam kehidupan sehari-hari antara serikat buruh dengan pengusaha.

(2). Sumber Data

Sumber data skripsi diperoleh dari hasil Riset

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Perpustakaan (Library Research) dan Riset Lapangan (Field Research). Riset perpustakaan dimakaudkan penggalian data diperoleh dari tulisan ilmiah, surat kabar harian yang ada kaitannya dengan obyek skripsi serta peraturan perundangan yang mengatur tentang serikat buruh yang berlaku di Indonesia.

Riset lapangan dimakaudkan penggalian data diperoleh berdasarkan pengamatan langsung dan hasil wawancara (Interviewing) dengan pimpinan atau pengurus serikat buruh, pengusaha atau yang mewakili serta buruh selaku anggota serikat buruh.

(3). Prosedur Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Pengumpulan data ditunjang dengan metode observasi yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penyelidikan dan pengamatan langsung dalam situasi yang sebenarnya serta tehnik komunikasi langsung dengan pimpinan atau pengurus serikat buruh, buruh sebagai anggotanya dan pengusaha. Observasi tersebut dilaksanakan dengan sistem random (acak), dengan menunjuk beberapa unit kerja serikat buruh sebagai sample. Bahan yang telah terkumpul kediolah dan diseleksi dalam hubungannya dengan ketentuan atau peraturan yang mengatur masalah atau obyek skripsi.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

(4). Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan metode Diskriptif Analitis yaitu data yang telah terkumpul kemudian disusun, dijelaskan dan dianalisa, hasilnya dimanfaatkan untuk membahas masalah yang diajukan dalam skripsi.

F. Pertanggungjawaban Sistematika

Dalam skripsi ini penekanan yang pertama adalah fungsi serikat buruh khususnya terhadap buruh sebagai anggotanya, mengingat serikat buruh dibentuk adalah sebagai wadah buruh. Dibentuknya serikat buruh secara fungsional diantaranya sebagai alat untuk memperjuangkan kepentingan sosial ekonomi buruh, membuahkan suatu penilaian bahwa prioritas utama dari tujuan gerak langkah serikat buruh adalah menyelesaikan permasalahan yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung terhadap buruh. Maka dari itu masalah fungsi serikat buruh terhadap buruh akan saya bahas dalam bab II, tentang Serikat Buruh Sebagai Alat Memperjuangkan Aspirasi Buruh.

Kehadiran serikat buruh di lingkungan perusahaan tidak bisa dilepaskan dengan organ yang ada dan terkait dalam perusahaan, terutama dengan pengusaha sebagai pihak dimana buruh memberikan prestasinya. Perusahaan sebagai ajang proses produksi barang, adalah suatu sistem dimana

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

masing-masing organ saling terkait satu sama lainnya. Mendasari hal ini dalam bab III akan saya bahas tentang Serikat Buruh Sebagai Partner Pengusaha Dalam Perusahaan.

Pada bab IV akan dibahas masalah hambatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan fungsi serikat buruh, mengingat pada kenyataannya kendala tersebut selalu ada dan menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan pelaksanaan fungsi serikat buruh.

Sebelum pembahasan dalam bab II, III dan bab IV, akan saya berikan gambaran umum beserta motifasi dari permasalahan skripsi ini dalam bab I tentang Pendahuluan. Akhirnya pembahasan skripsi ini ditutup dengan bab V tentang Kesimpulan Dan Saran.

[1](P-47), "15 Perusahaan Industri Surabaya Tolak Pendirian Unit SPSI", Prioritas, 9 Juni 1987, h.II.

[2]"Perintis Unit Kerja SPSI Sering Terkena PHK", Surabaya Post, 16 Juli 1987, h.III.

[3](P-47), loc.cit.

[4]Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cet. IX, PN.Balai Pustaka, Jakarta, 1986, h.553.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

[5]Ibid., h.35.

[6]Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, "Tentang Pendaftaran Organisasi Buruh", Nomor Per-01/Men/1975, Pasal 1 b.

[7]Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, "Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan", Pasal 1 a.

[8]Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, "Tentang Peraturan Perusahaan Dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan", Nomor : 02/MEN/1978, Pasal 1 c.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB II

SERIKAT BURUH SEBAGAI ALAT MEMPERJUANGKAN ASPIRASI BURUH

Organisasi adalah merupakan wadah dari suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti dikatakan oleh seorang ahli manajemen, James D. Mooney, bahwa organisasi adalah bentuk tiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.[9] Demikian halnya serikat buruh sebagai suatu organisasi, dibentuk untuk mencapai tujuan diantaranya turut serta menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja yang selaras, serasi dan seimbang.[10] Untuk dapat mencapai tujuan dimaksud, dalam pasal 5 ayat (1) Anggaran Dasar SPSI disebutkan bahwa serikat buruh harus dapat menjalankan fungsinya untuk membela dan melindungi hak, kepentingan serta aspirasi anggota. Fungsi ini selanjutnya merupakan salah satu catur fungsi SPSI yang dirangkum dalam pokok-pokok perjuangan SPSI.[11]

II.1 Aspirasi Buruh Dalam Kaitannya Dengan Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dengan pengusaha yang diciptakan secara formil yuridis dengan kontrak kerja.

Imam Soepomo mengemukakan pendapatnya tentang ba-

Skripsi PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA SENTOT USDEX HIDAYAT

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tasan hubungan kerja sebagai berikut :

> Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dengan majikan, yang terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dengan majikan, yaitu suatu penjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.[12]

Mendasarkan pendapat diatas, berarti hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara seorang buruh dengan seorang majikan (pengusaha). Suatu perjanjian dimana masing-masing pihak saling mengikatkan diri, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak pengusaha, sedang pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.

Hubungan kerja yang lahir sebagai perwujudan adanya perjanjian kerja, didalamnya terkandung pengertian yang luas yang menyangkut hak dan kewajiban serta kedudukkan para pihak. Pihak buruh di dalam ikatan hubungan kerja mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang prinsipnya merupakan dasar bagi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai buruh. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah menetapkan kewajiban buruh diantaranya seperti disebutkan dalam pasal 1603, yaitu sebagai berikut :

a. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan. Jika sifat dan luas pekerjaan itu tidak ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan majikan, maka kebiasaanlah yang menentukan.

b. Buruh wajib mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaik-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

an tata-tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau bila itu tidak ada, kebiasaan.

c. Buruh pada umumnya wajib melakukan ataupun tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.[13]

Sedangkan hak buruh yang dijamin undang-undang dalam suatu hubungan kerja diantaranya yang paling pokok yaitu hak untuk mendapatkan upah. Disamping itu hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, hak untuk ikut mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja yang dilakukan secara demokratis, dan lain sebagainya.

Selain hak dan kewajiban seperti tersebut diatas, di dalam rangka pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila atau Hubungan Perburuhan Pancasila yang menganut asas tri dharma, yaitu melu handarbeni, melu hangrungkebi dan mulat sariro hangrosowani, maka buruh juga dituntut untuk berperan serta didalam mewujudkan ketenangan kerja, ketenangan usaha, pengembangan perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan.[14]

Pihak pengusaha dalam suatu ikatan hubungan kerja mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang tersimpul dalam hak dan kewajiban buruh. Maksudnya, bahwa pengusaha berhak menerima prestasi yang merupakan kewajiban buruh untuk memenuhinya dan pengusaha berkewajiban melaksanakan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

apa yang merupakan hak yang selayaknya diterima oleh buruh. Misalnya, kewajiban membayar upah pada buruh, kewajiban memberi jaminan kecelakaan kerja pada buruh yang mengalami kecelakaan kerja, kewajiban untuk mengakui keberadaan serikat buruh dan memberi jaminan keleluasaan kepada buruh yang menjadi pengurus serikat buruh untuk melakukan aktifitas sehubungan dengan tugas organisasi dan lain sebagainya.

Didalam kenyataannya usaha pemenuhan hak buruh yang merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhinya tidak mudah untuk dapat dilaksanakan secara memuaskan. Apalagi dalam hubungan kerja pihak pengusaha mempunyai kepentingan tersendiri yaitu mencari keuntungan yang maksimal, dimana tujuan ini bertolak belakang dengan pemenuhan kewajibannya sebagai pengusaha.

Dipandang dari sudut ekonomi, terdapat 2 faktor utama yang menyebabkan timbulnya kondisi diatas, yaitu pertama, adanya penerapan prinsip ekonomi, dengan modal yang rendah diusahakan untuk meraih keuntungan yang besar demi pencapaian tujuan, perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kedua, faktor situasi dan kondisi perusahaan yang semakin merosot.

Beranjak dari faktor yang pertama, pada situasi ini kenyataannya pihak pengusaha tidak mengalami kesulitan didalam merealisasikan hak buruh. Tetapi, kembali

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pada prinsip ekonomi tersebut yang intinya memaksimalkan keuntungan dengan menekan serendahnya beaya produksi, maka mengakibatkan timbulnya sikap untuk secara sengaja mengurangi hak buruh. Misalnya, terhadap upah, karena termasuk kategori beaya produksi maka harus ditekan seminimnya agar dapat memperoleh keuntungan yang tinggi. Faktor pertama ini merupakan sebab timbulnya sikap pengusaha yang tidak sesuai atau bertentangan dengan isi atau jiwa Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan atau peraturan perundangan yang berlaku. Sebagai dampaknya, melahirkan keluhkesah buruh yang tercetus dalam bentuk pengaduan dan keluhan yang prinsipnya merupakan tuntutan dan harapan akan keinginan untuk dapat memperoleh dan dijamin haknya secara memadai.

Disisi lain, pengaruh situasi perusahaan yang merosot akibat turunnya keuntungan, manajemen yang jelek atau persaingan pasar yang kuat, dapat mendorong buruh dan menumbuhkan kepedulian buruh akan perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kepedulian tersebut dapat melahirkan suatu sumbangan pemikiran (ide, gagasan) untuk memecahkan masalah yang tengah dihadapi perusahaan. Walaupun pada kenyataannya situasi perusahaan yang merosot mengakibatkan tidak terpenuhinya hak buruh secara memadai namun hal ini tidak menimbulkan sikap a priori buruh terhadap pengusaha, sebab buruh telah memahami situasi.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Dalam hubungan kerja, berbagai bentuk keluhan atau pengaduan serta berbagai macam sumbangan pemikiran buruh sebagai akibat pengaruh 2 faktor tersebut diatas, ini yang dinamakan aspirasi buruh. Dengan demikian timbulnya aspirasi buruh sebagai konsekuensi keterikatannya dalam hubungan kerja, disebabkan 2 hal yaitu : (a). Sebagai refleksi rasa ketidak puasan atas realisasi hak buruh yang merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhinya; (b). Sebagai perwujudan rasa ikut memiliki dan rasa ikut bertanggung jawab atas perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan dimana ia bekerja.

II.2 Kenaikan Upah Sebagai Tuntutan Utama Buruh

Dari bermacam aspirasi yang tertampung pada hampir sebagian besar jajaran unit kerja SPSI di wilayah Cabang Kodya tingkat II Surabaya yang berjumlah 188 buah unit kerja SPSI, mayoritas mengenai masalah tuntutan kenaikkan upah. Masalah ini tiap tahun timbul kepermukaan.[15] Bahkan pada sekitar tahun 1982 sampai dengan tahun 1983, masalah upah sempat membangkitkan gejolak buruh yang diungkapkan dalam aksi pemogokkan. Kasus ini sempat mengundang perhatian Presiden Soeharto. Dalam pidato kenegaraan pada tanggal 16 Agustus 1983 disebutkan bahwa pada tahun 1982 sampai tahun 1983 pemogokkan buruh mencapai angka 142 kali dengan melibatkan 49.525 orang buruh, pada umumnya dise-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

babkan secara langsung karena tuntutan kenaikkan upah.[16]

Upah mempunyai arti penting bagi setiap buruh, terutama bagi buruh yang sudah berkeluarga. Besar kecilnya upah berpengaruh langsung terhadap kualitas kesejahteraan buruh pribadi maupun keluarganya. Upah yang rendah mengakibatkan buruh kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik sandang, pangan maupun papan. Sebaliknya, apabila buruh memperoleh upah yang cukup tinggi, maka terbukalah peluang bagi buruh untuk dapat meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan keluarganya.

Setiap buruh mempunyai harapan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Oleh karena itu, patut dipahami bila sebagian besar aspirasi buruh yang tertampung disetiap unit kerja serikat buruh adalah soal kenaikan upah sebagai faktor utama untuk dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dalam suatu hubungan kerja, masalah upah memang merupakan masalah yang pelik, mengingat besar kecilnya upah yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan dan atau KKB mempunyai keterkaitan dengan masalah lain baik yang menyangkut buruh maupun yang mengarah pada kondisi perkembangan perusahaan. Penetapan upah yang kecil disamping berpengaruh terhadap kuantitas kesejahteraan buruh, pada gilirannya akan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas produksi. Sebab, upah yang rendah akan bisa mem-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

buat turunnya kegairahan dan semangat kerja buruh. Sebaliknya, penetapan upah yang terlalu tinggi dampaknya akan mempengaruhi perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan apabila tidak dilandasi perhitungan manajemen yang matang. Lebih lanjut, pengaruhnya akan mengena pada keberadaan buruh dalam hubungan kerja.

Dilema ini merupakan masalah yang cukup menyulitkan bagi serikat buruh sekaligus merupakan kendala dalam tugasnya untuk memperjuangkan aspirasi utama anggotanya. Akan tetapi, mengingat upah mempunyai kedudukan yang penting dan strategis bagi kehidupan buruh, maka masalah upah tetap menjadi perhatian utama untuk diperjuangkan demi terwujudnya perbaikkan kualitas kehidupan buruh.[17]

Perhatian yang serius terhadap masalah upah disebabkan juga karena masih banyak perusahaan yang membayar buruh dibawah ketentuan upah pokok minimum. Perbandingan dengan upah diluar negeri adalah 1 : 10, diluar negeri upah buruh 1 hari $ 5, sedang didalam negeri $ 0,5.[18] Banyak juga perusahaan yang menetapkan upah dengan sistem upah global, tidak diperinci berapa upah sehari dan berapa upah kelebihan jam kerjanya (upah lembur). Pekerja bekerja dari pukul 07.00 sampai pukul 17.00 dengan waktu istirahat ½ jam dengan upah pokok Rp. 800,-. Tampaknya upah tersebut lebih besar dibanding upah pokok minimum yang besarnya Rp. 645,- sehari, tetapi apabila

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dihitung jam kerjanya, 7 jam sehari atau 40 jam seminggu serta kelebihan jam kerjanya (jam lembur), adalah sangat merugikan pekerja.[19]

Hemat saya, pemenuhan kewajiban pengusaha untuk membayar upah sepatutnya tidak dilaksanakan secara seenaknya, melainkan hendaknya menjamin pemberian upah yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan peningkatan kesejahteraan buruh dan keluarganya. Upah bukan dipandang hanya sekedar imbalan pengusaha atas pekerjaan atau jasa yang telah diberikan buruh, akan tetapi dipandang dalam pengertian yang luas sebagaimana hakekat fungsi pengupahan menurut Hubungan Perburuhan Pancasila, yaitu untuk menjamin keseimbangan antara penghargaan prestasi kerja disatu pihak dan pemenuhan kebutuhan yang layak bagi buruh dilain pihak. Sehingga bagi buruh, upah merupakan syarat untuk dapat memenuhi kelayakan hidupnya secara kemanusiaan. Kenyataan yang menunjukkan bahwa pengusaha hanya memandang upah sebagai imbalan atas prestasi kerja buruh, sehingga menjadi salah satu sebab diterapkannya sistem upah global atau sistem upah bersih. Menunjukkan sikap ketidak pedulian pengusaha akan beban tanggungan buruh terhadap keluarganya, lebih jauh sikap tersebut menunjukkan ketidak pedulian akan peningkatan kasejahteraan buruh dan keluarganya. Mengingat, sitem upah global atau sistem upah bersih berarti penetapan upah dengan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tanpa memperhitungkan tanggungan buruh dan tanpa diperinci sesuai dengan komponen upah yang meliputi upah pokok, uang makan dan uang transport. Jadi jelas dapat dipahami bahwa penetapan sistem upah global tidak mendukung upaya peningkatan kesejahteraan buruh. Ditinjau dari segi yuridis, sistem upah global tidak sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-72/MEN/1984 tentang Da-Perhitungan Upah Lembur yang menetapkan aturan sebagai berikut :

I. Pada Hari Kerja Biasa :
   1. Untuk jam kerja lembur pertama (jam ke-8) harus dibayarkan upah lembur sebesar 1½ kali upah sejam.
   2. Untuk setiap jam kerja lembur selebihnya, harus dibayarkan upah lembur sebesar 2 kali upah sejam.

II. Pada Hari Istirahat Mingguan atau Hari Libur Resmi :
   1. Untuk setiap jam kerja dalam batas 7 jam, harus dibayarkan upah sedikit-dikitnya sebesar 2 kali upah se-jam.
   2. Untuk setiap jam kerja selebihnya 7 jam, harus dibayarkan upah sebesar 3 kali upah se-jam.[20]

Jika dibandingkan dengan penetapan upah lembur sebagaimana ketentuan diatas, nampak bahwa sitem upah global merugikan buruh. Sebagai bukti dapat digambarkan dalam contoh berikut : seorang buruh yang bekerja lembur pada hari kerja biasa dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 17.00 selama seminggu, dengan standar upah pokok minimum Rp. 645,-, seharusnya menerima upah sebesar Rp.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

6480,-, dengan perincian upah pokok Rp. 3840,- dan upah lembur sebesar Rp. 2640,-. Ternyata dalam sistem upah global buruh hanya menerima upah sebesar Rp. 4800,- seminggu dengan catatan upah sehari ditetapkan secara global Rp. 800,-. Nampak disini terjadi penyusutan sebesar Rp. 1680,-. Dapat dibayangkan jika masing-masing buruh upahnya terpotong Rp. 1680,- berapa juta rupiah uang yang seharusnya menjadi hak buruh satu perusahaan diambil alih oleh pengusaha setiap bulannya.

Dengan tergambarnya kondisi diatas, maka kebijaksanaan serikat buruh untuk memprioritaskan perjuangan upah buruh, merupakan langkah yang tepat dan ini hendaknya mendapat dukungan pemerintah sesama elemen tripartit, agar pengusaha tidak menetapkan upah atas pertimbangan ekonomis saja, melainkan harus memperdulikan kepentingan sosial buruh dalam arti memperhatikan beban tanggungan buruh terhadap istri dan anak-anaknya.

II.3 Mekanisme Penyaluran Aspirasi Oleh Serikat Buruh Pada Pengusaha

Serikat buruh dalam melaksanakan fungsi sebagai alat memperjuangkan aspirasi anggotanya, menetapkan langkah tertentu sebagai pedoman dan petunjuk pelaksanaannya. Langkah tersebut terdiri atas tahapan-tahapan yang menggambarkan suatu sistem mekanisme kerja. Akan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tetapi, ada perhatian yang berbeda menyangkut mekanisme kerja yang ditempuh serikat buruh. Hal ini berkaitan dengan macam aspirasi anggota yang hendak diperjuangkan.

Seperti telah diuraikan dimuka, timbulnya aspirasi buruh sebagai konsekuensi hubungan kerja disebabkan 2 hal yaitu pertama, merupakan refleksi rasa ketidak puasan akan realisasi hak buruh yang merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhinya, akibatnya timbul keluh kesah buruh yang umumnya dapat menjadi dasar lahirnya perselisihan perburuhan. Kedua, sebagai perwujudan rasa ikut memiliki dan rasa ikut bertanggung jawab atas perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan dimana ia bekerja.

Terhadap aspirasi buruh yang lahir akibat faktor yang pertama, yang berbentuk keluhan atau pengaduan, mekanisme penyalurannya telah ditetapkan sesuai dengan pelaksanaan penyelesaian masalah perselisihan perburuhan. Penyaluran aspirasi ditingkat perusahaan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, ditetapkan sebagai berikut :

1. Seorang pekerja yang mempunyai keluh kesah tentang segala sesuatu mengenai hubungan kerja, menyampaikan keluh kesah tersebut pada atasan langsungnya untuk dimintakan penyelesaiannya ;

2. Apabila atasan langsung tidak dapat menyelesaikan atau pekerja tidak puas atas penyelesaiannya, maka pekerja mengajukan masalahnya kepada atasan yang lebih tinggi ;

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3. Apabila atasan yang lebih tinggi tidak bisa menyelesaikannya atau pekerja tidak puas atas penyelesaiannya, maka pekerja dapat meminta bantuan pengurus serikat pekerja mewakili atau mendampingi pekerja untuk menyelesaikannya lebih lanjut ;

4. Apabila dipandang perlu, atasan pekerja yang menyelesaikan keluh kesah dapat meminta serikat pekerja untuk mewakili dan mendampingi pekerja didalam menyelesaikan keluh kesah.[21]

Selanjutnya ketentuan ini umum dijabarkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Misal KKB P.T. Unilever Indonesia, pada bab XIII tentang Penyelesaian "Keluhan dan Pengaduan Karyawan", diuraikan sebagai berikut :

1. Setiap keluhan dan pengaduan seorang karyawan pertama-tama diselesaikan dibicarakan dengan atasan langsung ;

2. Bilamana penyelesaian belum memuaskan maka dengan persetujuan atau sepengetahuan atasannya langsung karyawan dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya keatasannya yang lebih tinggi ;

3. Bilamana prosedur tersebut di atas telah dijalankan tanpa memberikan hasil yang memuaskan, persoalannya dapat ditingkatkan antara Serikat Pekerja dan Bagian Urusan Pegawai atau Wakil Pengusaha setempat ;

4. Bilamana prosedur tersebut diatas belum dapat memberikan hasil yang memuaskan maka persoalannya dapat ditingkatkan anatara Pimpinan Unit Kerja/SPSI dengan Pimpinan Perusahaan di Tingkat Pusat ;

5. Bilaman prosedur tersebut diatas belum juga memberikan hasil yang memuaskan, maka persoalannya dapat diteruskan sesuai dengan Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan.[22]

Sedangkan penyaluran aspirasi yang dilandasi faktor yang kedua, yang berbentuk sumbangan pemikiran (idc,

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

saran dan bentuk masukan lainnya), dalam pelaksanaannya tidak terdapat petunjuk yang baku sebagai acuannya. Praktek menunjukkan bahwa mekanismenya dilakukan melalui 2 macam cara, yaitu : (1). Sistem penyaluran langsung; (2) Sistem penyaluran tidak langsung. Pada sistem penyaluran langsung, setiap anggota yang mempunyai saran tertentu dapat langsung disampaikan kepada pimpinan dan ataupun pengurus unit kerja serikat buruh setempat dengan lisan maupun tertulis. Penyampaian tertulis mayoritas sering dilakukan dibanding penyampaian secara lisan. Pengurus unit kerja biasa menyediakan kotak saran dikantor sekretariat. Kemungkinan lain, aspirasi dapat disampaikan melalui bulletin yang dikeluarkan perusahaan. Sebagai contoh, P.T. Unilever Indonesia telah menerbitkan bulletin Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang dikelolah oleh panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Occupational Health And Safety Commitee). Bulletin tersebut disamping berisi petunjuk bagi buruh dalam menjaga keselamatannya, juga dipakai sebagai media penyalur aspirasi buruh secara langsung pada pengusaha, sehubungan dengan hal yang berkaitan dengan usaha untuk mencegah kecelakaan kerja dan mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Saran yang telah disampaikan langsung kepada pengurus unit kerja serikat buruh, kemudian diiventarisir dan dirumuskan dalam suatu konsep usulan, selanjutnya akan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dibicarakan oleh pengurus bersama dengan pengusaha pada waktu pertemuan rutin dan atau pada saat penyusunnan Kesepakatan Kerja Bersama yang umum dilaksanakan 2 (dua) tahun sekali.[23]

Pada sitem penyaluran tidak langsung atau lazim disebut sistem perwakilan, dalam pelaksanaannya mirip dengan mekanisme penyelesaian keluh kesah atau penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana diutarakan diatas. Akan tetapi dalam hal ini atasan langsung buruh tidak bertugas untuk menyelesaikan keluhan buruh, melainkan hanya menampung saran, untuk selanjutnya disampaikan kepada pengurus unit kerja serikat buruh secara tertulis. Sebagai tindak lanjut, serikat buruh akan meneruskannya pada pengusaha seperti pada sitem yang pertama.[24]

Dari uraian diatas, nampak perbedaan terjadi antara mekanisme penyelesaian keluh kesah dengan mekanisme penyaluran saran positip yang ditempuh serikat buruh. Mekanisme penyelesaian keluh kesah disini nampak lebih terperinci dan taktis. Hal ini patut dipahami, mengingat masalah keluhan buruh apabila tidak ditanggapi secara hati-hati dan serius akan dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Kenyataan menunjukkan bahwa perselisihan perburuhan pada dasarnya timbul karena pernyataan sikap buruh atas tindakan pengusaha yang bertentangan atau menyimpang dari isi dan jiwa Kesepakatan Kerja Bersama dan atau pen-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

aturan perburuhan yang berlaku.

Hemat saya, setelah mengetahui bagaimana cara pelaksanaan penyaluran aspirasi anggota oleh pengurus serikat buruh di lingkungan perusahaan, khususnya cara penyelesaian keluh kesah anggota, apabila ditinjau secara yuridis formal dengan bertitik tolak makna yang terkandung dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menghindarkan dan menghapuskan bentuk penyelesaian yang bersifat konfrontatip menyimpang dari asas musyawarah untuk mufakat. Ternyata telah memenuhi dan sesuai, lebih jauh langkah yang ditempuh serikat buruh cukup efektif dalam merealisir kehendak pemerintah agar menghindarkan bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan yang bertentangan dan tidak mencerminkan nilai-nilai Pancasila. Hal ini terbukti dengan menurunnya secara dratis bentuk penyelesaian konfrontatip. Dalam laporan perkembangan SPSI di wilayah DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, yang disusun oleh DPC SPSI Kodya Surabaya, dari tahun 1986 sampai dengan bulan Maret 1988 dinyatakan bahwa dari sejumlah 274 unit SPSI yang tercatat tidak pernah terjadi unjuk rasa baik dalam bentuk pemogokan, sabotase atau tindakkan sejenis lainnya. Sedangkan kasus lock out

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

hanya terjadi sebanyak 3 (tiga) kali.[25]

Ditinjau dari sudut kepentingan pengusaha, mekanisme penyelesaian keluh kesah buruh sebagaimana umum ditentukan dalam KKB, sangat memberikan manfaat. Pertama, dengan ditetapkannya pentahapan, diharapkan agar pengusaha tidak secara langsung menangani permasalahan yang timbul melainkan cukup dapat diselesaikan oleh atasan langsung atau atasan lebih tinggi dari buruh yang bersangkutan. Dengan demikian tidak mengganggu waktu, tenaga dan pikiran pengusaha dalam menangani tugas-tugas utama perusahaan. Selebihnya, kenyataan yang menunjukkan semakin menurunnya angka pemogokkan dan bentuk tindakkan sejenis lainnya secara langsung dapat menjaga kelancaran dan kestabilan kerja yang pada dasarnya merupakan prasyarat untuk mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha didalam perusahaan. Terciptanya kondisi yang baik tersebut bagi pengusaha mempunyai arti yang penting dan merupakan modal yang cukup besar bagi dirinya untuk dapat secara leluasa mengkonsentrasikan pikirannya terhadap perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan yang dipimpinnya.

Berbeda dengan pengusaha, dipandang dari kepentingan buruh maupun serikat buruh ternyata mekanisme seperti telah ditentukan dalam KKB mengandung aspek negatip. Bagi buruh, penyampaian keluh kesah tersebut dirasakan cukup berbelit dan merupakan hambatan. Sebab tiap

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tahap dapat diibaratkan sebagai suatu filter (penyaring). Keluh kesah yang disampaikan oleh buruh kepada atasannya pada kenyataaannya terkadang dibekukan dalam arti tidak diteruskan untuk diselesaikan, terutama untuk tuntutan yang bernada cukup keras. Hal ini disebabkan pertimbangan politis semata dari atasan langsung atau atasan lebih tinggi dari buruh yang bersangkutan. Mengingat, apapun yang terjadi sehubungan dengan bidang tugas yang dibawahi adalah merupakan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya akan menentukan kredibilitas atasan langsung maupun atasan lebih tinggi buruh yang bersangkutan dimata pengusaha. Adanya pentahapan penyaluran keluh kesah anggota bagi serikat buruh sendiri sebenarnya melemahkan fungsinya sebagai alat utama untuk memperjuangkan aspirasi anggota. Sebab dengan adanya pentahapan, serikat buruh tidak dapat secara cepat dan tanggap untuk mengetahui problem anggotanya, selanjutnya tidak bisa pula untuk secepatnya menyelesaikan problem tersebut. Kita lihat saja dalam mekanisme, serikat buruh baru pada tahapan ketiga ikut dilibatkan. Kondisi demikian jelas memaksa serikat buruh untuk tidak dapat secara dini memperjuangkan problema anggotanya.

Sebagai langkah penanggulangan demi menjamin kepentingan buruh dan serikat buruh sebagai akibat pengaruh mekanisme sebagaimana umum ditetapkan, dapat dike-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

mukakan metode penyaluran secara langsung sebagai alternatip. Seperti yang dilakukan oleh unit kerja SPSI Hyatt Bumi Surabaya. Dalam KKB yang dibuat antara Management Hyatt Bumi Surabaya dengan SPSI Unit Kerja Hyatt Bumi Surabaya untuk tahun 1988 - 1990, ditetapkan pada bab XVI tentang Cara-cara Penyelesaian Pengaduan dan Keluh Kesah Karyawan sebagai berikut :

> Pasal 41:
> 41.1. Segala keluh kesah dan pengaduan karyawan mengenai segala hal yang menyangkut hubungan kerja dengan pengusaha harus disampaikan secara tertulis kepada Serikat Pekerja untuk diteruskan kepada pengusaha.
>
> 41.2. Apabila perundingan antara Serikat Pekerja dan Pengusaha mengenai hal-hal tersebut tidak mendapatkan penyelesaian atau jalan keluar, maka kedua belah pihak akan meneruskan persoalan/perselisihan tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 022/1957 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/1986.[26]

Upaya yang ditempuh diatas mempunyai beberapa manfaat bagi buruh maupun serikat buruh. Pertama, bagi buruh tidak lagi ada kekawatiran bahwa keluhannya akan dibekukan oleh atasan langsung atau atasan yang lebih tinggi. Kedua, dapat menjamin sampainya keluhan pada pengusaha. Bagi serikat buruh sistem penyaluran langsung dapat membuatnya lebih dini mengetahui problema anggotanya selanjutnya dapat secepatnya pula memperjuangkan tuntutan anggotanya.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

9 M.Manulang, Dasar-Dasar Manajemen, Cet.X, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, h.67.

10 Lihat lampiran 1, Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPSI.

11 Ibid.

12 Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet.IV, Djambatan, Jakarta, 1982, h.1.

13 R.Subekti dan R.Tjitrosudibyo, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Terjemahan), Cet.V, Pradya Paramita, Jakarta, 1975, Buku III bab 7 a.

14 Sukarno, Pembaharuan Gerakan Buruh Di Indonesia Dan Hubungan Perburuhan Pancasila,

15 Wawancara dengan Sekretaris DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, 14 Juni 1988.

16 Sekretariat Negara Republik Indonesia, Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia, 16 Agustus 1983.

17 Jaumid Sugianto, "Upah Peranannya Cukup Strategis", Jawa Pos, 14 Maret 1987, h.V.

18 DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, Laporan Perkembangan Dan Kegiatan SPSI Surabaya, 18 Nopember 1987, h.2.

19 Jaumid Sugianto, loc.cit.

20 Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Nomor Kep-72/MEN/84,"Tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur", 31 Maret 1984.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

[21] Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Nomor Kep-1108/MEN/1986, "Tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja", 30 Oktober 1986.

[22] P.T. Unilever Indonesia, Kesepakatan Kerja Bersama 1988-1989, Jakarta, 1 Januari 1988, h.50.

[23] Wawancara dengan Ketua Unit Kerja SPSI P.T. Unilever Indonesia, 20 Juni 1988.

[24] Ibid.

[25] DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, op.cit., h.7.

[26] Hyatt Bumi Surabaya, Kesepakatan Kerja Bersama 1988-1990, Surabaya, 9 Februari 1988, h.26.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB III

SERIKAT BURUH SEBAGAI PARTNER PENGUSAHA DALAM PERUSAHAAN

Peranan serikat buruh terhadap pengusaha merupakan perimbangan dan konsekuensi logis atas fungsi serikat buruh terhadap anggotanya (buruh). Bagi anggotanya, serikat buruh memantapkan diri sebagai pelindung, pembela dan penyalur aspirasi. Sebaliknya, terhadap pengusaha, serikat buruh bertanggung jawab untuk bersama pengusaha meningkatkan mutu dan pribadi buruh yang memiliki etos kerja pembangunan, berjiwa pengabdian, disiplin dan produktif serta mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan.

III.1. Serikat Buruh Sebagai Partner Pengusaha Dalam Produksi

Secara umum kewajiban serikat buruh terhadap pengusaha ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan.[27] Pada pasal 3 ayat (1) disebutkan bahwa, suatu serikat buruh yang menyelenggarakan perjanjian perburuhan wajib memberitahukan isi perjanjian dan keterangan-keterangan terhadap perjanjian itu kepada anggotanya. Lebih jauh dalam pasal 4 ayat (1) ditentukan bahwa serikat buruh juga wajib mengusahakan agar anggotanya meme -

Skripsi PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA SENTOT USDEX HIDAYAT

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

nuhi aturan yang berlaku untuk mereka. Sebagai keleluasaan pada pasal 4 ayat (2) dinyatakan bahwa tanggung jawab serikat buruh terhadap anggotanya hanya apabila hal itu telah ditentukan dalam perjanjian perburuhan.

Dengan berlandaskan peraturan diatas, praktek hubungan antara serikat buruh dengan pengusaha di lingkungan perusahaan secara lebih terperinci, umum telah diatur dalam KKB atau Collective Labour Agreement (CLA) yang dibuat atas dasar kesepakatan para pihak, yaitu serikat buruh dengan pengusaha. Maksud dan tujuan dibuatnya KKB, diantaranya untuk mempertegas hak dan kewajiban pengusaha, serikat buruh dan buruh serta untuk membina, memperbaiki dan mengembangkan hubungan kerja sama yang harmonis antara pengusaha, serikat buruh dan buruh. Disisi lain, dibuatnya KKB disuatu perusahaan dapat berarti membatasi ruang lingkup tanggung jawab atau kewajiban masing-masing pihak. Seperti dalam hubungannya dengan peranan serikat buruh sebagai partner pengusaha dalam produksi (partner in production) yang pada dasarnya berarti baik serikat buruh maupun pengusaha wajib bekerja sama serta membantu kelancaran dalam usaha menaikkan produksi dan produktifitas, dalam hal ini luasnya tanggung jawab atau kewajiban serikat buruh terhadap pengusaha hanya meliputi dan terbatas untuk hal yang telah disebutkan dalam KKB dan atau hal yang telah diatur diluar KKB oleh serikat buruh dan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pengusaha melalui perundingan bersama serta atas persetujuan kedua belah pihak. Sebagai contoh, dapat dikemukakan disini KKB P.T. Unilever Indonesia. Pada bab X KKB tersebut menetapkan sebagai berikut :

> Pasal 45 :
> Kedua belah pihak bersepakat untuk melaksanakan usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perusahaan yang pada gilir - annya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
>
> Usaha termaksud antara lain dengan jalan :
> 1. Mendorong para pelaku dalam proses produksi senantiasa meningkatkan disiplin kerja ;
> 2. Mendorong para pelaku dalam proses produksi untuk menghindarkan diri dari tindakkan pemborosan di - dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.[28]

Dalam hubungan sebagai partner in production sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, yang menjadi inti permasalahan adalah bahwa serikat buruh di lingkungan perusahaan diharapkan mampu menunjukkan tanggung jawabnya untuk membantu pengusaha dalam upaya meningkatkan produksi dan produktivitas. Berkaitan dengan hal tersebut secara sepihak serikat buruh telah menetapkan langkah kebi - jaksanaan yang diarahkan untuk peningkatan produksi dan produktivitas sebagaimana dicanangkan dalam salah satu sasaran program umum yang bersifat kedalam yaitu sebagai berikut :

> 2. Program Peningkatan Produksi, Produktivitas.
> a. Mengupayakan terbentuknya etos kerja pembangunan dan semangat kerja tercermin dalam Proni-Semut Hitam di lingkungan semua pekerja di Indonesia.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

b. Ikut aktif dalam kegiatan peningkatan produksi dan produktivitas dilingkungan usaha.

c. Menyelenggarakan kegiatan dan latihan peningkatan ketrampilan di lingkungan pekerja.

d. secara teratur mengadakan kegiatan yang mendorong peningkatan produksi dan produktivitas dengan pilihan dan slogan-slogan peningkatan produksi dan produktivitas.[29]

Pelaksanaan program tersebut dalam praktek tidak keseluruhannya harus ditempuh, melainkan sebagaimana telah umum ditetapkan dalam KKB yang dibuat bersama pengusaha, maka hanya terbatas pada upaya yang telah disepakati saja. Sebagai contoh KKB P.T. Unilever Indonesia seperti dikemukakan diatas, disitu ditetapkan bahwa upaya sementara yang mesti dilakukan serikat buruh dalam rangka peningkatan produksi dan produktivitas adalah upaya meningkatkan disiplin kerja dan upaya untuk mendorong para pelaku proses produksi agar menghindarkan diri dari tindakan pemborosan.[30] Diluar tugas yang secara formal ditetapkan dalam KKB, serikat buruh dalam upaya untuk tetap menunjukkan tanggung jawabnya sebagai rekan kerja pengusaha dalam produksi selalu berusaha merealisir program yang telah ditetapkan dengan melalui tindakan ikut ambil bagian dalam semua kegiatan pengusaha yang arahnya kepeningkatan produksi dan produktivitas. Misalnya, dalam hal pengusaha menyelenggarakan trainning atau pendidikan dan latihan ketrampilan di lingkungan perusahaan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

serikat buruh berusaha untuk ikut terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan menempatkan diri dalam Trainning Commitee atau dengan mengkoordinir anggotanya agar bersedia mengikuti trainning demi untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keahlian dalam bidang pekerjannya masing-masing.[31]

Hemat saya, materi program yang telah dicanangkan dalam salah satu sasaran program umum serikat buruh adalah merupakan langkah yang tepat bagi upaya peningkatan produktifitas dan produksi. Dalam materi programnya nampak bahwa serikat buruh lebih menekankan perhatian pada faktor manusia, yaitu pentingnya dilakukan upaya peningkatan produktivitas buruh melalui pembinaan kedisiplinan peningkatan skill. Hal ini merupakan tindakkan yang e - fektif, sebab pada dasarnya peningkatan produksi tidak saja tergantung pada besarnya modal atau peralatan teh - nis yang lengkap, melainkan banyak ditentukan oleh prestasi kerja para pelaku proses produksi. Seperti dikemukakan oleh AS. Munandar bahwa peningkatan produksi tergantung pada kuantitas produktivitas pekerja, sedangkan produktivitas itu sendiri untuk kira-kira 90 % bergantung pada prestasi kerja sitenaga kerja dan yang 10 % bergantung kepada perkembangan tehnologi dan bahan mentah.[32] Disini nampak bahwa yang paling menentukan peningkatan produksi adalah faktor manusia, sehingga upa-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ya yang paling mendasar untuk dilaksanakan dalam rangka peningkatan produksi adalah upaya untuk lebih meningkatkan produktivitas buruh. Disisi lain, langkah kebijaksanaan serikat buruh seperti dikemukakan diatas secara moral adalah merupakan pencerminan sikap perhatian yang besar dan rasa kepedulian yang tinggi terhadap perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu sangat perlu kiranya apabila pihak pengusaha maupun pemerintah ikut menunjang keberhasilan pelaksanaan program serikat buruh secara menyeluruh.

III.2. Serikat Buruh Sebagai Partner Pengusaha Dalam Keuntungan

Peranan serikat buruh selaku partner dalam keuntungan (partner in profit) merupakan realisasi pelaksanaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-1109/MEN/1986 tentang Pedoman Pembentukan, Pembinaan dan Pengembangan Serikat Pekerja Di Perusahaan yang didalamnya menetapkan bahwa salah satu fungsi, peranan dan tugas pokok Serikat Pekerja adalah meningkatkan partisipasinya dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasilla dan menyusun KKB.[33] Serikat buruh dalam hubungan ini mempunyai 2 tugas pokok yaitu : (a). Memberikan arahan dan penjelasan kepada segenap anggota agar dalam menuntut hak menikmati keuntung-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

an yang diperoleh perusahaan hendaknya didasari pertimbangan akan pentingnya pencapaian tujuan, perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan; (b). Bersama-sama dengan pengusaha menentukan dan menetapkan bagaimana dan dalam bentuk apa keuntungan yang diperoleh perusahaan dikelolah demi kepentingan pihak pengusaha dan pihak buruh. Tugas pokok yang pertama, dimaksudkan untuk meluruskan pandangan yang kurang tepat dan menghindarkan timbulnya gejolak dikalangan anggota, mengingat dalam kenyataannya buruh kurang memahami dan mengerti bahwa di dalam mempergunakan keuntungan yang didapat perusahaan itu harus dikelolah sedemikian rupa, sehingga tujuan, perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin serta kesejahteraan buruh dapat pula ditingkatkan. Buruh umumnya berpikiran apabila perusahaan meningkat keuntungannya, maka secara otomatis peningkatan kesejahteraan mereka harus dilakukan. Pemikiran tersebut memang logis akan tetapi kurang tepat, sebab menandakan buruh lebih mementingkan kepentingannya sendiri tanpa mempertimbangkan segi lain. Padahal pemanfaatan keuntungan perusahaan harus dirasakan kedua belah pihak secara layak dan serasi.

Realisasi pembagian keuntungan bagi buruh dalam bentuk peningkatan kesejahteraan seperti misalnya: kenaikan upah, pemberian jaminan sosial dan bentuk tun-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

jangan lainnya, penetapannya harus dipertimbangkan dengan perkembangan perusahaan. Serikat buruh sebagai partner in profit harus membantu pengusaha untuk bersama-sama mengelolah keuntungan untuk ditetapkan dalam KKB. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk dapat menempatkan diri sebagai partner yang tepat serikat buruh menetapkan upaya diantaranya seperti ditentukan dalam sasaran program pemantapan dan peningkatan pengabdian organisasi yaitu dengan mengadakan pembinaan terhadap tenaga-tenaga khusus dibidang pengupahan, labour economic yang membantu organisasi, penelitian dan perundingan. Selanjutnya, meningkatkan keikut sertaan peranan organisasi dalam Dewan Penelitian Pengupahan nasional/daerah dengan meningkatkan kualitas anggota dewan, support informasi dan data-data yang lebih baik dari organisasi; serta meningkatkan keikut-sertaan organisasi dalam pelaksanaan program kesejahteraan pekerja yang dilakukan pengusaha.[34]

Pelaksanaan bentuk kerja sama tersebut dibeberapa perusahaan nampak dari hasil penetapan upah dan atau tunjangan lain sebagaimana diputuskan dalam KKB yang merupakan konsensus kedua belah pihak, pengusaha dan serikat buruh. Sebagai contoh, KKB yang dibuat antara P.T. Faroka S.A. dengan Unit Kerja SPSI P.T. Faroka S.A. tahun 1985-1987, menetapkan hal sebagai berikut:

Pasal 8 : Upah Pokok.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Yang dimaksud Upah Pokok pada prinsipnya adalah Upah Pokok lama (yang berlaku pada KKB/CLA periode 1982-1985) yang telah diperhitungkan dengan Indeks bulan Agustus 1985 termasuk didalamnya Tunjangan Keluarga.

Pasal 9 : Tunjangan-tunjangan.
Terhitung mulai tanggal 1 April 1986, pengusaha akan memberikan Tunjangan Kemahalan sebesar 2½ % (dua setengah persen) dari upah pokok, yang akan ditinjau dari tahun ketahun sesuai dengan kemampuan pengusaha.

Pasal 12 : Pembagian rokok.
Tiap bulan diberikan rokok cuma-cuma kepada masing-masing pekerja sebanyak 4 (empat) slof, dari salah satu produksi perusahaan yang jenisnya akan ditentukan oleh perusahaan.[35]

Contoh lain dikemukakan disini KKB P.T. Unilever Indonesia periode tahun 1988-1989. Peningkatan kesejahteraan buruh sebagai realisasi pembagian profit ditetapkan sebagai berikut :

Pasal 14 : Sistem Penggajian.
Setiap tahun dilakukan 2 (dua) kali penyesuaian gaji yaitu setiap tanggal 1 Januari dan tanggal 1 Juli. Disepakati bersama bahwa besarnya kenaikan adalah sebagai berikut :

- Tahun 1988	: 1 Januari	: 2%
	1 Juli	: 3%
- Tahun 1989	: 1 Januari	: 2%
	1 Juli	: 3%

Pasal 20 : Tunjangan Khusus Tahunan.
a. Sebulan menjelang tiap-tiap Hari Raya, pengusaha akan memberikan penggantian Tunjangan Hari Raya kepada para karyawan sebesar 1½ (satu setengah) bulan gaji bruto dengan minimum Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).(garis bawah dari saya).

Pasal 21 : Distribusi.
1. Pengusaha dan serikat buruh telah sama-sama menyetujui bahwa kepada karyawan diberikan barang hasil produksi perusahaan setiap bulannya dengan cuma-cuma.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

	Karyawan JC 3-9a	Karyawan JC 10-16
- Minyak Goreng Delfia	3 kg	4 kg
- Blue Band	3 kg	4 kg
- Sabun cuci Sunlight	7 batang	7 batang
- Rinso (Medium)	7 bungkus	7 bungkus
- Sabun mandi Lux	6 batang	6 batang
- Pepsodent (Ec.)	5 bungkus	5 bungkus
- Sunsilk	2 botol	2 botol
- Vim Scourer	-	1 canister

2. Pengusaha dalam keadaan terpaksa dapat merubah barang distribusi sepanjang menyangkut pembungkusan tanpa mengurangi jumlah mutu yang seharusnya diterima karyawan.[36]

Perincian bentuk dan besarnya tunjangan sebagaimana ditetapkan dalam KKB seperti contoh diatas, telah menunjukan bahwa dalam mengelolah profit terutama bagi peningkatan kesejahteraan buruh didasari atas perhitungan yang matang dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan, perkembangan serta kelangsungan hidup perusahaan. Disamping hal tersebut hemat saya, juga telah menunjukan bahwa serikat buruh turut menentukan dan terlibat bersama pengusaha mengelolah keuntungan yang diraih perusahaan.

III.3. Serikat Buruh Sebagai Partner Pengusaha Dalam Pertanggungjawaban

Hubungan ini didasari pada asas tanggung jawab yang merupakan landasan Hubungan Perburuhan Pancasila.[37] Penerapannya pada partner dalam pertanggungjawaban mengandung 2 (dua) segi; disatu pihak serikat buruh berke-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

wajiban merasa ikut bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan, dilain pihak sebagai imbangangannya pengusaha harus merasa ikut bertanggung jawab terhadap kesejahteraan buruh. Sesuai dengan dasar falsafah Pancasila, maka kedua segi tanggung jawab tersebut harus diperluas lagi yaitu perlunya kedua belah pihak, pengusaha dan serikat buruh (buruh), memiliki rasa tanggung jawab kepada masyarakat, kepada kepentingan negara dan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian partner in responsibility mencakup bentuk dan meliputi tanggung jawab dalam hal sebagai berikut :

(a). Tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa.

(b). Tanggung jawab kepada bangsa dan negara.

(c). Tanggung jawab kepada masyarakat.

(d). Tanggung jawab kepada buruh serta keluarganya.

(e). Tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Dipandang dari obyek sasaran pertanggungjawaban, maka tanggung jawab serikat buruh bersama pengusaha dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) yaitu : tanggung jawab kedalam perusahaan dan tanggung jawab keluar perusahaan. Tanggung jawab kedalam perusahaan berarti bahwa serikat buruh dan pengusaha secara timbal balik mempunyai tanggung jawab terhadap satu sama lainnya untuk memenuhi kewajibannya masing-masing. Sebagaimana ditetapkan dalam

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Undang-Undang nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, tepatnya pada pasal 4 ayat (1) disebutkan bahwa "Suatu Serikat buruh atau perkumpulan majikan yang menyelenggarakan perjanjian perburuhan, wajib mengusahakan agar anggotanya memenuhi aturan yang berlaku untuk mereka". Secara global pengertiannya bahwa pihak pengusaha bertanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya sebagaimana telah ditetapkan dalam KKB, demikian juga pihak serikat buruh harus mengusahakan agar setiap anggotanya memenuhi kewajibannya seperti telah ditentukan dalam KKB. Perwujudan tanggung jawab kedalam ini pada dasarnya pelaksanaan partner in production dan partner in profit.

Tanggung jawab keluar merupakan perluasan dari tanggung jawab kedalam. Serikat buruh dengan pengusaha secara bersama harus memiliki tanggung jawab kepada masyarakat sekeliling, kepada kepentingan negara serta kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dalam skripsi ini tanggung jawab keluar perusahaan tidak dibahas dengan pertimbangan bertolak dari judul skripsi yang secara khusus membicarakan hal-hal di lingkup perusahaan.

Dalam hubungan sebagai partner in responsibility, pengertian bertanggung jawab bagi serikat buruh adalah bentuk tanggung jawab moral terhadap pengusaha atas kewajiban buruh yang harus dilakukannya sesuai dengan per-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

janjian, bukan tanggung jawab secara yuridis terhadap pengusaha. Pembatasan tersebut dimaksudkan untuk memilahkan hal yang merupakan tanggung jawab buruh secara pribadi dan hal yang merupakan tanggung jawab serikat buruh secara organisatoris. Dalam pelaksanaan hubungan kerja apabila terbukti buruh secara pribadi telah berbuat sesuatu yang merugikan perusahaan, maka beban tanggung jawab terletak pada diri pribadi buruh yang bersangkutan bukan pada serikat buruh. Serikat buruh baru akan dimintai pertanggungjawaban secara yuridis apabila timbulnya kerugian perusahaan disebabkan kesengajaannya (serikat buruh). Seperti ditetapkan dalam pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 bahwa "Majikan yang menyelenggarakan perjanjian perburuhan, dapat minta kerugian kepada serikat buruh yang sengaja berbuat bertentangan dengan kewajibannya".

Hemat saya, tanggung jawab serikat buruh dalam hubungannya sebagai partner in responsibility adalah merupakan jawaban atas persepsi negatip atau anggapan buruk sebagian pengusaha yang masih memandang bahwa keberadaan serikat buruh di lingkungan perusahaan hanya merupakan penghambat dan sebagai kekuatan yang dapat menekan pengusaha sehingga mempengaruhi ketenangan dan kelancaran usaha. Sebab dengan adanya hubungan ini, membuktikan bahwa serikat buruh dibentuk bukan sekedar untuk mencari status

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

atau pengakuan, melainkan untuk menampilkan diri sebagai penanggung jawab atas kelancaran dan ketenangan usaha melalui upaya pembinaan buruh agar memiliki jiwa pengabdian, disiplin, produktif dan bertanggung jawab.

[27]Imam Soepomo, Hukum Perburuhan, Cet.V, Djambatan, Jakarta, 1981, h.16.

[28]P.T. Unilever Indonesia, op.cit., h.46.

[29]Hasil Konggres Nasional II FBSI, Tentang Program Umum Organisasi SPSI tahun 1985-1990, Jakarta 26 s/d 30 Nopember 1985, h.52.

[30]P.T. Unilever Indonesia, loc.cit.

[31]Wawancara dengan Wakil Ketua I DPD SPSI Jawa Timur, 27 Juni 1988.

[32]Ashar Sunyoto Munandar, "Menuju Budaya Produktivitas Di Indonesia", Manajemen, Nomor 23 tahun VI, Januari-Pebruari, 1986, h.29.

[33]Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Nomor Kep-1109/MEN/1986, "Tentang Pedoman Pembentukan, Pembinaan dan Pengembangan Serikat Pekerja Di Perusahaan", 30 Oktober 1986.

[34]Hasil Konggres Nasional II FBSI, op.cit., h.42.

[35]P.T. Faroka S.A., Kesepakatan Kerja Bersama 1985-1987, Malang, 1 Juli 1986, h.20 dan 25.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

[36]P.T. Unilever Indonesia, op.cit., h.25.

[37]Lihat lampiran I, Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPSI.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB IV

H A M B A T A N

Kehadiran serikat buruh sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan Hubungan Industrial Pansila. Serikat buruh sebagai salah satu sarana utama dalam membina buruh menjadi pekerja yang penuh dedikasi, disiplin serta produktif merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat tepat. Akan tetapi apa yang diharapkan oleh serikat buruh untuk dapat berperan dan berfungsi sebagai seorang mitra kerja dalam pelaksanaannya masih belum sebagaimana yang diharapkan, hal ini disebabkan masih banyak kendala yang harus dihadapi baik yang datang dari intern organisasi maupun dari luar organisasi. Masalah tersebut merupakan tantangan yang tengah dihadapi serikat buruh hingga saat ini.

IV.1. Hambatan Dalam Organisasi

Bagi serikat buruh, faktor penghambat dari dalam organisasi yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan fungsi serikat buruh meliputi 3(tiga) hal, yaitu ; (a). Masalah kepemimpinan ; (b). Partisipasi anggota ; (c). Prasarana.[38] Masalah kepemimpinan serikat buruh saat ini timbul dari berbagai sebab dan kebutuhan. Pertama, timbul sebagai akibat dari proses peleburan dan kedua timbul karena adanya tuntutan pola kepemimpinan baru yang mampu mengemban tugas serikat bu-

Skripsi PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA SENTOT USDEX HIDAYAT

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ruh dimasa yang akan datang. Proses peleburan serikat buruh dalam satu wadah tunggal yang dihasilkan oleh suatu konsensus nasional menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), memerlukan suatu pola kepemimpinan dalam masa transisi yang dapat memahami segala sesuatu yang melatar belakangi proses peleburan itu serta menjaga dan mengembangkan solidaritas menuju kearah penggemblengan kekompakan kepemimpinan. Keterikatan serikat buruh dalam pembangunan nasional memerlukan corak kepemimpinan tertentu. Kepemimpinan serikat buruh tidak cukup hanya memiliki kemauan keras dan semangat yang berkobar-kobar saja dalam membela dan melindungi kepentingan buruh, melainkan harus pula memiliki wawasan nasional sehingga mampu dan sanggup memadukan tugas tersebut dengan kepentingan masyarakat lebih luas. Dibeberapa perusahaan, figur pimpinan termasuk pengurus lainnya yang menjalankan roda organisasi ternyata bukan figur yang diharapkan dapat dan mampu melaksanakan fungsi serikat buruh secara baik. Banyak diantara pimpinan yang kurang menguasai bidang perundang-undangan dan peraturan yang berlaku sebagai dasar dan pedoman kerja, disebabkan faktor pendidikan dan kemampuan bidang organisasi yang minim.[39] Hal ini jelas menjadi faktor penghambat yang pokok, bagaimana mungkin aspirasi anggota dapat diperjuangkan dan bagaimana serikat buruh dapat berperan sebagai partner kerja yang tepat, apabila pimpinan serikat buruh

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tidak memiliki kemampuan. Misalnya, dalam rangka peningkatan produktivitas buruh yang diupayakan melalui training atau pendidikan latihan ketrampilan di lingkungan perusahaan dalam hal ini apabila pimpinan serikat buruh tidak dapat mengorganisir pelaksanaannya dan atau memiliki bekal pengetahuan tentang materi pendidikan, maka serikat buruh tidak akan dapat berbicara banyak.

Faktor kedua menyangkut soal partisipasi anggota. Dalam suatu organisasi kekuatan terpenting terletak pada anggota. Suatu organisasi akan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila memperoleh dukungan yang besar dari semua anggotanya. Sebaliknya, organisasi tidak akan bisa merealisasi tujuannya apabila tidak mendapatkan dukungan sepenuhnya dari anggota. Keadaan yang terakhir ini, yaitu kurangnya dukungan anggota serikat buruh terhadap pelaksanaan fungsi serikat buruh dewasa ini merupakan masalah yang tengah dihadapi serikat buruh. Kenyataan menunjukan bahwa banyak diantara anggota serikat buruh yang bersikap pasif dan acuh tak acuh terhadap aktivitas serikat buruh, bahkan yang lebih memrihatinkan ada sebagian buruh yang tidak tertarik untuk menjadi anggota serikat buruh.[40] Situasi demikian setelah ditelusuri ternyata dipengaruhi oleh keadaan pengurus serikat buruh itu sendiri, pertama karena kurangnya kepercayaan anggota terhadap kemampuan pengurus yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

memimpin mereka, menyebabkan anggota kurang respon terhadap aktivitas serikat buruh. Kedua, kurangnya komunikasi yang dilakukan pengurus terhadap anggotanya sehingga menyebabkan anggota tidak mengetahui aktivitas yang dilakukan pengurus, dampaknya timbul penilaian dari sementara anggota bahwa pengurus tidak aktif dan tidak dapat bekerja. Pengaruh lainnya timbul karena adanya rasa takut pada diri anggota terhadap sikap sementara pengusaha yang terkadang akan mendiskriditkannya, apabila nampak bahwa anggota yang bersangkutan terlalu aktif terlibat dalam kegiatan serikat buruh.[41] Hemat saya, masalah kepemimpinan dan partisipasi anggota sebenarnya merupakan suatu conditio sine quanon, satu sama lain merupakan musabab yang saling mempengaruhi dan mengkondisikan.

Satu faktor lainnya yang tak kalah besar pengaruhnya terhadap keberhasilan pelaksanaan fungsi serikat buruh adalah prasarana yang menyangkut soal keuangan atau dana organisasi. Pada dasarnya dana organisasi merupakan salah satu elemen yang penting bagi kemajuan, perkembangan dan kelestarian organisasi. Hal ini sangat dirasakan oleh serikat buruh dalam upayanya mewujudkan apa yang telah ditetapkannya dalam sasaran program. Kurangnya dana yang tersedia untuk mencukupi kebutuhan serikat buruh dalam melaksanakan aktivitasnya pada saat ini benar-benar dirasakannya sebagai suatu kendala yang cukup berar-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ti bagi kemajuan dan perkembangan serikat buruh. Saat ini serikat buruh telah melakukan upaya penggalian dana baik yang berasal dari intern organisasi maupun dari pihak luar. Penghimpunan dana secara intern diperoleh dari uang pangkal yang dikenakan bagi setiap buruh pada saat masuk menjadi anggota dan uang iuran yang dikenakan setiap bulan bagi setiap buruh yang telah terdaftar sebagai anggota.[42] Sedangkan penghimpunan dana dari pihak luar diperoleh dari bantuan sukarela perusahaan secara insidentil dan atau donasi dari pemerintah.[43] Akan tetapi dana yang terhimpun hanya dapat menutup kebutuhan rutine yang tidak menyeluruh.[44] Kondisi demikian semakin diperburuk dengan kenyataan bahwa masih jarang unit kerja serikat buruh menerapkan sistem penarikan iuran melalui pengusaha (Check Off System) sebagai suatu cara yang efektif dan efisien dalam menjamin ketertiban dan kelancaran pemasukan dana organisasi. Berdasarkan rekapitulasi DPC SPSI Kodya Tk.II Surabaya disebutkan, bahwa di sekton Kimia, Energi dan Pertambangan (KEP) dari 42 unit kerja SPSI yang ada hanya 26 unit kerja yang menarik iuran dengan Check Off System (COS); kemudian di sektor Pariwisata, Makanan dan Minuman (PARMAMIN), dari 37 unit kerja SPSI terdapat 15 unit kerja yang menerapkan COS; sedang di sektor Textil/Sandang, dari sebanyak 19 unit kerja SPSI yang ada hanya 4 unit kerja yang menggunakan cara COS.[45] Hal ini tentu saja ku-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

rang menjamin pemasukan dana secara menyeluruh, akibatnya dana organisasi tidak terhimpun sebagaimana yang diharapkan. Pada gilirannya aktivitas serikat buruh yang membutuhkan biaya tidak dapat dilaksanakan. Misalnya pada program pendidikan dan latihan ketrampilan bagi anggota, sampai sekarang masih belum bisa dilaksanakan secara mandiri oleh serikat buruh.

Hemat saya, ketiga masalah pokok intern yang menjadi halangan keberhasilan pelaksanaan fungsi serikat buruh adalah merupakan masalah umum yang dihadapi oleh setiap organisasi apapun bentuk dan macamnya. Jadi, bukan merupakan hal yang asing apabila serikat buruh sebagai salah satu macam organisasi dihadapkan pada soal krisis kepemimpinan, kurangnya partisipasi anggota dan minimnya dana organisasi. Negara sebagai suatu bentuk organisasi yang besar saja terkadang juga dihadapkan pada permasalahan yang serupa. Akan tetapi, kuantitas dan kualitas hambatan yang dihadapi tidak sama.

Apabila kita telusuri musabab timbulnya kendala yang tengah dihadapi serikat buruh, pada dasarnya terletak pada kelemahan manajemen sebab kenyataannya kurangnya kemantapan dalam melakukan rekrutment pengurus, kaderisasi maupun pengelolahan keuangan yang dilakukan serikat buruh di lingkup perusahaan nampak jelas terlihat dibeberapa unit kerja.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

IV.2. Hambatan Luar Organisasi

Disamping faktor intern organisasi, serikat buruh juga dihadapkan dengan hambatan yang berasal dari luar organisasi. Untuk sementara ini yang nampak sebagai penghambat adalah pengusaha. Pada kenyataannya hambatan tersebut mengarah pada persoalan yang menyangkut eksistensi serikat buruh di lingkungan perusahaan serta menyangkut soal pelaksanaan atau aktivitas pengurus serikat buruh sehubungan dengan fungsinya sebagai penyalur aspirasi buruh. Kehadiran serikat buruh sebagai wadah buruh dan sekaligus sebagai alat untuk melindungi dan membela kepentingan buruh, telah menimbulkan persepsi yang bukan-bukan dari sementara pengusaha terhadap maksud dan tujuan dibentuknya serikat buruh. Lebih lanjut kekuatiran tersebut telah melahirkan sikap antipati terhadap keberadaan serikat buruh. Sebagai bukti, sebagaimana telah disinggung dimuka, ada sekitar 15 perusahaan industri khusus di wilayah Surabaya yang menolak pendirian unit kerja SPSI di lingkungan perusahaannya.[46] Dilain hal dibuktikan juga dari hasil Study Komparasi pihak DPD SPSI Jawa Timur bahwa gerak aktivitas serikat buruh banyak mengalami kesulitan, tidak leluasa dan selalu mendapat pengawasan ketat dari pihak pengusaha. Bahkan tidak jarang pengurus yang terpaksa di-PHK. Ada sekitar 25 % dari PHK yang terjadi mengenai para kader SPSI diperusahaan.[47] Ba-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

nyak upaya lainnya yang dilakukan pengusaha untuk membatasi aktivitas serikat buruh di perusahaan baik yang bersifat langsung maupun yang secara tidak langsung. Salah satu cara yang umum, yaitu dengan meningkatkan volume kerja bagi pengurus, sehingga dengan demikian sangat sedikit peluang pengurus serikat buruh untuk menjalankan roda organisasi, khususnya dalam menjalankan fungsinya sebagai penyalur aspirasi.[48] Kurangnya waktu bagi pengurus serikat buruh, karena banyaknya pekerjaan yang harus ditangani menyebabkan tidak ada kesempatan mengadakan konsultasi dengan perangkat lebih atas maupun mengadakan koordinasi dengan anggota. Pembatasan yang bersifat langsung dilakukan oleh pengusaha dengan jalan tidak memberikan ijin dengan alasan tertentu pada pimpinan serikat buruh untuk melaksanakan fungsinya dan atau menunjukan sikap tidak senang kepada pimpinan serikat buruh yang nampak aktif memperjuangkan kesejahteraan anggotanya.

Kondisi yang menyebabkan banyak pengusaha yang enggan atas kehadiran serikat buruh, diantaranya disebabkan pengaruh pengalaman pahit masa lalu dalam melaksanakan sistem hubungan industrial. Pada masa sekitar 2 dasawarsa yang lalu, keberadaan serikat buruh banyak dipengaruhi kondisi sosial politik. Pandangan marxisme dan historis materialisme serta klassen-strijds theorie telah mempengaruhi pola hubungan antara pihak serikat buruh dan pihak pengusaha se-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

bagai pola hubungan antara 2 golongan atau dua kelas yang berbeda kepentingan dan saling bertentangan. Akibatnya pola hubungan antara pihak serikat buruh dengan pengusaha bersifat konfrontatif dan kontradiktif satu sama lainnya. Hal ini nampak dalam upaya penyelesaian perselisihan yang mereka tempuh, yaitu mesti dilakukan secara konfrontatif melalui pemogokan, unjuk rasa, lock out dan bentuk pertentangan lainnya. Tentu saja kondisi demikian sangat tidak menjamin ketenangan kerja maupun ketenangan usaha, lebih jauh juga akan selalu mengancam perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pengalaman buruk dalam sejarah hubungan perburuhan tersebut hingga sekarang masih menghantui sebagian pengusaha yang akhirnya menimbulkan sikap antipati terhadap keberadaan serikat buruh.

Hemat saya, kekuatiran sebagian pengusaha terhadap kehadiran serikat buruh karena pengaruh pengalaman masa lalu, dewasa ini sudah tidak pada tempatnya. Sebab hubungan industrial yang sekarang berasaskan Pancasila telah merombak secara total pola hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan pihak serikat buruh (buruh) menjadi pola hubungan kerja sama yang serasi, selaras dan seimbang dengan selalu menjunjung tinggi musyawarah untuk mufakat dalam setiap pemecahan masalah yang timbul di perusahaan. Hal ini mestinya patut dipahami oleh pengusaha dan harus benar-benar dihayati, sehingga tak perlu kekuatiran itu

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dipegang teguh. Kekuatiran memang perlu ada, akan tetapi tidak untuk diarahkan kepada apa yang semestinya tidak perlu dikuatirkan lagi. Serikat buruh yang keberadaannya diakui secara nasional, bahkan merupakan kebijaksanaan pemerintah untuk direalisasikan disetiap perusahaan tentunya sudah dapat dipastikan akan menjamin terciptanya hubungan kerja yang baik dan menjunjung tinggi hak dan kewajiban masing-masing pihak, pengusaha dan serikat buruh (buruh). Jadi tidak perlu dikuatirkan oleh pengusaha.

[38]DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, op.cit., h.5.

[39]Ibid., h.4.

[40]Wawancara dengan Wakil Ketua I DPD SPSI Jawa Timur, 27 Juni 1988.

[41]Ibid.

[42]Lihat lampiran I, h. 21.

[43]Ibid., h.13

[44]DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, loc.cit.

[45]DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, Lampiran Laporan Perkembangan dan Kegiatan SPSI Surabaya, 18 Nopember 1987.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

[46](P-47), loc.cit.

[47]"Perintis Unit Kerja SPSI Sering Terkena PHK", Surabaya Post, 16 Juli 1987, h.III.

[48]Wawancara dengan dengan Sekretaris DPC SPSI Kodya Dati II Surabaya, 14 Juni 1988.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1. Kesimpulan

Dari keseluruhan uraian sebagaimana dikemukakan pada bab di muka, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Aspirasi buruh yang hendak disalurkan serta diperjuangkan serikat buruh pada dasarnya merupakan aspirasi yang bersifat normatif artinya masih mendasarkan pada peraturan yang berlaku. Sedangkan pelaksanaan fungsi serikat buruh sebagai alat untuk menyalurkan aspirasi buruh, dalam praktek berpedoman pada aturan yang mencerminkan asas musyawarah untuk mufakat serta selalu menjamin ketenangan kerja dan ketenangan usaha di dalam perusahaan. Jadi, seyogyanya pengusaha tidak perlu kuatir atau bahkan berpikiran buruk terhadap aktivitas serikat buruh yang nota bene selalu mendasarkan prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

2. Keberadaan serikat buruh di lingkungan perusahaan sebenarnya sangat penting bagi pengusaha. Peranannya sebagai rekan kerja pengusaha baik dalam produksi, keuntungan maupun pertanggungjawaban, menunjukan bahwa serikat buruh ikut andil terhadap perkembangan dan

Skripsi PELAKSANAAN FUNGSI SERIKAT BURUH TERHADAP BURUH DAN PENGUSAHA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KODYA SURABAYA SENTOT USDEX HIDAYAT

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kelangsungan hidup perusahaan. Akan tetapi berhubung serikat buruh belum dapat secara keseluruhan merealisir programnya, maka arti penting tersebut belum nampak dan dirasakan oleh sebagian pengusaha di lingkungan perusahaan.

3. Hambatan yang dihadapi serikat buruh dalam melaksanakan fungsinya baik terhadap buruh sebagai anggotanya maupun terhadap pengusaha, disebabkan 2 (dua) faktor, yang pertama faktor dalam tubuh organisasi serikat buruh sendiri dan kedua, adalah pengusaha. Satu hal yang ironis, ternyata hambatan yang ada tersebut diantaranya berpangkal pada buruh dan atau pengusaha itu sendiri.

V.2 S a r a n

1. Untuk dapat mencapai keberhasilan pelaksanaan fungsi serikat buruh sebagai alat penyalur aspirasi anggotanya, maka perlu ditempuh upaya sebagai berikut :
   a. Perlu memilih figur pimpinan unit kerja serikat buruh yang mumpuni dan berpengaruh, melalui rekrutmen yang demokratis. Disamping itu perlu memilih personalia kepengurusan dengan mendasarkan atau diambilkan dari perwakilan masing-masing ba-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

gian (Division of work) yang ada diperusahaan, misalnya perwakilan dari bagian personalia, perwakilan dari bagian produksi dan seterusnya.

b. Lebih meningkatkan program pendidikan dan latihan kepemimpinan (Leadership) bagi pimpinan dan pengurus serikat buruh ditingkatan unit kerja.

c. Perlu meningkatkan koordinasi dan komunikasi antara pengurus serikat buruh dengan anggotanya, agar titerjadi kesenjangan.

2. Untuk lebih memantapkan dan menjamin keberhasilan serikat buruh sehubungan dengan peranannya sebagai rekan kerja pengusaha, maka perlu meningkatkan keterlibatan lembaga Tripatit dengan maksud agar tercipta suasana keterbukaan antara pihak pengusaha dengan pihak serikat buruh sehingga permasalahan yang tengah dihadapi masing-masing pihak dapat diselesaikan dengan baik.

3. Sistem pemungutan iuran anggota serikat buruh melalui pengusaha (Check Off Syatem) perlu diterapkan secara menyeluruh oleh setiap jajaran unit kerja serikat buruh demi untuk menjamin penghimpunan dana, terutama untuk dapat mewujudkan kemandirian organisasi. Juga perlu untuk memasyarakat koperasi anggota dijajaran unit kerja serikat buruh.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR BACAAN

1. BUKU.

Ali Moertopo, Buruh Dan Tani Dalam Pembangunan, Centre For Strategic And International Studies, Jakarta, 1975.

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 1975.

--------, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan, Djambatan, Jakarta, 1981.

M.Manulang, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.

Soekarno, Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Alumni, Bandung, 1982.

Subekti dan R.Tjitrosudibio, Undang-Undang Hukum Perdata (terjemahan), Pradnya Paramita, Jakarta, 1975.

2. PERATURAN DAN UNDANG-UNDANG

DPP SPSI, Petunjuk Pelaksanaan Nomor 1/DPP SPSI/II/1986 Tentang Pemungutan Iuran Anggota Serikat Pekerja Melalui Pengusaha (Check Off System), Jakarta, 1986.

--------, Surat Keputusan Nomor KEP-16/DPP SPSI/II/1986 Tentang Pelaksanaan Pemungutan Iuran Bagi Serikat Pekerja, Jakarta, 1984.

Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Direktorat Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, Surat Nomor 286 a/BB.II/Dphk/74 Tentang Pengukuhan FBSI Sebagai Vaksentral di Indonesia, Jakarta, 1974.

Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Nomor 1 tahun 1969 Tentang Bantuan Organisasi Buruh/Pekerja/Karyawan di Indonesia, Jakarta,1985.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

--------, Keputusan Nomor KEP-1108/MEN/1986 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jakarta, 1986.

--------, Peraturan Nomor Per-05/MEN/1984 Tentang Pelaksanaan Pemungutan Luran Bagi Serikat Pekerja, Jakarta, 1984.

--------, Keputusan Nomor KEP-72/MEN/1984 Tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur, Jakarta, 1984.

Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, Peraturan Nomor Per-01/MEN/1975 Tentang Pendaftaran Organisasi Buruh, Jakarta, 1975.

P.T. Unilever Indonesia, Kesepakatan Kerja Bersama 1988-1989, Jakarta, 1988.

P.T. Faroka S.A., Kesepakatan Kerja Bersama 1985-1987, Malang, 1986.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Anggaran Dasar, Jakarta, 1985.

--------, Anggaran Rumah Tangga, Jakarta, 1985.

3. H A R I A N

Perintis Unit Kerja SPSI Sering Terkena PHK, Surabaya Post, 16 Juli 1987.

(P-47), 15 Perusahaan Industri Surabaya Tolak Pendirian Unit SPSI, Prioritas, 10 Januari 1987.

Setelah Diteliti, Unsur Pengabdian Para Pekerja Ternyata Rendah, Jawa Pos, 30 Pebruari 1987.

4. LAIN-LAIN

Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia, Jakarta, 30 Pebruari 1973.

Konggres Nasional II FBSI, Keputusan Nomor KEP.6/KN II/FBSI/1985 Tentang Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FBSI dan Penetapan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPSI, Jakarta, 1985.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN: I

PANCA PRASETYA S.P.S.I.

1. KAMI ANGGOTA SPSI, ADALAH PEKERJA INDONESIA YANG TAQWA KEPADA TUHAN YANG MAHA ESA.
2. KAMI ANGGOTA SPSI, ADALAH PEKERJA INDONESIA YANG SETIA KEPADA PANCASILA DAN UNDANG UNDANG DASAR 1945.
3. KAMI ANGGOTA SPSI, ADALAH PEKERJA INDONESIA YANG SETIA DAN TAAT KEPADA ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA SPSI.
4. KAMI ANGGOTA SPSI, ADALAH PEKERJA INDONESIA YANG CINTA KERJA, JUJUR, DISIPLIN BERWATAK SETIA KAWAN DAN BERTANGGUNG JAWAB.
5. KAMI ANGGOTA SPSI, ADALAH PEKERJA INDONESIA YANG SELALU SIAP MELAKSANAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL.

KONGRES NATIONAL II
FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA
(FBSI)
Jakarta, 26—30 Nopember 1985

KEPUTUSAN
KONGRES NASIONAL II
FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA
NOMOR : KEP.6/KN II/FBSI/1985
Tentang
PERUBAHAN ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA FBSI DAN PENETAPAN ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA SPSI

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa,

Menimbang :
1. Bahwa Kongres Nasional II FBSI adalah merupakan kekuasaan tertinggi dalam organisasi yang berwenang untuk merubah/menyempurnakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
2. Bahwa FBSI sebagai wadah perjuangan pekerja Indonesia perlu memantapkan konsolidasi untuk memperkokoh kesatuan dan persatuan pekerja di segenap jajaran.

3. Bahwa oleh karena itu dipandang perlu mengadakan perubahan, penyempurnaan *Anggaran Dasar dan Anggaran* Rumah Tangga serta menetapkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPSI.

Mengingat :
1. Landasan Idiil dan Konstitusional yakni Pancasila dan UUD 1945.
2. Ketetapan MPR No. TAP/IV/MPR/1978 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara.
3. Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia tanggal 20 Pebruari 1973.

Memperhatikan :
1. Permusyawaratan dalam Kongres Nasional II FBSI yang menetapkan tentang *perubahan* AD/ART FBSI dan penetapan AD/ART SPSI.
2. Keputusan Sidang Paripurna ke X Kongres Nasional II FBSI tanggal 30 Nopember 1985.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : *KEPUTUSAN KONGRES NASIONAL II* FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA TENTANG PERUBAHAN AD/ART FBSI DAN PENETAPAN ANGGARAN DASAR/ANGGARAN RUMAH TANGGA *SPSI.*

Pertama : Mengubah Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FBSI termasuk perubahan nama dan susunan organisasi FBSI — dan menetapkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPSI yang naskah lengkapnya sebagaimana terlampir sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan *Keputusan Ini.*

Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan Di : Jakarta
Pada Tanggal : 30 Nopember 1985.

KONGRES NASIONAL II
FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA

Presidium Pimpinan Kongres.

1. SUDIARTO
2. MOH. ANIS
3. Drs. DARNO AMIN RACHMAN
4. SAMAN SITORUS

LAMPIRAN KEP. KONGRES NASIONAL II FBSI
NOMOR : KEP. 6/KN II/FBSI/1985
TANGGAL : 30 NOPEMBER 1985

ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI)

PEMBUKAAN :

Bahwa di tengah-tengah Negara dan Bangsa Indonesia yang sedang melaksanakan pembangunan untuk mengisi cita - cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945 yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 hakekat perjuangan kaum pekerja Indonesia adalah kewajiban dan tanggung jawab untuk meningkatkan partisipasinya dalam pembangunan Negara dan Bangsa dalam segala aspeknya.

Bahwa perwujudan partisipasi dan peranan kaum pekerja secara berhasil guna dan berdaya guna untuk mencapai cita-cita dimaksud adalah merupakan suatu keharusan bagi kaum pekerja Indonesia untuk bersatu padu dalam suatu wadah organisasi kaum pekerja Indonesia untuk bersatu padu dalam suatu wadah organisasi kaum pekerja yang mampu mengorganisir dirinya sehingga dalam akselerasi pembangunan sekarang ini mampu menjalankan fungsi dan tugas pengabdiannya pada rakyat Indonesia dan dengan demikian mampu memikul tanggung jawab untuk turut serta mengisi kemerdekaan yang telah diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, di samping fungsi dan tugas kewajibannya sebagai organisasi perjuangan kami pekerja untuk membela dan memperjuangkan kepentingan sosial yang wajar, sesuai

dengan jiwa dan makna UUD 1945.

Bahwa dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna perjuangan; kaum pekerja Indonesia wajib tetap berpegang pada dasar falsafah negara Republik Indonesia, yaitu Pancasila dan UUD 1945 dan melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila sebagai peningkatan Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP), berpegang dan berusaha mendorong tumbuh berkembangnya sikap mental pekerja sesuai dengan Tri Dharma, yaitu : "Meluhadarbeni, melu hangrungkebi, mulat sariro hangrosowani" sehingga dengan demikian dapat tercipta ketenangan, ketenteraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Bahwa perjuangan Bangsa Indonesia pada umumnya dan kaum pekerja pada khususnya serta sadar akan tanggung jawab kaum pekerja Indonesia terhadap Bangsa dan Negara, demi terwujudnya cita-cita dan perjuangan tersebut sesuai dengan jiwa dan semangat persatuan dan kesatuan Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia tanggal 20 Pebruari 1973, maka :

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang dibentuk sejak Deklarasi tersebut, diubah namanya menjadi: "SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI)" dengan Anggaran Dasar sebagai berikut :

BAB I

NAMA, BENTUK, SIFAT, FUNGSI DAN KEDUDUKAN

Pasal 1

N A M A

Organisasi ini bernama Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

disingkat SPSI, sebagai kelanjutan dari FBSI yang didirikan pada tanggal 20 Pebruari 1973.

Pasal 2
BENTUK

Bentuk organisasi SPSI adalah Serikat yang menghimpun Pekerja Indonesia yang bekerja pada berbagai sektor lapangan pekerjaan.

Pasal 3
SIFAT

Organisasi ini adalah organisasi fungsional/profesi pekerja bersifat demokratis, independent dan bertanggung jawab.

Pasal 4
KEDUDUKAN

Organisasi ini berkedudukan di Ibukota Republik Indonesia.

Pasal 5
FUNGSI

1. Membela dan melindungi hak-hak kepentingan serta aspirasi Anggota.
2. Merupakan wahana peningkatan kesejahteraan anggota, lahir dan bathin.
3. Pendorong dan penggerak anggota dalam turut mensukseskan program-program Pembangunan Nasional, khususnya pembangunan ekonomi.
4. Wadah pembinaan kader-kader Bangsa, yang menunjang pembangunan Nasional secara profesional, disiplin, trampil dan produktif.

Pasal 6
KEDAULATAN ORGANISASI

Kedaulatan tertinggi organisasi SPSI berada di tangan Anggota dan dilakukan sepenuhnya oleh Musyawarah Nasional.

BAB II

AZAS, TUJUAN DAN USAHA

Pasal 7
AZAS

Organisasi ini berazaskan Pancasila dan berlandaskan pada UUD 1945.

Pasal 8
TUJUAN

1. Turut serta secara aktif dalam mengisi dan mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, khususnya pengisian terhadap jiwa pasal 27, 28 dan 33 UUD 1945 bagi kaum pekerja dan rakyat Indonesia pada umumnya.
2. Mengamalkan Pancasila serta terlaksananya UUD 1945 di dalam seluruh kehidupan bangsa dan negara menuju terciptanya masyarakat adil dan makmur material maupun spirituil.
3. Menghimpun dan mempersatukan kaum pekerja disegala sektor industri, jasa dan sektor-sektor lain yang dipersamakan dengan itu sesuai dengan lapangan pekerjaan dan atau profesinya, serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan di antara sesama kaum pekerja.
4. Turut serta menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang selaras, serasi dan seimbang, dengan jalan membela dan mempertahankan kepentingan dan hak-hak

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kaum pekerja menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.

5. Meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat/kondisi kerja dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab.

6. Memperjuangkan terciptanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi dan produktivitas dalam rangka mensukseskan pembangunan Nasional.

7. Melaksanakan dan memantapkan HIP guna mewujudkan tercapainya ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi peningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan anggota.

Pasal 9
USAHA

1. Meningkatkan partisipasi serta peranan kaum pekerja dalam pembangunan Nasional untuk mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945.

2. Memperjuangkan terwujudnya Perundang-undangan dan peraturan ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya yang sesuai dengan kepentingan kaum pekerja dan kemanusiaan.

3. Mengadakan usaha-usaha untuk dapat menjamin terciptanya syarat-syarat kerja yang layak dan mencerminkan keadilan sosial maupun tanggung jawab sosial bagi para anggota untuk mempertinggi mutu pengetahuan, keterampilan bidang pekerjaan dan atau profesi serta kemampuan berorganisasi.

4. Bekerjasama dengan Badan-badan Pemerintah dan Swasta serta organisasi-organisasi lain di dalam maupun di luar negeri untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan asas dan tujuan organisasi.

5. Mengadakan usaha-usaha kooperatif untuk melayani kebutuhan anggota, serta usaha-usaha lain yang syah dan bermanfaat serta tidak bertentangan dengan AD/ART.

BAB III

BENDERA, LAMBANG DAN LAGU

Pasal 10
BENDERA

Disamping Sang Saka Merah Putih sebagai bendera Nasional Organisasi mempunyai panji berwarna biru laut sebagai warna dasar dengan lambang organisasi di tengahnya.

Pasal 11
LAMBANG

Lambang Organisasi mewujudkan pencerminan dari :

a. Persatuan dan Kesatuan Kaum Pekerja seluruh Indonesia yang dinamis.
b. Partisipasi dan tanggung jawab dalam menunjang Pembangunan Nasional.
c. Menegakkan keadilan dan kebenaran
d. Menciptakan kemakmuran bagi segenap kaum pekerja dan rakyat Indonesia.

Pasal 12
LAGU

SPSI mempunyai lagu organisasi berupa MARS PEKERJA INDONESIA.

BAB IV

KEANGGOTAAN

Pasal 13
KEANGGOTAAN

Yang dapat diterima menjadi anggota ialah semua kaum pekerja warganegara Indonesia yang bekerja pada lapangan pekerjaan dan atau profesi, yang menyetujui Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga dan Program Umum Organisasi.

Pasal 14
HAK-HAK ANGGOTA

1. Hak Suara, memilih dan dipilih.
2. Hak Bicara, mengajukan pendapat pendapat dan saran-saran untuk kemajuan organisasi.
3. Ikut aktif dalam melaksanakan keputusan Organisasi.
4. Mendapat pembelaan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
5. Membela dan dibela dalam sidang-sidang organisasi.
6. Mendapat bantuan, bimbingan dan perlindungan dari organisasi.

Pasal 15
KEWAJIBAN ANGGOTA

1. Mentaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan-keputusan organisasi.
2. Membela dan menjunjung nama baik Organisasi.
3. Membayar uang pangkal dan iuran.
4. Mengunjungi rapat, pertemuan - pertemuan serta kegiatan-kegiatan lain yang diadakan oleh organisasi.

Pasal 16
PEMBIDANGAN SEKTOR SPSI

1. SPSI terdiri dari sektor-sektor yang dikelompokkan atas dasar jenis industri/jasa tertentu dan sektor yang bersifat khusus.
2. Pengelompokan jenis industri/jasa dalam sektor ditentukan dalam Peraturan Organisasi.

Pasal 17
KEPENGURUSAN SEKTOR SPSI

Di semua tingkatan SPSI dibentuk perangkat-perangkat sektor industri dan jasa sesuai dengan kebutuhan.

BAB V

SUSUNAN ORGANISASI

Pasal 18
SUSUNAN VERTIKAL ORGANISASI

1. SPSI - merupakan Organisasi Kaum Pekerja Indonesia yang wilayah kerjanya tersusun secara vertikal sebagai berikut :
   a. SPSI tingkat Nasional meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia.
   b. SPSI tingkat Propinsi meliputi wilayah Propinsi.
   c. SPSI tingkat Kabupaten, Kota Madya meliputi wilayah Kabupaten, Kota Madya atau yang dipersamakan yang meliputi paling sedikit 10 unit kerja atau 5.000 anggota.
   d. SPSI tingkat Unit Kerja meliputi unit-unit perusahaan.
2. Pengurus SPSI secara vertikal terdiri dari :
   a. Tingkat Nasional dipimpin oleh DPP
   b. Tingkat Propinsi dipimpin oleh DPD
   c. Tingkat Kabupaten/Kota Madya atau yang dipersamakan

dipimpin oleh DPC.

d. *Tingkat Unit Kerja dipimpin* oleh Pimpinan Unit Kerja.

BAB VI

WEWENANG DAN PENGURUS ORGANISASI

Pasal 19
WEWENANG ORGANISASI

SPSI memegang wewenang pelaksanaan tertinggi Organisasi ke dalam dan ke luar dan menitik beratkan perjuangannya kepada masalah ketenagakerjaan dalam arti luas.

Pasal 20
MUSYAWARAH DAN RAPAT

1. Musyawarah :
   a. Musyawarah Nasional (MUNAS)
   b. Musyawarah Pimpinan SPSI (MUSPIM SPSI)
   c. Musyawarah Daerah (MUSDA)
   d. Musyawarah Cabang (MUSCAB)
2. Rapat :
   a. Rapat Kerja Nasional
   b. Rapat DPP SPSI.
   c. Rapat Kerja Daerah
   d. Rapat DPD SPSI.
   e. Rapat Kerja Cabang.
   f. Rapat DPC.
   g. Rapat Pimpinan Unit Kerja
   h. Rapat Anggota.

Pasal 21
MUSYAWARAH NASIONAL

1. Musyawarah Nasional (MUNAS) SPSI pemegang kekuasaan tertinggi organisasi.
2. MUNAS diadakan tiap-tiap 5 (lima) tahun sekali dan dihadiri oleh :
   a. Para Anggota Dewan Pimpinan Pusat (DPP).
   b. Para Utusan Dewan Pimpinan Daerah (DPD).
   c. Para Utusan Dewan Pimpinan Cabang (DPC).
3. Dalam keadaan luar biasa Musyawarah Nasional dapat dipercepat atau ditunda atas keputusan Musyawarah Pimpinan Nasional.
4. MUNAS mempunyai kekuasaan untuk
   a. Menilai Laporan Pertanggung Jawaban DPP SPSI.
   b. Menetapkan/mengubah AD dan ART Organisasi
   c. Menetapkan Program Umum Organisasi
   d. Memilih Dewan Pimpinan Pusat, dan mengangkat Dewan Pembina.
   e. Membentuk Verifikasi komisi.

Pasal 22
MUSYAWARAH PIMPINAN SPSI

1. Musyawarah Pimpinan SPSI adalah kekuasaan tertinggi organisasi antara dua MUNAS.
2. Musyawarah Pimpinan SPSI dihadiri :
   a. Para Anggota Dewan Pimpinan Pusat
   b. Utusan Dewan Pimpinan Daerah.
3. Musyawarah Pimpinan SPSI dipimpin oleh DPP SPSI.
4. Musyawarah Pimpinan SPSI diadakan paling sedikit tiga tahun sekali.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

5. Musyawarah Pimpinan Nasional berwenang untuk :
   a. Menilai, memusyawarahkan serta mengesahkan laporan DPP SPSI.
   b. Menilai, mengembangkan serta menyempurnakan pelaksanaan Program Umum Organisasi.

Pasal 23
SUSUNAN DEWAN PIMPINAN PUSAT SPSI

1. Susunan DPP SPSI terdiri dari 17 orang.
   a. Seorang Ketua Umum.
   b. Enam orang Ketua.
   c. Seorang Sekretaris Jenderal, dan enam orang Wakil Sekretaris Jenderal.
   d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara.
2. DPP merupakan pelaksana tugas organisasi yang diberikan oleh MUNAS.
3. Kepemimpinan DPP bersifat kolektif.

Pasal 24
DEWAN PEMBINA DAN DEWAN PENASEHAT

1. Di tingkat Pusat dibentuk Dewan Pembina dan di tingkat Propinsi dibentuk Dewan Penasehat.
2. Dewan Pembina diangkat oleh DPP dan Dewan Penasehat diangkat oleh DPD.
3. Dewan Pembina dan Dewan Penasehat dapat memberikan pertimbangan dan nasehat kepada DPP.
4. Anggota-anggota Dewan Pembina dan Dewan Penasehat diangkat dari mereka yang dipandang ahli, berwibawa serta dapat memberi sumbangan yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Pasal 25
DEWAN PIMPINAN DAERAH (DPD)

1. Susunan DPD terdiri dari 15 orang.
   a. Seorang Ketua.
   b. Lima orang Wakil Ketua.
   c. Seorang Sekretaris dan lima orang Wakil Sekretaris.
   d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara.
2. DPD berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan kewajiban organisasi di daerah kewenangannya sesuai kebijakan DPP.
3. DPD merupakan pimpinan kolektif.
4. DPD dipilih oleh Musyawarah Daerah yang diadakan sekurang-kurangnya 5 tahun sekali.
5. Susunan DPD dikukuhkan oleh DPP.

Pasal 26
DEWAN PIMPINAN CABANG

1. Susunan DPC terdiri dari 13 orang.
   a. Seorang Ketua
   b. Empat wakil Ketua
   c. Seorang Sekretaris dan empat orang Wakil Sekretaris.
   d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara.
2. DPC berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan kewajiban Organisasi di wilayah kewenangannya sesuai dengan kebijakan DPD.
3. DPC merupakan pimpinan kolektif.
4. DPC dipilih oleh Musyawarah Cabang yang diadakan sekurang-kurangnya 5 tahun sekali.
5. Susunan DPC dikukuhkan oleh DPD.

Pasal 27
PIMPINAN UNIT KERJA

1. Serikat Pekerja yang dihimpun dalam lingkungan kerja tertentu disebut Unit Kerja.
2. Unit Kerja dipimpin oleh Pimpinan Unit Kerja.
3. [illegible]nan Pimpinan Unit Kerja terdiri dari 11 orang.
   a. Seorang Ketua.
   b. Tiga orang Wakil Ketua.
   c. Seorang Sekretaris dan tiga orang Wakil Sekretaris.
   d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara dan seorang anggota.
4. Pimpinan Unit Kerja bersifat kolektif.
5. Pimpinan Unit Kerja dipilih oleh rapat Anggota paling lama 3 tahun sekali.
6. Pimpinan Unit Kerja dikukuhkan oleh DPC.

BAB VII

KEUANGAN

Pasal 28
SUMBER DANA

Dana Organisasi diperoleh dari :
a. Uang Pangkal dan Uang Iuran
b. Uang bantuan sukarela.
c. Usaha usaha lain yang sah.

BAB VIII

PENUTUP

Pasal 29
ATURAN PERALIHAN

Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Dasar ini akan diatur lebi[illegible] dalam Anggaran Rumah Tangga SPSI dan Peraturan-pera[illegible] yang akan ditetapkan oleh OPP.

Penanda tangana[illegible]h — Pimpinan Sidang, diganti Pimpinan Kongres.

Pasal 30
PENUTUP

Anggaran Dasar ini mulai berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan Di : Jakarta.
Pada Tanggal : *30 Nopember 1985*

KONGRES NASIONAL II
FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA

Presidium Pimpinan Kongres.

1. SUDIARTO W.
2. MOH. ANIS
3. DRS. DARNO AMIN RACHMAN
4. SAMAN SITORUS

LAMPIRAN KEP. KONGRES NASIONAL II FBSI
NOMOR : KEP 6/KN II/FBSI/1985.
TANGGAL : 30 NOPEMBER 1985.

ANGGARAN RUMAH TANGGA
SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI)

BAB I
KEANGGOTAAN SPSI

Pasal 1
Cara-cara Menjadi Anggota

1. Mengajukan permintaan menjadi anggota secara tertulis.
2. Permintaan menjadi anggota SPSI dialamatkan kepada Pimpinan Unit Kerja SPSI.

BAB II
HAK SUARA

Pasal 2

1. Yang mempunyai hak suara dalam MUNAS ialah Cabang-cabang SPSI yang dalam pelaksanaannya dikoordinir oleh DPD SPSI.
2. Hak suara Utusan Cabang-cabang ditentukan sebagai berikut :
   a. Sampai dengan 5.000 anggota = 1 suara.
   b. Selebihnya dari 5.000 anggota; tiap 5.000 = 1 suara.
   c. Jumlah maksimal 50 suara.

Pasal 3
Hak Suara dalam Musyawarah Pimpinan (MUSPIM) SPSI

Setiap Peserta Musyawarah Pimpinan (MUSPIM) SPSI mempunyai hak suara

Pasal 4
Utusan dan Hak Suara dalam Musyawarah Daerah (MUSDA)

1. Musyawarah Daerah (MUSDA) dihadiri oleh :
   a. Seluruh DPD.
   b. Utusan DPC.
2. Yang mempunyai hak suara dalam MUSDA ialah utusan DPC.
3. Hak suara Cabang diatur berdasarkan jumlah anggota, dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Sampai dengan 5.000 anggota = 1 suara.
   b. Selebihnya dari 5.000 anggota, tiap 5.000 anggota = 1 suara.
   c. Jumlah maksimal = 50 suara.

Pasal 5
Utusan dan Hak Suara dalam Musyawarah Cabang (MUSCAB.)

1. MUSCAB dihadiri oleh :
   a. Seluruh DPC.
   b. Utusan Unit Kerja.
2. Yang mempunyai Hak Suara dalam MUSCAB adalah Unit Kerja.
3. Hak Suara Unit Kerja diatur berdasarkan jumlah anggota dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Sampai dengan 500 anggota = 1 suara.
   b. Selebihnya dari 500 anggota, tiap 500 anggota = 1 suara.
   c. Jumlah maksimal = 25 suara.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB III

SAHNYA MUNAS, MUSPIM SPSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pasal 6
Sahnya MUNAS

Munas sah apabila dihadiri oleh 2/3 dari seluruh Utusan.

Pasal 7
Quorum Sidang

Sidang-sidang MUNAS, MUSPIM SPSI, MUSDA dan MUSCAB sah apabila dihadiri lebih dari separuh jumlah utusan.

Pasal 8
Pengambilan Keputusan

1. Keputusan-keputusan sejauh mungkin diambil atas dasar musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Apabila terpaksa sebagai jalan terakhir diadakan pemungutan suara atas dasar suara terbanyak.

BAB IV

PEMILIHAN PIMPINAN SPSI

Pasal 9
Dewan Pimpinan Pusat SPSI

1. DPP SPSI dipilih oleh MUNAS SPSI.
2. Pemilihan dilaksanakan oleh dan dari peserta MUNAS, secara demokratis.

Pasal 10
Dewan Pimpinan Daerah SPSI

1. DPD SPSI dipilih oleh MUSDA SPSI
2. Pemilihan dilaksanakan oleh dan dari peserta MUSDA secara demokratis.

Pasal 11
Dewan Pimpinan Cabang SPSI

1. DPC SPSI dipilih oleh MUSCAB SPSI.
2. Pemilihan dilaksanakan oleh dan dari peserta MUSCAB secara demokratis.

Pasal 12
Tata Kerja Dewan Pimpinan SPSI

1. Kepemimpinan Dewan Pimpinan SPSI adalah kolektif.
2. Pembagian tugas/pembagian kerja di antara anggota Pimpinan serta Tata Kerja yang lebih terperinci diatur dalam Tata Kerja Dewan Pimpinan SPSI di tingkat masing-masing, sesuai dengan pedoman DPP.
3. Tata Kerja Dewan Pimpinan SPSI disusun dan disahkan oleh Dewan Pimpinan SPSI di tingkat masing-masing.

BAB V

ALAT KELENGKAPAN

Pasal 13

1. DPP SPSI dilengkapi dengan Departemen-departemen dan Lembaga-lembaga
2. Departemen-departemen dan Lembaga-lembaga dibentuk oleh DPP SPSI sesuai dengan kebutuhan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3. Departemen-departemen dan Lembaga-lembaga adalah alat kelengkapan DPP dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Pasal 14

1. DPD SPSI mempunyai Biro-biro.
2. Biro-biro dibentuk oleh DPD menurut kebutuhan.
3. Biro-biro adalah alat kelengkapan DPD dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Pasal 15

1. DPC mempunyai Seksi-seksi.
2. Seksi-seksi dibentuk oleh DPC menurut kebutuhan.
3. Seksi-seksi adalah alat kelengkapan DPC dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

BAB VI

PEMBERHENTIAN DARI KEPENGURUSAN DAN DISIPLIN

Pasal 16
Berhenti dari Kepengurusan

Anggota Pengurus SPSI berhenti karena :
a. Permintaan sendiri.
b. Meninggal dunia.
c. Tindakan disiplin.

Pasal 17
Tindakan Disiplin

Tindakan disiplin yang dikenakan anggota Pengurus SPSI berupa :
a. Skorsing.
b. Pemecatan.

Pasal 18
Skorsing

1. Tindakan skorsing terhadap anggota Pengurus diambil karena :
   a. Melalaikan tugas.
   b. Menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi.
   c. Menyalahgunakan hak milik organisasi untuk kepentingan pribadi.
2. Tindakan skorsing dilakukan oleh Dewan Pimpinan SPSI untuk tingkat masing-masing atas dasar putusan rapat yang diadakan khusus untuk itu.

Pasal 19
Peringatan

Tindakan pemecatan diambil setelah melalui proses :
a. Peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali.
b. Terdapatnya bukti-bukti yang meyakinkan.

Pasal 20
Pemecatan

1. Tindakan pemecatan terhadap anggota DPP SPSI diambil setelah :
   a. Peningkatan skorsing karena terdapatnya bukti-bukti yang meyakinkan.
   b. Tindakan indisipliner.
2. a. Tindakan pemecatan terhadap Pimpinan SPSI dilaksanakan oleh Pimpinan SPSI setingkat lebih tinggi atas permintaan Pengurus SPSI yang setelah diadakan rapat untuk itu.
   b. Tindakan skorsing terhadap anggota DPP SPSI dilakukan oleh MUSPIM SPSI.

Pasal 21
Pembelaan Diri

Pembelaan diri akibat skorsing dapat dilakukan dalam MUSPIM, sedangkan pemecatan dilakukan dalam MUNAS, MUSDA dan MUSCAB.

BAB VII

Pasal 22
Keadaan Darurat

Dalam keadaan darurat atau keadaannya membahayakan kesatuan dan persatuan maka DPP SPSI mempunyai wewenang melakukan pembekuan, mengangkat Pimpinan Sementara, mempercepat MUNAS, MUSDA dan MUSCAB.

BAB VIII

KEUANGAN

Pasal 23
Ketentuan Uang Pangkal dan Uang Iuran Organisasi

Besarnya Uang Pangkal dan Uang Iuran Organisasi yang boleh dibebankan kepada para anggotanya ditetapkan sebagai berikut :

a. Uang Pangkal dipungut 2% dari Upah Kotor per bulan pada waktu pendaftaran.
b. Uang Iuran dipungut 1% per bulan dari upah kotor.

BAB IX
LAIN – LAIN

Pasal 25
Peraturan Lain-lain

Hal-hal lain yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga ini akan diatur dalam MUSPIM, SPSI, Surat Keputusan DPP SPSI.

BAB X

PENUTUP

Pasal 26
Anggaran Rumah Tangga ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan Di : Jakarta.
Pada Tanggal : 30 Nopember 1985.

KONGRES NASIONAL II
FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA

Presidium Pimpinan Kongres.

1. SUDIARTO. W.
2. MOH. ANIS
3. DRS. DARNO AMIN RACHMAN
4. SAMAN SITORUS.

Pokok - Pokok Perjuangan SPSI
Disimpulkan dalam simbol angka 4 – 4 – 3

I. CATUR FUNGSI SPSI

1. Membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan serta aspirasi anggauta.
2. Merupakan wahana peningkatan kesejahteraan anggauta lahir dan batin.
3. Pendorong dan penggerak anggauta dalam turut mensukseskan program-program pembangunan Nasional, khususnya pembangunan ekonomi.
4. Wadah pembinaan Kader-kader Bangsa yang menunjang Pembangunan Nasional secara profesional, disiplin, trampil dan produktif.

II. CATUR DARMA SPSI.

Program Pokok :

1. Pemantapan Idologi.
2. Pemantapan dan Pembinaan Organisasi.
3. Pemantapan dan Peningkatan Pengabdian.
4. Peningkatan Partisipasi dalam Pembangunan.

III. HASTA KRIDA SPSI.

1. Peningkatan Kaderisasi dan keanggautaan.
2. Restrukturisasi Organisasi dan peningkatan komunikasi.
3. Penatoan dan pengadaan dana serta sarana.
4. Peningkatan Kesejahteraan, Keselamatan dan Kesehatan Anggauta.
5. Peningkatan Perlindungan anggauta.
6. Pemantapan HIP dan Kesadaran Hukum.
7. Peningkatan Partisipasi dalam Pembangunan.
8. Peningkatan Kerjasama Luar Negeri.