PERAN SERIKAT BURUH/PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN KESTABILAN USAHA DAN DAYA SAING EKONOMI UNTUK MENCIPTAKAN LAPANGAN KERJA

Oleh : DR. Muchtar Pakpahan

Abstract

Angka pengangguran saat ini sudah tinggi, dan cenderung terus bertambah. Bila keadaan ini tidak diatasi, akan menimbulkan masalah sosial yang berat, dan kemudian dapat membahayakan negara. Dalam rangka menciptakan lapangan kerja, salah satu kebutuhan Indonesia adalah investasi. Demikian pula agar para investor bergairah menanamkan modalnya di Indonesia yang dibutuhkan adalah kestabilan usaha dan daya saing ekonomi.

A. PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja, pengertian buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain. Sedangkan pengertian Serikat Buruh/Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adapun tugas/fungsi serikat buruh/pekerja adalah :

a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaha kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraaturan perundang-undangan yang berlaku;
d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

B. MENCIPTAKAN LAPANGAN KERJA MENJADI ARAH KEBIJAKAN

Pada waktu Presiden Soeharto lengser Mei 1998, penganggur berjumlah 17 juta orang, pada waktu Presiden Habibie berhenti Oktober 1999, penganggur berjumlah 25 juta orang, pada waktu Presiden Gus Dur berhenti Juli 2001, penganggur mencapai 35 juta orang, pada waktu Presiden Megawati Soekarnoputri berhenti Oktober 2004, jumlah penganggur meningkat menjadi 42 juta orang dan saat ini 2 tahun Presiden Susilo Bambang Yudhoyono/Wakil Presiden Yusuf Kalla, penganggur mencapai 48-50 juta orang. Dari angka statistika di atas ternyata penciptaan lapangan kerja belum pernah menjadi pembicaraan yang serius, sungguh-sungguh dan konseptual.

Dalam rangka menciptakan lapangan kerja, salah satu kebutuhan Indonesia adalah investasi. Demikian pula agar para investor bergairah menanamkan modalnya di Indonesia yang dibutuhkan adalah kestabilan usaha dan daya saing ekonomi.

Ada dua syarat yang diperlukan untuk mewujudkan iklim yang kondusif bagi dunia usaha di Indonesia, yaitu **Good Governance** dan **Hubungan Industrial** yang harmonis, dinamis, demokratis, berkeadilan dan berkesejahteraan.

Rangkaian dari good governance (bersih, berwibawa, terpercaya dan takut sama Tuhan) adalah sebagai berikut

- Urusan birokrasi cepat, tepat dan murah
- Kepastian hukum ada
- Rasa nyaman dan keamanan berusaha ada
- Hitung-hitungan pajak dan cukai masih beruntung
- Infra struktur yang ekonomis tersedia dan murah
- Fasilitas berusaha tersedia dan murah.

Untuk membangun hubungan industrial di atas, dapat dikemukakan sebagai berikut.

C. HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG KONDUSIF BAGI NEGARA, PENGUSAHA DAN BURUH/ PEKERJA

Setelah reformasi Mei 1998, Indonesia telah meratifikasi seluruh Konvensi Dasar ILO yang menjadi landasan bagi Hubungan Industrial. Selain itu Indonesia telah melahirkan tiga undang-undang yakni UU No. 21 Tahun 2000, UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004.

Namun undang-undang tersebut memunculkan persoalan baru dalam rangka membangun Hubungan Industrial yang kuat. Persoalan tersebut adalah:

- UU No. 21 Tahun 2000. Undang-undang ini memberikan kebebasan tanpa batas kepada buruh untuk berserikat yang justru melemahkan SB/SP. Jika SB/SP lemah, Hubungan Industrial akan lemah,
- Sedangkan masalah yang berasal dari luar UU 21 Tahun 2000, pengusaha tidak mendukung terbangunnya iklim yang kondusif bagi kebebasan berserikat dan pemerintah tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap penegakan hukum,
- UU No. 13 Tahun 2003. UU ini membolehkan Outsourcing,

memudahkan terjadinya PHK, dan melemahkan posisi runding SB/SP,

- Yang datang dari luar UU No. 13 Tahun 2003, banyak pengusaha yang menerapkan system outsourcing dari kemudahan yang diberikan pemerintah,
- UU No. 2 Tahun 2004 Visi ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial menjadi hilang.

Untuk bebas dari persoalan-persoalan tersebut di atas, ada persyaratan yang harus dipenuhi demi membangun Hubungan Industrial yang kuat terhadap konsep *Serikat Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Upah dan Kesejahteraan, Jaminan Sosial Buruh, Perjanjian Kerja Bersama, Pengadilan Perburuhan dan Balai Latihan Kerja.*

Mengenai pembangunan Hubungan Industrial, pada Pebruari tahun 2000 berlangsung konferensi Triparti tingkat nasional yang diresmikan presiden yang mana prakarsanya datang dari Bipartit dan konferensi itu mengambil 3 butir kesepakatan, yaitu:

- Membangun Hubungan Industrial yang asasnya harmonis, dinamis, demokratis, berkeadilan dan berkesejahteraan
- Hubungan Industrial yang mau dibentuk adalah dengan tujuan membangun ekonomi negara yang kuat, memberi rasa aman dan menguntungkan pengusaha serta mewujudkan buruh yang makmur dan sejahtera
- Sejauh mungkin sistim Welfarestate Hubungan Industrial Jepang dibuat jadi acuan.

Ada beberapa Model Hubungan Industrial yang berlaku. Model Hubungan Industrial seperti gaya Jepang cocok dibangun di Indonesia. Ada syarat-syarat yang harus dipenuhi bila ingin membangun Hubungan Industrial yang harmonis, yaitu:

a. **Buruh/Pekerja Bebas Berserikat**
Kehadiran serikat buruh murni (genuine union) adalah kebutuhan absolud buruh. Hanya melalui SB/SP buruh dapat memperjuangkan hak-haknya dan menjadi tempat mengekspresikan kepentingannya. Namun untuk sebuah genuine union perlu jaminan kebebasan berserikat yaitu bebas menjadi anggota dan untuk tidak menjadi anggota SB/SP. Genuine Union yang kuat membutuhkan sistem Check of System (COS). SB/SP harus berkualitas dan diakui keberadaannya. Untuk membangun "union minded" perlu kebijakan Positive Union Shop (PUS), yakni pengakuan positif terhadap kehadiran dan keberadaan SB/SP. Menghalangi buruh berserikat merupakan pelanggaran HAM.

b. **Pemutusan Hubungan Kerja**
Pada dasarnya dalam hubungan industrial tidak ada PHK. Buruh berstatus buruh tetap bagi kegiatan produksi yang tidak terbatas waktunya. PHK hanya boleh diberlakukan bagi buruh yang melakukan tindakan kriminal (KUHP) atau kriminal kerja (criminal work) dan jika perusahaan bangkrut. Buruh yang melakukan kriminal tidak ada pesangon dan kompensasi. Bagi perusahaan bangkrut negara yang menyelenggarakan jaminan sosial untuk menanggung gaji pengangguran.

c. **Upah dan Kesejahteraan.**
Sistem pengupahan ditetapkan secara sektoral nasional oleh Tripartit Sektoral dengan menetapkan kriteria perhitungan dan jumlah minimal upah sektoral . Penerapan kesepakatan Tripartit nasional dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perusahan harus memberikan 20 persen laba bersih perusahan kepada buruh secara kolektif, oleh karena itu perlu kriteria jelas mengenai perhitungan laba/rugi perusahaan dan adanya wakil buruh yang duduk dalam komisaris perusahaan.

d. **Jaminan Sosial Buruh.**
Jaminan sosial Tenaga Kerja harus diubah menjadi Jaminan Sosial Buruh yang intinya adalah: fungsi jaminan pensiun, jaminan kesehatan seumur hidup dan jaminan dana pengangguran. Status Badan sosial nirlaba, wali amanah yang dikelola tripartit, serikat buruh, pengusaha dan pemerintah. Pengelolaanya secara tripartit yang 'boardnya' diketuai Presiden dan ketua hariannya adalah Menteri Perburuhan atau Tenaga Kerja. Penggunaan keuangan diutamakan pada kebutuhan yang langsung bagi kepentingan buruh.

e. **Perjanjian Kerja Bersama (PKB).**
Setiap hubungan Bipartit tingkat perusahaan diatur dalam PKB yang berisi hasil proses negosiasi yang berlangsung secara riil disetia perusahaan yang mempekerjakan minimal 15 orang dan sudah boleh terbentuk SB/SP. Jika hanya ada satu SB/SP perusahaan langsung berunding dengan SB/SP tersebut. Jika ada lebih dari satu SB/SP maka dipilih perwakilan berdasarkan jumlah yang ditetapkan.

f. **Pengadilan Perburuhan.**
Prinsip penyelesaian perselisihan perburuhan yang adil, cepat dan murah dibentuk sebuah pengadilan perburuhan. Pengadilan tersebut dirancang dalam tempo 120 hari kerja, tuntas menyelesaikan sebuah perselisihan industrial. Sistem ini melibatkan hakim profesional dan hakim Ad hoc dari perwakilan buruh dan pengusaha.

g. **Balai Latihan Kerja (BLK)**
Setiap propinsi minimal memiliki satu BLK sebagai tempat pendidikan bagi lulusan SLTA agar menjadi terampil dan ahli untuk disalurkan menjadi tenaga kerja siap pakai. Lulus BLK dan belum bekerja masuk dalam daftar pengangguran terampil dan ahli dan negara wajib membayar tunjangan sosial penganggur.

Adapun saran kebijakan yang diharapkan agar persyaratan di atas dapat dipenuhi yaitu dengan mencabut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan merevisi Undang-undang No. 21 Tahun 2000 dan Undang-undang No. 2 Tahun 2003. Jika model Hubungan Industrial tersebut diterapkan maka ekonomi negara menjadi kuat, pengusaha kondusif memperoleh keuntungan dan kehidupan buruh menjadi makmur/sejahtera.

Dalam sistem hubungan industrial dengan UU no. 21/2000, 13/2003 dan UU no. 2/2004, Pemkab/Pemkot dapat melakukan terobosan dengan mengeluarkan Perda tentang Hubungan Industrial.

D. PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA

1. Pengantar

Angka pengangguran saat ini sudah tinggi, dan cenderung terus bertambah. Bila keadaan ini tidak diatasi, akan menimbulkan masalah sosial yang berat, dan kemudian dapat membahayakan NKRI. Karena itu perlu dibuatkan Lembaga Penciptaan Lapangan Kerja (LPLK)

2. Tujuan

Menciptakan lapangan kerja bagi semua angkatan kerja yang menganggur.

3. Program dan Bidang

a. Perkebunan Rakyat

b. Membutuhkan perkebunan rakyat bagi wilayah yang memungkinkan untuk itu ± 20.000.000. ha. Pilihannya adalah perkebunan kelapa sawit. Indonesia memperjuangkan mengenai teknik pembibitan/penanaman/perawatan, teknik pengolahan hingga bahan jadi konsumsi dan bahan bakar dan teknik memasarkan.

c. Nelayan

d. Memodernisir cara kerja nelayan tradisonal dengan menyediakan sarana nelayan dengan mudah, menjamin keamanan areal nelayan tradisional beroperasi, dan menampung hasil nelayan dan memasarkannya

d.1. Potensi Wilayah

e. Seluruh kota dan kabupaten diorganisir memta potensi wilayah yang dimiliki yang dapat membuka lapangan kerja. Kerajinan tangan, tani padat karya, wisata dan lain-lain. Kabupaten/kota didorong menyediakan dana dalam APBD dana bergulir *(revolving Fund)* untuk membuka minimal 500 (lima ratus) lapangan kerja pertahun. Selanjutnya pemerintah daerah bersama LPLK memasarkan produk dari daerah-daerah tadi.

f. Rekapitalisasi dan Restrukturisasi

g. Perusahaan yang terhenti karena kelemahan permodalan dan atau penanaman diambil alih oleh buruh/pekerja dengan cara koperasi dan kelemahan-kelemahan dibenahi oleh LPLK

h. Permodalan

i. Bidang ini mengkaji permodalan dan pengembaliannya.

j. Manajemen

k. Bidang ini mengkaji dihubungkan dengan permodalan.

l. Bidang ini menangani kepentingan internal LPLK.

m. Internal

n. Bidang ini menangani kepentingan internal LPLK.

4. Target

Tahun 2007: menciptakan 1.000.000. (satu juta) lapangan kerja

Tahun 2008: menciptakan 1.500.000. (satu juta lima ratus ribu) lapangan kerja

Tahun 2009: menciptakan 2.000.000. (dua juta) lapangan kerja

Tahun 2010: menciptakan 2.000.000. (dua juta) lapangan kerja

Tahun 2011: menciptakan 2.500.000. (dua juta lima ratus ribu) lapangan kerja
Tahun 2012: menciptakan 2.500.000. (dua juta lima ratus ribu) lapangan kerja
Tahun 2013: menciptakan 2.500.000. (dua juta lima ratus ribu) lapangan kerja,pengangguran terbuka sudah tidak ada lagi. Maksimal 1 (satu) persen dari angkatan kerja.

5. Rancangan Peraturan Daerah (RANPERDA)

Rancangan
Peraturan Daerah
Kabupaten/Kota .....
No. .....
Tentang
Pembukaan Lapangan Kerja

Menimbang : 1. Bahwa Pemerintah Kabupaten/Kota ..... perlu menetapkan langkah strategis dan konkrit untuk membuka lapangan kerja sebagai upaya mengurangi pengangguran.
2. Bahwa kabupaten/kota .....me miliki potensi ... yang dapat dikelola dan dikembangkan membuka lapangan kerja sumber meningkatkan pendapatan asli daerah.

Mengingat : 1. UU No. 2
2.
3.

Memperhatikan : Pendapat masyarakat yang terhimpun di DPRD Kabupaten/ Kota.....melalui dengan pendapat dan melalui fraksi-fraksi.

Memutuskan : Menetapkan Peraturan Daerah No..... .tentang Pembukaan Lapangan Kerja.

Pasal 1
Ketentuan Umum

1. Pemerintah Kabupaten adalah
2. Bupati/Walikota adalah
3. Dewan adalah
4. Kepala Dinas adalah

Pasal 2
Potensi Wilayah

Potensi wilayah yang dimiliki Kabupaten/Kota untuk dapat dikembangkan adalah :

1. Pertanian Kelapa Sawit
2. Pertanian Karet
3. Pertanian Kopi
4. Pertanian Coklat
5. Pertanian Kelapa
6. Padi
7. Jagung
8. Singkong
9. Ternak Ayam/Itik
10. Ternak Sapi
11. Ternak Kerbau
12. Ternak Babi
13. Nelayan
14. Perikanan
15. Kerajinan Tangan
16. Makanan
17. Wisata, dll

Pasal 3
Pengembangan Lapangan

Arah pengembangan usaha kerakyatan dalam rangka membuka lapangan kerja di Kabupaten/Kota ..... dipusatkan pada pertanian kelapa sawit, pertanian karet dan pertanian kopi.

Pasal 4
Modal

1. Pemerintah Kabupaten/Kota menyediakan modal sebanyak Rp. ..... untuk Tahun Anggaran APBD 2007, yang dipergunakan sebagai modal berputar dengan cara pinjaman 4% per tahun yang dibayarkan dengan cara ayat (2).
2. 1. Satu tahun (kerajinan tangan)
   2. Mulai tahun keenam bagi kelapa sawit

Pasal 5
Tata Cara

1. Setiap pencarai lapangan kerja memajukan permohonan kerja, dengan melampirkan syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 6.
2. Kepala Dinas mengumpulkan dan menseleksi persyaratan, dan mengumpulkannya dalam rangka menseleksi daftar Pencari Kerja yang memenuhi syarat.

Pasal 6
Syarat-syarat Pencari Kerja

1. Sedang menganggur
2. Memiliki KTP Kabupaten/Kota .....minimal satu (1) tahun lamanya.
3. Membuat pernyataan bersedia memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Peraturan Daerah ini.
4. Sanggup melaksanakan pekerjaan bertani kelapa sawit.

Pasal 7
Wadah

1. Para pencari kerja diorganisir ke dalam suatu wadak koperasi.
2. Usaha koperasi menjadi tempat penampungan produksi dan memasarkan produksi sesuai dengan prinsip koperasi.