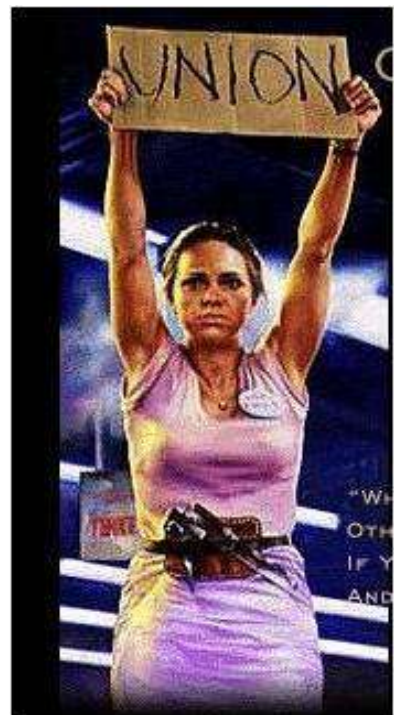


Serikat Pekerja, Mengapa Penting?



Ditulis oleh: Indah Budiarti

Edisi Revisi-November 2011

KEKUATAN INDUSTRI DAN PERMASALAH YANG DIHADAPI PEKERJA

Industri atau perusahaan adalah kombinasi dari modal, manajemen dan pekerja. Mereka adalah suatu kesatuan yang terpisah dan mempunyai motivasi yang berbeda pula. Pemodal adalah yang menanamkan modal perhatian utama mereka adalah untuk mendapat keuntungan semaksimal mungkin. Manajemen selalu berada disana untuk melindungi kepentingan dari para pemodal. Pada prosesnya, pekerja selalu menjadi korban eksploitasi mereka. Sebagai partner dari industri, pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan kembalian-hak sebagai hasil pelaksana industri.

Tentunya pekerja mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja dan sebagainya. Tetapi secara individu pekerja tidak mampu untuk berjuang atas hak-haknya melawan hebatnya kombinasi antara pemodal dan manajemen dimana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh.

Pekerja harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai. Hanya melalui usaha mengorganisir dirinya dan kegiatan kolektif mereka dapat secara efektif menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan pekerja.

SERIKAT PEKERJA ADALAH HAK YANG MELEKAT BAGI PEKERJA



Siapa yang tidak kenal **Albert Einstein**, seorang ilmuwan terkemuka, dan yang terpenting adalah dia juga anggota serikat pekerja! Beliau juga termasuk anggota pendiri Federasi Serikat Pekerja Guru Princeton Lokal 552 (**the Princeton Federation of Teachers Local 552**), dan beliau menanda tangani kesepakatan (Charter) pada tahun 1938 . Coba bayangkan orang sependai (jenius) dan terkenal seperti Einstein masih memerlukan serikat pekerja.

Melissa Gilbert , pemeran utama film serial keluarga terkenal “*Little House on the Prairie*” (dia memerankan diri sebagai Laura Ingalls) adalah mantan presiden serikat pekerja para aktor/aktris (Screen Actors Guild) dari tahun 2001-2005, dan beliau juga pernah menjabat wakil presiden dari The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO). Coba bayangkan orang setenar dia dan para aktor/aktris lainnya di Hollywood masih membutuhkan serikat pekerja?



Kenapa kita yang hanya menerima upah minimum dan tereksploitasi masih belum sadar betapa pentingnya bergabung dengan serikat pekerja? Kalau kita analisa dari dua figur terkenal diatas, ukuran mereka menjadi anggota serikat pekerja bukanlah besaran upah yang mereka terima (ini sebenarnya juga termasuk, karena serikat pekerja menentukan juga berapa standar upah mereka dan memperjuangkan kenaikan upah mereka), tetapi mereka tahu bahwa dengan memiliki serikat pekerja dan menjadi anggota serikat pekerja martabat mereka ditempat kerja dilindungi

dan dihargai. Besaran upah yang kita miliki atau seberapa tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki selama kita masih menyandang status sebagai pekerja/buruh/karyawan/pegawai tetap saja kita adalah orang upahan!

Indonesia secara hukum telah mengesahkan Konvensi ILO No. 87/1948 yang bisa menjadi referensi dasar hukum perlindungan hak berorganisasi dan hak berserikat. UU No. 21/2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh juga memberikan ruang dan perlindungan pada setiap pekerja untuk mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja. Konvensi ILO No. 98/1949 tentang hak berorganisasi dan hak untuk melakukan perundingan kerja bersama juga telah diratifikasi, konvensi ini memberikan peran perlindungan yang lebih luas dan hak serikat pekerja atas nama pekerja untuk melakukan perundingan dengan manajemen untuk perbaikan dan peningkatan syarat-syarat dan kondisi kerja. Ingat hak ini adalah hak istimewa! karena hak berunding dengan manajemen hanya dimiliki oleh serikat pekerja bukan asosiasi profesi.

Serikat pekerja adalah hak melekat bagi pekerja, *worker rights is human rights*. Mengapa bisa dikatakan demikian? Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Pasal 23 dengan jelas menyatakan hak tersebut: ayat (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengangguran; ayat (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; ayat (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Tentunya hak tersebut dikuatkan dengan Konvensi ILO yang telah diratifikasi (atau disahkan) oleh pemerintah Indonesia seperti saya maksudnya diatas. Konvensi ILO No. 87 Tahun 1956 (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keppres No. 83 tahun 1998. Prinsip dari konvensi ini adalah memberikan jaminan kebebasan kepada pekerja untuk mendirikan organisasi serikat pekerja dan menjamin bahwa kebebasan tersebut dilindungi tanpa adanya campur tangan dari institusi public. Sedangkan Konvensi ILO No. 98/1945 tentang Hak Berorganisasi dan melakukan Perundingan Bersama secara prinsip menguatkan konvensi sebelumnya bahwa hak pekerja untuk dilindungi dari berbagai tindakan atau undang-undang diskriminatif terhadap serikat pekerja dan memastikan peningkatan perundingan bersama dan sekaligus mempertahankan otonomi para pihak dan sifat sukarela dari negosiasi sebagai maksud untuk menentukan syarat-syarat dan kondisi-kondisi kerja.

APA ITU SERIKAT PEKERJA?



Foto yang saya tampilkan dalam gambar sampul adalah **Norma Rae**. Tokoh dari film klasik garapan sineas Amerika pada tahun 1979 dengan judul yang sama "Norma Rae". Walaupun tokoh cerita rekaan tetapi berdasarkan inspirasi kisah nyata. Cerita perjuangan buruh upah minimum yang bernama Norma Rae. Dia bekerja di pabrik kapas yang memiliki kondisi-kondisi kerja yang mengabaikan kesehatan para buruhnya. Awalnya dia mengabaikan hal ini karena kebutuhan akan biaya hidup dan kondisi dirinya mengharuskan dia bekerja pada pabrik tersebut.

Tetapi setelah dia mendengarkan ceramah dari Reuben Warshowsky, seorang organizer serikat pekerja dari New York, cara pandang dia menjadi berubah dan berusaha untuk membuat tempat kerja memiliki serikat pekerja. Tentunya usaha-usaha ini tidaklah mudah, ancaman ditempat kerja dan tekanan emosional dari suami yang mengatakan dia tidak memiliki cukup waktu untuk berada dirumah menimbulkan konflik tersendiri. Dia sendirian saja, tidak ada yang mendukung perjuangan untuk memperbaiki tempat kerja tetapi dia tidak gentar. Saya sudah lupa seluruh jalan cerita dalam film ini tetapi ada satu hal yang menarik dan inti dari cerita ini bahwa **pekerja sebenarnya adalah “pemilik dan pengendali”** pabrik, ketika semua mesin dimatikan oleh pekerja apa yang bisa dilakukan oleh pengusaha? Tidak ada, kecuali menuruti tuntutan pekerjaannya. Dengan emosinya dia menulis pada kertas **UNION (Serikat Pekerja)**, lalu berdiri diatas meja kerjanya dan memutarakan tulisannya, para teman memandangi dirinya untuk memahami apa yang ingin dia sampaikan dan satu persatu dari teman buruhnya menghentikan mesin pemintal dan pabrik menjadi sunyi dari suara mesin! Melalui tindakannya tersebut Norma Rae secara sukses telah membidani lahirnya serikat pekerja di pabrik itu.



Apa maksud saya menampilkan foto Norma Rae ini? Dari awal saya terlibat dalam gerakan buruh foto ini telah memberikan inspirasi dan juga karena saya menyukai permainan aktris Sally Field. Karena perannya ini dia dianugerah *Academic Award* sebagai pemain utama terbaik. Disamping itu juga film ini adalah kisah nyata berdasarkan cerita hidup **Crystal Lee Sutton** (lihat foto disebelah kiri), buruh industri tekstil di Roanoke Rapids, Carolina Utara, Amerika Serikat. Walau ceritanya sama tetapi akhirnya cerita berbeda, dia dipecat dari tempat kerja tetapi pabrik dimana dia bekerja menjadi berserikat. Dan setelah dia tidak bekerja di pabrik, dia direkrut dan bekerja untuk serikat pekerja sampai akhir hayatnya. Situasi **Crystal Lee Sutton** ini lebih nyata, bahwa ancaman pemecatan menjadi nyata atas peristiwa untuk memperbaiki tempat kerja.

Maka tidaklah mudah menumbuhkan para aktifis buruh yang berani ditempat kerja, terlebih lagi bila dia buruh perempuan, tetapi bukan berarti semua tidak berani karena mereka yang berani juga banyak. Tetapi buruh sebagai gerakan massa memberikan kekuatan *bargaining* dan bersama serikat pekerjaannya melakukan transformasi perubahan dan perbaikan kondisi dan syarat kerja.

Ada perkataan Crystal yang saya dapatkan dari seorang teman pada wawancara Kampanye Keadilan yang dia lakukan “*dibutuhkan keberanian pekerja dan serikat pekerja yang kuat untuk menyuarakan keadilan tidak saja ditempat kerja tetapi dimana-mana, karena penindasan pada satu tempat kerja dan pekerja akan berimbas pada penindasan lainnya*”

Why organise and why union? *Trade Union is not just about voice but power of freedom and collective action.* Serikat pekerja adalah kekuatan demokrasi dan kekuatan kolektif yang signifikan. Dan pekerja dimanapun juga adalah kekuatan ekonomi. Ini sungguh suatu hal yang dasyat kalau peran serikat pekerja dimainkan dengan benar, dengan kombinasi kekuatan yang dimiliki tentunya akan memberikan pengaruh secara politik dan ekonomi. Tetapi kekuatan dasyat ini tentunya membutuhkan anggota yang banyak, dan partisipasi yang luas dan tinggi dari anggotanya sehingga serikat pekerja dapat memainkan peranan pentingnya.

Secara tradisional uraian atau definisi serikat pekerja dapat dijabarkan sebagai sebuah organisasi demokratis yang berkesinambungan, mandiri dan permanen dibentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk serta dibiayai pekerja.

Serikat pekerja menyediakan kekuatan perwakilan suara secara kolektif bagi pekerja ditempat kerjanya:

- (1) Suara kolektif yang memungkinkan para pekerja mendapatkan sumber-sumber informasi yang dapat digunakan untuk perbaikan upah dan manfaat-manfaat individual sebagai pekerja ditempat itu;
- (2) Kekuatan kolektif akan memberikan dukungan dan kekuatan moral, motivasi dan kerjasama antar para pekerja¹;
- (3) Kekuatan pekerja ditempat kerja meningkat untuk memperbaiki syarat-syarat dan kondisi kerja, dan melindungi kepentingan-kepentingan pekerja atas keselamatan pekerjaan dan jaminan sosial.

Serikat pekerja adalah membangun demokrasi industri, demokrasi ditempat kerja. Tetapi banyak manajemen tidak menyukainya, sehingga selalu saja memerangi serikat pekerja. Dan celaknya yang dulu mereka menggunakan “tangan” mereka sendiri sekarang meminjam tangan pekerja untuk memerangi organisasinya. Sehingga orang upahan ini diadu dan celaknya mereka tidak sadar kalau diadu, sehingga mereka ini yang menghancurkan organisasinya sendiri.

Banyak pekerja tidak bisa melihat bahwa serikat pekerja bermanfaat. *Free rider* atau penumpang gelap adalah masalah kronis di serikat pekerja.

Kenaikan gaji, tunjangan, bonus dan sebagainya. Apakah yang terpikir oleh kita? Ah, itu semua karena “kebaikan” manajemen karena memang kita sudah selayaknya mendapatkan. Dijaman matelistik dan kapitalisme yang serakah tidak ada namanya pemberian cuma-cuma biarpun itu seharusnya menjadi hak anda sebagai pekerja. Jaman sekarang hak harus selalu dijaga, diperjuangkan bahkan harus direbut biarpun mereka tahu bahwa kita adalah pemiliknya. Jadi semua hal yang baik yang kita dapatkan ditempat kerja bukanlah pemberian tetapi adalah hasil kerja keras serikat pekerja, mereka melakukan perundingan untuk perbaikan dan kenaikan kondisi kita ditempat kerja. Lha ini enakya jadi anggota serikat pekerja di Indonesia, aktif maupun ngak aktif mendapatkan hal yang baik yang diperjuangkan oleh serikat pekerja. *Union security* memang tidak berlaku di Indonesia. *Union security* adalah hak istimewa yang dimiliki oleh serikat pekerja untuk melindungi hal baik yang diperjuangkan bagi anggotanya, hanya anggota yang mendapatkan manfaat atas hasil kerja serikat pekerja. Makanya tidak heran banyak *Free Rider* (penumpang gelap, dan ini tak ubahnya dengan para penumpang gratisan kereta KRL) yang ikut menikmati biarpun kebanyakan dari mereka adalah tidak aktif atau bahkan termasuk kelompok orang yang anti-serikat pekerja.

Peran tradisional serikat pekerja adalah melakukan perundingan atas kondisi dan syarat kerja. Tetapi serikat pekerja sektor publik memiliki peran lebih dari itu, termasuk bagaimana menjaga agar perusahaan tidak diprivatisasi atau dijual kepemilikan sahamnya melalui publik (IPO). Dan juga bagaimana kita juga harus menjaga dan meningkatkan kualitas layanan publik (*Quality Public Services*). Perubahan-perubahan ditempat kerja tentunya akan berpengaruh sangat luas bagi pekerja. Coba bayangkan betapa rumitnya nasib kita ditempat kerja ketika pemilik perusahaan berubah-ubah, apa yang akan terjadi ketika perusahaan kita diprivatisasi? Yang jelas pekerja akan mengalami PHK massal, dan tentunya walaupun diminta bekerja lagi itupun dengan melupakan masa kerja (atau mulai dari 0 tahun). Sering peran ini menjadi konflik, dan manajemen tidak membayangkan bahwa serikat pekerja memiliki peran yang begitu luas.

¹ Catatan! Perlu diingat, pekerja melawan pekerja ditempat kerja adalah kejatuhan nasib mereka sendiri, tetapi nyatanya korporasi menggunakan taktik kompetisi dan mendorong para pekerja bersaing dan menjadi terbaik atas nama pekerja lainnya. Seringnya mereka, pekerja, menjatuhkan pekerja lainnya untuk menjadi terbaik diantara para pekerja lainnya “...many of workers sold their soul to the “devil”, dan ini pastinya tidak bertahan lama, karena suatu saat korporasi melalui manajemen akan menjatuhkan mereka sendiri. Semangat bekerja, bekerja, bekerja adalah semangat korporasi yang menancamkan sistem pekerja adalah milik pemodal dan ini tentunya seolah membenarkan pekerja sebagai orang upahan (bentuk perbudakan modern). Lalu ketika kita sudah menjalankan tuntutan tersebut apakah kita akan mendapatkan hak kita secara adil dan sesuai dengan apa yang kita harapkan? Berapa besar bagian yang kita peroleh? Apakah besaran yang kita peroleh adalah sesuai dengan bagian yang seharusnya kita dapatkan sebagai hak?

Karena hubungan ditempat kerja masih diterjemahkan sebagai hubungan kekuasaan, atasan dan bawahan (*master-servant relationship*). Peran ini sudah berubah dan manajemen tidak menyadari (atau sebenarnya tidak mau menerima). Sering keputusan dan tindakan manajemen yang sembrono merugikan perusahaan, merugikan pekerja. Kesalahan mengelola (*mis-management*) dan korupsi marak. Tentunya menjadi keprihatinan kita, karena apapun yang terjadi ditempat kerja kitalah yang menanggungnya. Peran serikat pekerja adalah juga peran keterwakilan dan peran mewakili kepentingan pekerja ditempat kerja, segala apa yang terjadi dan akan terjadi berdampak terhadap pekerja, mereka akan menyuarakan dan membelanya. Serikat pekerja bukan hanya sekedar ideologi tetapi contoh nyata bagaimana seharusnya teori manajemen dijalankan yaitu manajemen yang demokratis, adil dan bertanggung jawab.

Sebagai SEKOLAH PERANG, SERIKAT BURUH TIDAK terkalahkan²

Peran secara luas juga memberikan serikat pekerja peran politisnya dalam menjalankan gerakan keserikat-pekerjaan dan gerakan pekerja (*union movement and labour movement*). Yang artinya bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang mewujudkan perjuangan pekerja dalam memerangi ekonomi kapitalis dan melakukan sosial kontrol atas aktifitas-aktifitas ekonomi negara. Tetapi tentunya dibutuhkan kesadaran kelas, kesadaran kelas pekerja (*working class*).

Serikat pekerja telah menjadi sentral fokus dari pergerakan sosial melalui mobilisasi kelas pekerja. Serikat pekerja mengajarkan perubahan dan menjadi agen demokrasi dan keadilan untuk pencapaian kehidupan sosial yang adil. Serikat pekerja adalah agen pembelaan terhadap rakyat atas hegemoni kapitalis yang mencaplok keuntungan semata. Kalau melihat ilustrasi gambar dibawah ini “ironi sepatu merek dan nasib buruh” akan menjadi jelas mengapa para pekerja harus bersatu



Membeli sepatu olah raga bermerek sama dengan ikut terlibat dalam eksploitasi dan memeras keringat buruh pada sektor ini, bukan berarti kita harus boikot sehingga akan menimbulkan masalah dan mereka kehilangan pekerjaan tetapi bagaimana kita bersama-sama melakukan kampanye untuk memperbaiki taraf hidup teman-teman buruh ini. Coba perhatikan ilustrasi dalam gambar yang saya pampang, bahwa sepatu dengan harga US 100 dollar, biaya untuk upah buruh hanya 0.4%....

Serikat pekerja juga mendorong pekerja untuk mengambil inisiatif terutama atas perubahan-perubahan kebijakan ekonomi ditempat kerja, jika tidak tentunya pengusaha atau manajemen dengan leluasa akan mengambil alih peran itu dengan mudah dan menggantinya sesuai dengan kepentingan bisnis mereka. Tetapi perlu diingat untuk “memenangkan perang” ditempat kerja kontruksi sosial pekerja haruslah dibangun dengan kokoh melalui kesadaran kelas. Pekerja sadar bahwa mereka adalah orang upahan. Banyak pekerja yang bangga dengan pekerjaannya, tetapi tidak sadar bahwa mereka adalah orang upahan, termasuk mereka berkantor digedung daerah perkantoran mewah dan berpakaian rapi dengan berjas/blazer. Ketika anda menjalankan pekerjaan berdasarkan perintah dan oleh karena pekerjaan itu anda mendapatkan upah maka anda harus menyebutkan diri sebagai buruh/pekerja/pegawai atau karyawan. Dengan julukan nama apapun anda adalah orang upahan. Dibulan September lalu, saya menemani tamu para pemimpin serikat pekerja dari negara Nordic: Swedia, Finlandia, Denmark and Norwegia. Mereka berkunjung dan menemui serikat pekerja afiliasi Public Services International (PSI) di

² Perkataan Friedrich Engels (1844)

Indonesia. Mereka mengutarakan bahwa *union density* (kepadatan keanggotaan serikat pekerja) sangatlah tinggi terutama bagi para pekerja kerah putih (*white collar*) dibandingkan para pekerja kerah biru (*blue collar*). Apa bedanya “*white and blue*” disini? Sejak dulu pekerja telah terkotak (dibaca: terpecah). **White collar** sering diasosiasikan dengan mereka para pekerja kelas menengah dan atas, pekerja kantor. Sedangkan **blue collar** adalah mereka para pekerja kelas bawah dan para buruh non-ahli. Kelas pekerja gampang terpecah dan rapuh oleh hegemoni kekuasaan kapital yang menstruktur konstruksi sosial dan ekonomi, para pekerja saling bersaing untuk mendapatkan kesempatan kerja, dan juga kapitalisme mengeksploitasi buruh/pekerja. Kapitalisme menghasilkan kemampuan produksi yang berlipat ganda dan kekayaan yang mengagumkan, namun semua itu bukan menjadi milik dari orang yang menghasilkan. Kaum buruh/pekerja justru teralienasi bukan hanya dari produk yang dihasilkannya, tapi juga dari dirinya sendiri dan dari sesamanya, hingga kemudian ia menjungkir-balikkan sistem tersebut. Dan disamping itu celaknya sikap pekerja terhadap serikat pekerja sangatlah rendah, disaat dimana mereka seharusnya membutuhkan serikat pekerja untuk membangun kekuatan bargaining mereka. Sebagai ilustrasi mungkin dapat saya berikan adalah para buruh di Cina!



Buruh di Cina yang notabene adalah bekas pegawai perusahaan negara terkena imbas yang sangat dasyat atas perubahan sistem ekonomi sosialis kearah ekonomi pasar bebas (yang menurut istilah mereka adalah **ekonomi pasar sosialis**). Para buruh tersebut terkena PHK, perubahan status kerja (tetap ke buruh kontrak), kehilangan aneka macam jaminan sosial dan tunjangan. Tetapi dalam perubahan situasi kondisi kerja yang makin buruk dan kehilangan banyak hak-hak mereka, mengapa buruh di Cina tidak bersatu?

Mengapa tidak menghasilkan “revolusi” kelas buruh? Alasan yang ditemukan adalah: buruh tidak bersemangat memperjuangkan hak-haknya khususnya mereka yang merasa “makmur” (ada demonstrasi tetapi dilakukan oleh mereka yang benar-benar tertindas! Tidak ada solidaritas sama sekali), cenderung menerima tawaran dari perusahaan untuk di PHK (menerima hegemoni pasar, yang artinya: buruh dibuat percaya bahwa PHK adalah jalan keluar terbaik bagi perusahaan dan kondisi PHK adalah masalah yang mereka hadapi sebagai suatu keharusan!), *politically passive*, buruh dan buruh saling bersaing untuk mendapatkan kesempatan kerja. Karenanya ini menyurutkan militansi buruh dimana buruh menerima apa adanya situasi dan memeluk kekuatan pasar secara buta, yang artinya bahwa buruh telah setuju dengan prinsip kapitalis pasar.

Disamping itu juga pembagian kelompok atas nama **kelas pekerja** (*Working class*, didefinisikan secara harafiah sebagai orang yang mendapatkan upah atas kerja yang mereka lakukan) dan **kelompok bisnis** (pembisnis) menjadi penyebab polarisasi mendalam perbedaan antara dua kelompok ini sejak dulu. Kalau menurut Hanna Arend dalam buku tulisannya “*the human condition*”(1957), ia membagi kehidupan yang aktif ini dalam tiga jenis:

- **labour atau kerja:** bersifat repetitif tapi berguna untuk kelangsungan hidup;
- **work atau karya:** menciptakan obyek-obyek, dan;
- **action atau tindakan:** kegiatan baru dan bersifat politik yang melibatkan ikhtiar bersama

Jadi kelas pekerja ”masih” termasuk dalam jenis kerja. Jenis yang menjalankan kehidupan aktif yang repetitif (diulang-ulang) untuk kelangsungan hidup. Peran karya dan tindakan mereka dianggap tidak ada atau dinihilkan. Maka wajar (sampai sekarang), pekerja dianggap bukan sebagai penggerak kegiatan dan kontributor ekonomi (dan politik) bagi negara kita. Beberapa protes menuntut keadilan dan perlakuan yang layak diabaikan, PHK semena-mena, pemilik

usaha lari tanpa membayar gaji karyawan. Ini potret, perlakuan terhadap kelas pekerja. Apakah pengorbanan Marsinah (*seorang buruh perempuan, tewas (1993) dianiaya karena keterlibatannya dalam unjuk rasa buruh*) tidak cukup untuk memberikan pengakuan penghargaan terhadap kelas pekerja ini? Memang tidak mudah, dari dulu sampai sekarang pekerja masih terus berjuang untuk mendapatkan martabatnya ditempat kerja dan dimasyarakat.

Oleh karena itu apakah perlu ada gerakan revolusi sosial? *To cooperate, not to compete*: bekerjasama, tidak bertarung, adalah pilihan terbaik untuk menguatkan posisi mereka yang saat ini dikeping oleh sistem outsourcing, buruh kontrak, buruh harian lepas, buruh informal.

Serikat pekerja di Indonesia mekar tetapi lemah, pencapain gerakan buruh saat ini tidak sehebat kebebasannya. Perjuangan buruh belum berhasil mendatangkan perubahan besar pada hidup keseharian buruh. Disamping itu juga union density (kepadatan) masih sekitar 8% dari total angkatan kerja (2002).

Tetapi bagaimanapun juga menurut Richard Hyman (2001) serikat pekerja juga menunjukkan identitas dirinya sebagai pemegang “pedang keadilan” (*sword of justice*), tentunya ini tergantung dari kemampuan pekerja dan serikat pekerjanya untuk memainkan peran kombinasi kekuatannya seperti yang diungkapkan oleh Rob Lambert (2002): serikat pekerja memiliki *source of powers in associated with their roles in the workplace and society – associational power, structural power, symbolic power and political power*. Kekuatan inilah yang membangun organisasi dan membuatnya eksis, maka dengan sendirinya pekerja mampu membuat perubahan baik ditempat kerja. Tetapi tentunya harus ada jaminan bahwa peran serta aktif pekerja sebagai komponen gerakan organisasi ini menjadi motor utama dari “power” yang disebutkan tadi. Kalau kombinasi ini dijalankan oleh para pekerja dan serikat pekerjanya, maka perkataan Pak Hegel “*as school of war, the unions are excelled*” benar adanya dan dasyat.

Organise, EDUCATE, Agitate OR DIE!

Terpecek perkataan Tom Cruise dalam filmnya Jerry Maguire (1996), tidak perlu dijelaskan bagaimana detail dalam film tersebut tetapi kalimat yang diucapkan “*Help Me, Help You*”, mengilhami saya untuk menggunakan kalimat tersebut “*help union, help you*”.



Kekuatan serikat pekerja tergantung pada pekerja sebagai anggotanya, tetapi tantangan perubahan industri dan privatisasi sektor publik memberikan konsekuensi nyata menurunnya jumlah keanggotaan. Sementara itu trend fleksibilitas pasar kerja, tumbuhnya pekerja kontrak dan outsourcing, feminimisasi tempat kerja, pekerja lepas dan harian menjadi tantangan mendasar gerakan buruh dan serikat pekerjanya. Oleh karenanya membutuhkan strategi yang handal dan jitu untuk melakukan antisipasi untuk intervensi kebijakan bagi perlindungan pekerja dan bukan hanya sekedar memberikan reaksi atas perubahan yang terjadi. Makanya serikat pekerja tidak bisa sendirian, dukungan yang kuat pekerja dibutuhkan dan ini tentunya akan membantu serikat pekerja dalam membuat kerangka kebijakan yang koheren, dinamis dan strategis. Karena hanya dengan serikat pekerja yang kuat kepentingan pekerja dapat disuarakan dengan jelas dan kuat.

Makanya, kenapa tidak membuat anda bergabung dan aktif dalam serikat pekerja. Hukum dan peraturan melindungi kepentingan anda. Banyak pekerja masih takut untuk mendirikan, bergabung atau aktif dalam serikat pekerja, sepatutnya anda harus membaca dan menghapalkan

diluar kepala Pasal 28 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh: *"Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja /serikat buruh dengan cara:*

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan SP/SB.

Pasal tersebut dikuatkan melalui Pasal 43 diundang-undang yang sama:

1. Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Lalu pertanyaannya, kenapa (masih) takut? Serikat pekerja yang kuat ditempat kerja dibutuhkan, apa artinya?:

- (1) *strategi perundingan yang sukses;*
- (2) *penguatan budaya organisasi – semua anggota terorganisir; partisipasi mereka yang luas dalam serikat pekerja;*
- (3) *program pendidikan serikat pekerja yang dijalankan;*
- (4) *serikat pekerja yang aktif diluar dan juga didalam tempat kerja itu sendiri*

Gerakan buruh tidak hanya sekedar gerakan massa tetapi gerakan ekonomi dan politik (*political economy*). Gerakan buruh melalui serikat pekerjanya adalah gerakan massa, adalah gerakan yang paling efektif untuk mendapatkan dukungan (massa). Oleh karenanya diperlukan:

- (1) usaha terus menerus untuk melakukan pengorganisasian, memelihara dan meningkatkan jumlah keanggotaan;
- (2) menetapkan agenda perlawanan publik atas isu-isu yang akan berdampak bagi pekerja dan sektoral (secara politis serikat pekerja menyiapkan perpektif mereka secara jelas atas isu-isu yang dihadapi), menjadikannya nyata, dapat dijalankan dan memiliki komitmen yang panjang bagi semua pekerja, dan;
- (3) menentukan tidak hanya masa depan pergerakan serikat pekerja tetapi juga kemampuan para pekerja dalam pencapaian kemajuan sosial dan ekonomi didalam suatu masyarakat yang demokratis

Sistem organisasi serikat pekerja yang kuat hendaknya harus dibangun dan tertata, karena organisasi ini adalah gerakan yang panjang dan berkelanjutan. *Proud to be union*, bangga menjadi anggota serikat pekerja, itu yang harus kita "sematkan" didada kita, tidak harus dalam bentuk logo tetapi dukungan aktif dan partisipasi yang luas dalam kegiatan serikat pekerja yang kita miliki. Kondisi yang baik yang kita dapatkan sekarang karena usaha serikat pekerja bukan pemberian pemerintah ataupun pengusaha. Kalau bukan karena perjuangan serikat pekerja belum tentu kita menikmati libur akhir pekan, 40 jam kerja seminggu, cuti tahunan, dan sebagainya. Perbaikan kondisi kerja ini dilakukan oleh serikat pekerja melalui Perjanjian kerja Bersama (PKB). PKB adalah semua perjanjian tertulis sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja yang diakhiri dengan penandatanganan oleh pengusaha, kelompok pengusaha atau satu atau lebih

organisasi pengusaha disatu pihak dan pihak lain oleh perwakilan organisasi pekerja atau perwakilan dari pekerja yang telah disahkan melalui peraturan dan hukum nasional. Perjanjian kerja bersama mengikat pihak-pihak yang bertanda tangan di dalamnya dan secara otomatis peraturan perusahaan tidak berlaku lagi dengan adanya perjanjian kerja bersama, kecuali nilai dari peraturan perusahaan tersebut lebih tinggi dari pada yang tercantum di dalam perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama ini akan berfungsi efektif bila kedua belah pihak, serikat pekerja dan pengusaha/manajemen, melaksanakan dengan prinsip itikad yang baik dan sukarela (*the principle of good faith and voluntary bargaining*) dalam pencapaian suatu kesepakatan, hal itu berarti bahwa:

- (1) pengakuan atas perwakilan organisasi;
- (2) terbangun dan terpeliharanya hubungan kepercayaan kedua belah untuk pencapaian negosiasi yang konstruktif dan sungguh-sungguh;
- (3) penundaan yang tidak pada tempatnya dalam penyelenggaraan negosiasi dapat dihindari;
- (4) kedua belah pihak memahami bahwa perjanjian tersebut mengikat;
- (5) serikat pekerja/organisasi pekerja dapat memilih sendiri perwakilannya dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tanpa ada intervensi dari pihak -pihak yang berwenang, pemerintah, atau dibawah kontrol dari pengusaha atau organisasi pengusaha.

Perjanjian kerja bersama adalah hak yang mendasar yang telah disahkan oleh anggota-anggota ILO dimana mereka mempunyai kewajiban untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan dengan itikad yang baik. Perjanjian kerja bersama adalah hak pengusaha atau organisasi pengusaha disatu pihak dan dipihak lain serikat pekerja atau organisasi yang mewakili pekerja. **HAK INI DITETAPKAN UNTUK MENCAPAI “ kondisi-kondisi pekerja yang manusiawi dan penghargaan akan martabat manusia (*humane conditions of labour and respect for human dignity*)“**, seperti yang tercantum dalam Konstitusi ILO. Akibat wajar dari hak untuk mengadakan perjanjian kerja bersama adalah hak untuk mogok. Konsep ini sering disalah mengerti adalah bukan sebagai senjata pekerja untuk menghancurkan tetapi lebih dari memainkan peranan netral pada level lapangan permainan yang berarti bahwa hal ini menjadi pilihan usaha yang terakhir, tetapi keuntungan memiliki hak adalah menunjukkan penerimaan dan kekuatan dalam saling menghormati dan mempercayai. Dan yang terpenting dan fundamental, mogok adalah hak pekerja dan serikat pekerjanya untuk membela hak ekonominya!

Menjadi anggota serikat pekerja adalah kekuatan pekerja untuk menghilangkan permasalahan yang dihadapi seperti gaji yang rendah, buruknya kondisi pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja, PHK sepihak dan sebagainya. Karena sebagai individu mereka tidak akan mampu melawan kombinasi yang hebat antara pemodal dan manajemen. Melalui serikat pekerja mereka terlindungi kepentingannya, dapat menyuarakan aspirasinya kepada pengusaha, peningkatan kondisi-kondisi kerja melalui perjanjian kerja bersama.

Union education! What is membership education? Pendidikan serikat pekerja tidaklah hanya sekedar powerpoint presentation, tetapi tentunya powerpoint presentation akan berperan penting dalam proses belajar-mengajar nantinya. Pendidikan serikat pekerja bagi para anggota dan pengurus secara umum adalah tentang konsep dan khususnya tentang pembelajaran hal-hal teknis. Yang artinya bahwa proses pembelajaran tersebut bertujuan untuk memberikan kerangka bagi para anggota dan pengurus untuk melakukan analisa pengalaman mereka dan memberikan tuntunan untuk melakukan aksi sesuai dengan kepentingannya. Tetapi kerangka ini haruslah bermula dalam suatu hal yang besar tidak hanya sekedar dimulai atau diakhiri dengan bagaimana menyelesaikan perselisihan ditempat kerja, oleh karenanya pendidikan serikat pekerja harusnya dimulai dari kebutuhan konsep dasar (*basic concepts*): apa itu serikat pekerja? Bagaimana pengusaha/manajemen menjalankan usahanya? Apa itu kapitalisme dan dampaknya

terhadap kelas pekerja di Indonesia? Apa peranan serikat pekerja di tempat kerja dan dalam konteks secara nasional, sosio-politik-ekonomi? Tempat kerja dan kesetaraan gender?

Dari konsep dasar tadi, pendidikan serikat pekerja berlanjut ke pendidikan khusus/ketrampilan khusus atau ke pendidikan konsep yang lebih mendalam.

Pendidikan serikat pekerja adalah tentang pengakuan dan membangun pemimpin serikat pekerja. Karena dalam pendidikan serikat pekerja mendorong anggota untuk berani membuat pertanyaan, menyampaikan pendapat dan opini yang berbeda atau berdebat. Dalam situasi bila serikat pekerja takut akan perdebatan, maka organisasi akan stagnansi.

Pendidikan serikat harus menjadi dasar kehidupan dari pergerakan serikat pekerja. Tidak hanya sekedar duduk dan menunggu dan memanggil anggota ketika permasalahan internal harus diselesaikan. Pendidikan membawa kepada kesadaran dan perubahan sikap para anggota dan pemimpinnya. Ada 4 (empat) tahapan dalam proses pendidikan membawa kepada kekuatan organisasi:

- (1) **Change of awareness:** perubahan kesadaran dan rasa sadar anggota/pekerja akan pentingnya organisasi ini bagi mereka. Sehingga kalimat “help union help me” benar menjadi kunci dalam proses perubahan ini;
- (2) **Change of mindset:** perubahan pola pikir. Pengetahuan bertambah, ketrampilan meningkat mendorong kita untuk berpikir cerdas, berdebat, memberikan argumantasi, memberikan saran dan strategi serta mengerti dengan jelas persoalan hubungan industrial dan kepentingan-kepentingan pekerja ditempat kerja dan secara nasional
- (3) **Change of attitude:** perubahan pola perilaku. Pendidikan serikat pekerja memberikan nilai yang kuat bagi pekerja untuk menjalankan secara konsisten dan berkontribusi bagi pergerakan dan perjuangan untuk memenangkan kaum pekerja
- (4) **Actions:** perubahan diatas mendorong pekerja pada tahapan kekuatan yang tumbuh untuk mendorong aksi³ para pekerja untuk pencapaian nilai-nilai fundamental dan hak para pekerja dan pada kepentingan akan keadilan sosial bagi masyarakat umum

Serikat pekerja memberikan efek “*spillover*” yang artinya bahwa apa yang diperjuangkan oleh serikat pekerja seperti kenaikan upah dan tunjangan akan juga dinikmati oleh pekerja yang bukan anggota. Pekerja diuntungkan oleh gerakan serikat pekerja dengan peran dan fungsinya luasnya baik secara ekonomi dan politik. Oleh karena tidak bisa dipungkiri bahwa propaganda anti-serikat pekerja sering dilancarkan oleh pengusaha dan manajemen untuk memecah organisasi ini. Banyak cara yang mereka lakukan, salah satunya adalah mendirikan serikat pekerja tandingan atau biasa kita sebut “*yellow union*” (serikat pekerja kuning). *Yellow union* adalah serikat pekerja yang didirikan oleh manajemen untuk mengesahkan kepentingan mereka dengan menggunakan nama pekerja dan serikat pekerja. Serikat pekerja seperti inilah yang sekarang banyak bermunculan dan melemahkan posisi tawar dan merugikan pekerja sendiri.

Ada pepatah mengatakan “*a worker tanding alone is worker in trouble*”, oleh karenanya perlu membangun serikat pekerja asli yang mandiri, demokratis dan kuat. Serikat pekerja yang dibangun dari kesadaran dan aksi pekerja untuk menguatkan organisasi ini sendiri.

Bisa dimengerti masih banyak keraguan dan ketakutan untuk bergabung aktif dalam serikat pekerja. Kita semua butuh kerja, butuh uang untuk mencukupi kebutuhan hidup kita, tetapi dari kita tidak bisa memberikan jaminan seberapa lama kita bekerja, seberapa lama pengusaha

³ Actions atau aksi hendaknya dibaca dalam konteks yang lebih luas tidak hanya sekedar gerakan mobilisasi atau demonstrasi tetapi pada konteks kemampuan untuk menguatkan organisasi secara kolektif: *pengakuan, keterwakilan, perjanjian kerja bersama, creating national force (memberikan pengaruh dan keterlibatan secara nasional)*.

membutuhkan kita. Ketika perusahaan mengambil keputusan untuk menghentikan produksi (karena pindah atau bangkrut) atau kalau di perusahaan BUMN manajemen melakukan restrukturisasi atau privatisasi perusahaan sehingga terjadi pengurangan pegawai atau alih status kepegawaian. Apa yang akan bisa kita buat kalau kita sendirian? Biarpun sering manajemen mengatakan bahwa “anda adalah karyawan/pegawai/pekerja andal dan tidak tergantikan” tapi nyatanya anda tetap menjadi bagian dari korban proses pengurangan pegawai. Atau yang paling gampang bagaimana anda bisa klaim kenaikan gaji ketika keuntungan perusahaan meningkat? Atau ketika kebutuhan hidup meningkat apakah anda bisa mendorong manajemen untuk menaikkan COLA (*Cost of Living Adjustment*)? Jujur kita akui bahwa, kita tidak bisa melakukan ini sendirian, karena kita tahu bahwa manajemen memiliki kuasa atas kita. Kalau tidak percaya, coba anda tanya dan minta kenaikan upah? Pasti bukan kenaikan upah yang anda dapatkan, dipindahkan, nilai evaluasi kerja menjadi jelek atau ujung-ujungnya PHK. Sebagai pekerja secara individu *power* kita *hanya untuk bertanya* dan tidak memiliki *power* untuk *menekan*. Banyak manajemen berperilaku baik dan banyak dari mereka sangat buruk, tetapi mereka tetap sama tidak akan bakal menghabiskan uang untuk memperbaiki upah dan syarat-syarat kerja. Mereka juga paham dan tahu bahwa pekerja secara individu adalah tidak memiliki kekuatan apapun untuk menekan mereka. Mereka tahu bahwa kita membutuhkan kerja dan mereka memiliki pekerjaan, secara ekonomi hubungan ini adalah sederhana. Oleh karena mereka sering mengabaikan kebutuhan pihak lain, yaitu pekerja, karena mereka tahu pekerja ketakutan dan dibawah kontrol mereka. Tetapi ini tidak lama ketika para pekerja saling bergabung dan membentuk serikat pekerja, mereka akan mengubah kekuasaan ini!



Solidarity, June 30, 1917. The Hand That Will Rule the World—One Big Union.

APAKAH yang DILAKUKAN oleh serikat pekerja

Fungsi/layanan utama paling dasar yang disediakan oleh serikat pekerja kepada anggota-anggotanya adalah negosiasi dan keterwakilan. Terdapat pula manfaat-manfaat lain yang dapat diperoleh dengan menjadi anggota serikat pekerja. Umumnya, meskipun daftarnya terbatas, atas nama anggota-anggota mereka, serikat pekerja dapat:

- (1) Bernegosiasi untuk mereka;
- (2) Mewakili mereka;
- (3) Menawarkan informasi dan saran kepada mereka; dan
- (4) Menawarkan layanan keanggotaan kepada mereka

Negosiasi adalah saat dimana serikat pekerja melakukan perundingan dengan pihak manajemen untuk perjanjian kerja bersama: (1) menentukan kondisi – kondisi kerja dan syarat – syarat kerja; (2) mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja; (3) mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama ini adalah mengikat kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama yang baik hanya bisa dilakukan oleh serikat pekerja yang kuat. Sering dikatakan bahwa hati dan jiwa serikat pekerja adalah pengakuan dan perjanjian kerja bersama. Dalam pengakuan serikat pekerja oleh pengusaha atau organisasi pengusaha akan terjadi perjanjian kerja bersama demikian juga sebaliknya, perjanjian kerja bersama menghasilkan pengakuan akan serikat pekerja. Hak untuk melakukan perjanjian kerja bersama ini diakui baik oleh Konvensi ILO ataupun peraturan perundang-undangan yang ada.

Keterwakilan, serikat pekerja mewakili anggota-anggota individual ketika mereka menghadapi masalah dalam bekerja. Apabila seorang pekerja merasa bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, ia dapat meminta perwakilan serikat pekerja untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan manajer atau pengusaha. Apabila permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik, permasalahan tersebut dapat dibawa ke pengadilan industrial. Serikat pekerja juga menawarkan keterwakilan hukum bagi anggota-anggotanya. Biasanya, hal ini untuk membantu mereka untuk memperoleh kompensasi finansial atas kerugian yang terkait dengan pekerjaan atau untuk membantu mereka yang telah mengajukan pengusaha mereka ke pengadilan.

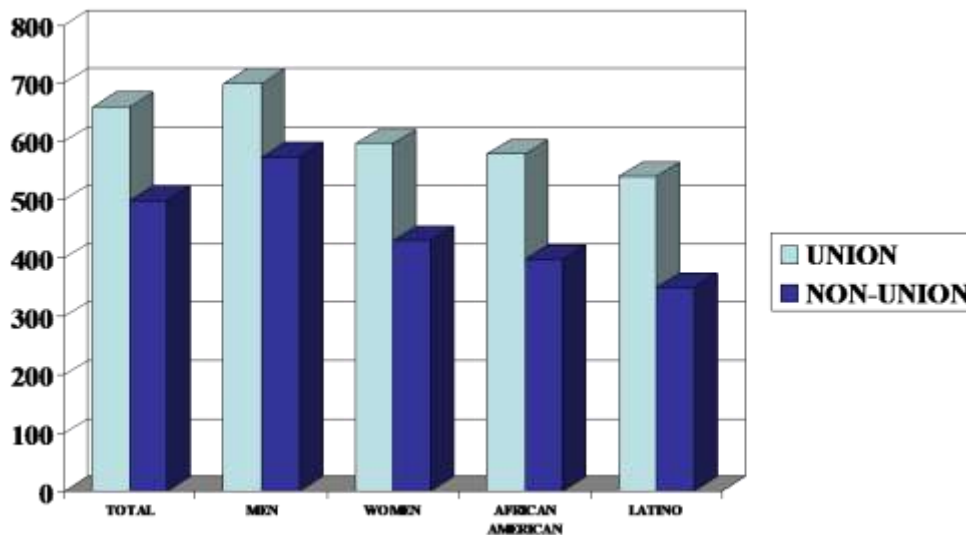
Informasi dan saran, serikat pekerja memiliki kekayaan informasi yang berguna bagi mereka yang berada di tempat kerja. Mereka dapat memberikan saran-saran mengenai beragam isu yang luas seperti berapa banyak hari libur yang berhak diperoleh setiap tahunnya, berapa banyak bayaran yang dapat diperoleh apabila seorang pekerja mengambil cuti hamil, dan bagaimana cara untuk memperoleh pelatihan dalam pekerjaan

Layanan keanggotaan, meliputi banyak hal dan memberikan manfaat langsung bagi pekerja anggota dan keluarganya, misal: (1) pendidikan dan pelatihan; (2) bantuan hukum; (3) layanan koperasi baik berupa koperasi barang atau simpan pinjam; (5) layanan potongan harga: tiket liburan, hotel, rumah makan, pinjaman kepada anggota; (6) layanan pensiun serikat pekerja dan jaminan tidak bekerja; dan (7) **tunjangan kesejahteraan**, anggota serikat pekerja dapat memperoleh tunjangan kematian dan uang keanggotaan ketika pensiun.



Why benefit being member of union?

Gambar statistic dibawah ini dikeluarkan oleh *U.S Department of Labor, Employment and Earning*, pada bulan January 1999, yang menjelaskan bahwa mereka yang menjadi anggota serikat pekerja lebih mendapatkan upah dan tunjangan kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang bukan dan juga mereka yang tergolong dalam kelompok minoritas: pekerja keturunan Afrikan- Amerika atau latin.



Saya tidak bisa memberikan data statistik seperti diatas tetapi anda sendiri yang bisa merasakan, terutama yang sudah jadi anggota serikat pekerja sebagai contoh paling sederhana kenaikan uang kacamata siapa yang mengubah kalau bukan serikat pekerja. Ingat, manajemen tidak akan pernah memberikan cuma-cuma, apa yang baik telah anda terima saat ini adalah kerja keras serikat pekerja. Kesulitan saat ini yang anda hadapi karena ditempat kerja anda tidak ada serikat pekerja

SERIKAT PEKERJA adalah ORGANISASI untuk melawan penindasan dan ketidakadilan



Perlu lebih dari tiga puluh tahun bagi para pekerja sektor publik di Indonesia untuk menikmati kebebasan berserikat dan hak berunding bersama. Sekalipun mereka itu mendapatkan hak-hak itu melalui ratifikasi Konvensi Inti ILO No. 87/1947 ditahun 1998, sebagian besar pekerja agaknya masih memiliki persepsi negatif tentang serikat pekerja. Mereka belum menyadari bahwa serikat pekerja adalah institusi penting di dalam masyarakat industrial, terbukti bahwa serikat pekerja telah memberikan hasil yang signifikan sehubungan dengan peningkatan standar hidup, kesetaraan dan keadilan bagi pekerja di seluruh dunia. Tetapi ini tidak mendorong tingkat kepadatan serikat pekerja tinggi di Indonesia.

Manfaat yang melekat dan peran strategis yang dihasilkan serikat pekerja bagi pekerja tak segera mendorong antusiasme pekerja sektor publik di Indonesia. Hal ini sebagiannya disebabkan oleh praktik-praktik restriktif terhadap hak-hak serikat pekerja di masa lalu yang menciptakan kondisi di mana pekerja merespon dengan penilaian negatif terhadap gerakan serikat pekerja sementara di saat yang sama pekerja juga mengakui bahwa serikat pekerja mampu membuat perubahan dan memberikan pekerja kekuatan di tempat kerja melalui demokrasi industri. Disamping itu

juga banyak pekerja disektor publik (dalam hal ini pegawai BUMN) sering mengasosiasikan diri mereka dalam kelompok pekerja kerah putih (*white collars*) dan secara sadar menempatkan identitas diri mereka sebagai bagian dari manajemen. Mereka tidak mau dianggap sejajar dengan buruh pabrik, sehingga hal ini membuat mereka membuat garis demarkasi bahwa serikat pekerja adalah untuk mereka para buruh pabrik. Sikap inilah yang melemahkan kepentingan mereka sendiri. Oleh karena serikat pekerja memerlukan strategi-strategi baru untuk merespons tantangan ini. Dan tantangan ini tidak bisa dihadapi oleh organisasi sendiri tetapi membutuhkan dukungan yang luas dan aktif dari para anggotanya. *Proud to be union* hendaknya selalu kita sematkan didada kita! *I'm proud to be union*⁴

*It's obvious now that times are hard
Our nations image is deeply scarred.
The Government gives the Unions blame,
And too many of us accept the shame.*

Sangatlah jelas bahwa sekarang ini kita dalam masa yang sulit
citra bangsa kita sedang terluka dalam
Pemerintah menyalahkan serikat pekerja
Dan terlalu banyak dari kita menerima rasa malu

*Instead of applying the things we've learned
We take for granted what our forefathers earned.
Our newest enemy is our Sister or Brother
Ignorance says we fight each other.*

Alih-alih menerapkan hal-hal yang telah kita pelajari
Kita menerima begitu saja apa yang diterima nenek moyang kita.
Musuh terdekat kita adalah rekan sendiri, saudara-saudari kita sesama pekerja
Ketidaktahuan ini menjadikan kita memerangi satu sama lain

*These back-stabbing people are so confused
They're not Union Members, they just pay their dues.
Members don't tell on their Brother, man.
Or refuse to help when they know they can!*

Orang-orang yang menusuk ini sungguh membuat kita bingung
Mereka bukanlah aktifis serikat buruh, mereka hanya membayar iuran saja (atau bahkan tidak)
jangan katakan pada anggota bahwa kau bagian dari serikat pekerja ini
karena akan menolak untuk membantu jika mereka tahu mereka bisa!

*It's easy to talk, to complain and cuss,
But our Union's future depends on us!!
We can put dignity back in our label.*

Sangat mudah untuk bicara, untuk mengeluh dan memberikan makian,
Tapi masa depan serikat pekerja kita tergantung pada diri kita sendiri!
Kita akan mengembalikan martabat baik kita ini

*It won't be easy, but I know we're able.
Being strong takes more than a few,
It takes everyone, and that includes you!!*

Ini tidak akan mudah saudara, tapi kita tahu bahwa kita mampu.
Menjadi kuat memang memakan waktu lebih
dan kekuatan ini membutuhkan semua orang, dan itu termasuk Anda!

Let's all be proud to be UNION!
Sematkan kebanggaan serikat pekerja didada kita

⁴ Source: <http://unionsong.com/u100.html>



Isi materi ini ditulis berdasarkan dari banyak sumber dan dipublikasikan semata untuk kepentingan pendidikan atau pelatihan serikat pekerja oleh karena itu materi ini dapat dengan bebas untuk diperbanyak bagi kepentingan yang sama.

Indah Budiarti, penulis materi ini, bekerja untuk Public Services International (www.world-psi.org) sejak April 2007 sampai dengan sekarang bekerja untuk kantor PSI Asia Pacific Regional Organisation sebagai Organising and Communication Coordinator. Sebelumnya dari bulan September 1999 sampai dengan April 2007 beliau sebagai PSI Coordinator Indonesia dan juga PSI Indonesia Project Coordinator (2005-2007). Ia adalah alumni pendidikan Program Master Labour Policies and Globalisation di Global Labour University Jerman. Tulisan secara rutin dapat dibaca dan diunduh melalui: <http://unionism.wordpress.com/> Ia dapat dihubungi melalui korespondensi email dialamat berikut ini: indah.budiarti@world-psi.org atau indah.budiarti@gmail.com