

**KEPUTUSAN
MUSYAWARAH NASIONAL VIII FSP TSK-SPSI
TAHUN 2019**

Nomor : Kep.09/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/2019

TENTANG

REKOMENDASI MUSYAWARAH NASIONAL VIII FSP TSK-SPSI TAHUN 2019

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Musyawarah Nasional VIII Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Tahun 2019;

- Menimbang : a. bahwa kedaulatan tertinggi organisasi FSP TSK-SPSI berada di tangan anggota, yang dilakukan sepenuhnya melalui Musyawarah Nasional FSP TSK-SPSI sebagai pemegang kekuasaan tertinggi organisasi;
- b. bahwa Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 telah ditetapkan penyelenggaraannya pada tanggal 26 s/d 29 November 2019 di Bali;
- c. bahwa salah satu tugas dan wewenang Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 adalah menyusun dan mengesahkan Rekomendasi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019;
- d. bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a, b, dan c, Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 perlu menetapkan keputusan tentang Rekomendasi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019.
- Mengingat : 1. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FSP TSK-SPSI;
2. Keputusan Pimpinan Pusat FSP TSK-SPSI Nomor : Kep.096/PP/FSP TSK-SPSI/7.2019 tentang Penyelenggaraan dan Pembentukan Panitia Penyelenggara Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019;
3. Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 Nomor : Kep.01/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/2019 tentang Jadwal Acara Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019;
4. Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 Nomor : Kep.02/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/2019 tentang Peraturan Tata Tertib Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019;
5. Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 Nomor : Kep.03/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/2019 tentang Pimpinan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019.

6. Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 Nomor : Kep.05/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/2019 tentang Pembentukan Komisi-komisi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019.

Memperhatikan : 1. Laporan hasil kerja Komisi D yang membahas dan merumuskan Rekomendasi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019;
2. Usul, saran dan pendapat peserta Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 pada Sidang Paripurna III tanggal 27 November 2019.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN MUSYAWARAH NASIONAL VIII FSP TSK-SPSI TAHUN 2019 TENTANG REKOMENDASI MUSYAWARAH NASIONAL VIII FSP TSK-SPSI TAHUN 2019.**

Pertama : Mengesahkan Rekomendasi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 hasil kerja Komisi D Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 sebagaimana terlampir yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

Kedua : Menugaskan dan memberikan mandat kepada pengurus PP FSP TSK-SPSI masa bakti 2019-2024 untuk menyampaikan Rekomendasi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 kepada pihak-pihak terkait.

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Badung, Bali
Pada tanggal 27 November 2019

PIMPINAN SIDANG MUSYAWARAH NASIONAL VIII FSP TSK-SPSI TAHUN 2019

Ketua : H. Atim Riyanto, S.H.

Wakil Ketua : Vanny Octovianus Sompie, B.Sc.

Sekretaris : Guruh Hudhyanto

Wakil Sekretaris : Suwasono

Anggota : Rosip Hasibuan

Anggota : Agus Darsana, S.E.

Anggota : Wahyu Tri Prabowo

The block contains seven handwritten signatures, each placed above a dotted line. The signatures are arranged in two columns. The first column contains four signatures, and the second column contains three signatures. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized.

Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019
Nomor : KEP.09/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/2019
Tentang Rekomendasi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019

REKOMENDASI
MUSYAWARAH NASIONAL VII FSP TSK-SPSI TAHUN 2014

Rekomendasi Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 terdiri dari pokok-pokok pikiran yang disampaikan kepada :

I. PEMERINTAH DAN DPR RI

A. Tentang Peraturan Perundang-undangan

1. Revisi UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh :

a. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di dalam/di luar perusahaan :

Berdasarkan pemikiran bahwa dengan jumlah 10 orang anggota di dalam/di luar perusahaan serikat pekerja/serikat buruh kurang efektif untuk melaksanakan fungsinya sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan serta untuk meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh anggota dan keluarganya, ketentuan tentang syarat batas minimal jumlah pekerja/buruh perlu diubah menjadi “Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10% (sepuluh persen) dari jumlah pekerja/buruh pada suatu perusahaan, dengan ketentuan pada perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 100 orang pekerja/buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh”.

b. Pembentukan federasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan penjenjangan wilayah pemerintahan :

- untuk di tingkat kabupaten/kota, persyaratan pembentukan federasi serikat pekerja/serikat buruh selain dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh juga perlu ditambahkan syaratnya dengan telah dicatatkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan total anggota minimal berjumlah 1.500 (seribu lima ratus) orang pekerja.
- untuk di tingkat provinsi, persyaratan pembentukan didasarkan pada minimal oleh 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh sesektor/sejenis tingkat kabupaten/kota dan/atau 9 (sembilan) serikat pekerja/serikat buruh di dalam/di luar perusahaan yang telah dicatatkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan total anggota minimal 4.500 (empat ribu lima ratus) orang pekerja.

- untuk tingkat nasional, persyaratan pembentukan didasarkan pada minimal oleh 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh sesektor/sejenis tingkat provinsi dan/atau 9 (sembilan) federasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat kabupaten/kota dan/atau 27 (dua puluh tujuh) serikat pekerja/serikat buruh di dalam/di luar perusahaan yang telah dicatatkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan total anggota minimal 13.500 (tiga belas ribu lima ratus) orang pekerja.
- c. Pembentukan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan penjenjangan wilayah pemerintahan :
- untuk di tingkat kabupaten/kota, persyaratan pembentukan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh selain dibentuk oleh 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang yang setingkat, juga ditambahkan dengan dan/atau 9 (sembilan) serikat pekerja/serikat buruh di dalam/di luar perusahaan yang telah dicatatkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - untuk di tingkat provinsi, persyaratan pembentukan didasarkan pada minimal oleh 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang yang setingkat dan/atau 3 (tiga) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat kabupaten/kota dan atau 27 (dua puluh tujuh) serikat pekerja di dalam/di luar perusahaan yang telah dicatatkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - untuk di tingkat nasional, persyaratan pembentukan didasarkan pada minimal oleh 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang yang setingkat dan/atau 3 (tiga) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat provinsi dan/atau 9 (sembilan) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat kabupaten/kota dan/atau 81 (delapan puluh satu) serikat pekerja/serikat buruh di dalam/di luar perusahaan yang telah dicatatkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

2. Revisi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Secara prinsip UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak utuh akibat beberapa kali di-*judicial review*, ini yang menjadi salahsatu alasan munculnya keinginan pemerintah dan pengusaha untuk merevisi UU Ketenagakerjaan selain UU ini dianggap tidak ramah investasi.

Sepanjang revisi UU Ketenagakerjaan tersebut tidak dilakukan secara parsial tetapi dengan evaluasi dan melakukan revisi secara menyeluruh serta substansinya lebih memproteksi dan menyejahterakan kaum pekerja/buruh, sebenarnya tidak menjadi permasalahan, karena FSP TSK-SPSI berpandangan bahwa keinginan untuk merevisi UU 13 Tahun 2003 yang merupakan induk ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, mesti didasari oleh keinginan untuk melakukan perubahan regulasi yang lebih baik, yaitu hadirnya negara untuk lebih memberikan perlindungan pada pekerja/buruh dan dilakukan secara menyeluruh. Bukan sebaliknya, keinginan merevisi UU Ketenagakerjaan karena didasari dengan semangat neo liberal atau semangat dengan kebijakan berbasis pasar kerja yang fleksibel (*flexibility labor market*) dengan filosofi merekrut pekerja/buruh sama mudahnya dengan membuang pekerja/buruh tanpa kompensasi apapun.

3. Revisi UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

Untuk memenuhi prinsip peradilan yang cepat, murah dan sederhana, UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI perlu diamandemen dengan merubah dari hukum acara perdata murni menjadi hukum acara yang bersifat khusus (*lex specialis*), karena Pengadilan Hubungan Industrial adalah peradilan Ad-Hoc (khusus).

4. Pembentukan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja :

- Agenda prioritas ketenagakerjaan kabinet Indonesia Maju tentang pembentukan UU ini diperkirakan akan berdampak pada terjadinya revisi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, karena UU Cipta Lapangan Kerja ini akan memposisikan kepentingan investasi sebagai tujuan utama dibandingkan dengan kepentingan lainnya termasuk kepentingan atas kesejahteraan pekerja/buruh.
- Sepanjang pembentukan UU Cipta Lapangan Kerja ini tidak menjadi masalah atau menjadi ancaman bagi kepentingan pekerja/buruh khususnya kesejahteraan pekerja/buruh, FSP TSK-SPSI akan mendukung pembentukan UU ini. Karenanya FSP TSK-SPSI meminta pihak eksekutif dan legislatif dalam pembahasan penyusunan UU Cipta Lapangan Kerja memperhatikan asas keseimbangan kepentingan para pemangku kepentingan ketenagakerjaan serta melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dalam untuk proses pembahasannya.

5. Membentuk Undang-Undang tentang Standar Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Untuk menjamin terselenggaranya fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh di perusahaan, seperti tempat penitipan anak, fasilitas ibadah, fasilitas kantin dan pemberian makan, fasilitas rekreasi, fasilitas angkutan, dan lain-lain, perlu ada regulasi yang menjadi payung hukumnya.

6. Tentang Dana Bantuan bagi Organisasi Serikat Pekerja :

Membentuk Undang-Undang yang menjadi payung hukum untuk pengalokasian dana bantuan bagi pemberdayaan serikat pekerja/serikat buruh secara proporsional dalam APBN/APBD yang dananya berasal dari pungutan DPKK (Dana Peningkatan Ketrampilan dan Keahlian) dari TKWNA.

7. Revisi Kepmenakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu :

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) :

- pengaturan yang lebih jelas dan tegas tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan perjanjian waktu tertentu (kontrak);
- pengaturan yang melarang pengusaha yang telah menggunakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) untuk melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing* pekerjaan) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*outsourcing* pekerja) serta juga sebaliknya.

b. Harian lepas :

Dengan pertimbangan bahwa sudah cukup melalui hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing* pekerjaan) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*outsourcing* pekerja), maka ketentuan tentang hubungan kerja dengan perjanjian kerja harian lepas agar dihapus.

B. Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan :

1. Dialihkannya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ke pemerintahan provinsi sejak 1 Januari 2017 ternyata tidak sertamerta meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan, yang terjadi justru semakin lemah. Karenanya FSP TSK-SPSI mendorong pemerintah pusat untuk mengambil alih pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah pusat, dan pemerintah pusat menempatkan pegawai pengawas di setiap instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau provinsi.
2. Lebih mengintensifkan penegakan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan perusahaan-perusahaan melaksanakan norma dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Menindak tegas perusahaan-perusahaan yang melanggar atau tidak menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan yang profesional, berkompeten, dan independen.
5. Menindak tegas oknum-oknum pegawai pengawas ketenagakerjaan yang terbukti melakukan kolusi dengan perusahaan yang melanggar dan/atau tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tidak profesional, dan tidak berkompeten.
6. Untuk memperbaiki kinerja pengawasan ketenagakerjaan seyogyanya Komite Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur melalui Permenakertrans Nomor 10 Tahun 2012 agar diperbaiki dengan perluasan pembentukannya, tidak hanya di tingkat nasional tetapi juga di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.
7. Pemerintah melibatkan unsur SP / SB dalam Pengawasan Ketenagakerjaan.

C. Tentang Pengupahan

1. Revisi PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan :

PP yang mengatur tentang pengupahan memang dibutuhkan sesuai dengan amanat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi PP tentang Pengupahan sebaiknya diterapkan apabila pemerintah telah menetapkan standar upah layak nasional, sehingga tidak terjadi disparitas upah yang sangat signifikan antar daerah. Hal ini yang mengakibatkan daerah yang upah minimumnya rendah menjadi semakin tertinggal dan menimbulkan iklim investasi yang tidak sehat karena terjadi eksodus besar-besaran pengusaha ke daerah yang upah minimumnya rendah.

Karenanya apabila pemerintah Presiden Jokowi benar-benar serius sesuai dengan janjinya akan merevisi PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka yang harus dilakukan selain mempertimbangkan hal tersebut diatas, wajib melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembahasan penyusunannya revisinya serta harus mempertimbangkan peranan

serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan dan negosiasi penentuan besaran upah minimum di dewan pengupahan yang selama ini peranannya telah diamputasi oleh PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

2. Revisi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak :

Dengan pertimbangan bahwa dalam Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah/Menteri Tenaga Kerja perlu membuat kebijakan baru dengan menetapkan bahwa berdasarkan situasi dan kondisi saat ini, nilai kebutuhan hidup layak (KHL) bukan lagi menjadi salah satu pertimbangan dalam penetapan upah minimum, tetapi dijadikan sebagai standar dasar minimal penetapan upah minimum.

3. Parameter komponen KHL sebanyak 60 (enam puluh) item sebagaimana ditetapkan dalam Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2013 perlu di evaluasi dan dikaji kembali karena tidak sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak pekerja lajang yang riil saat ini, idealnya parameter KHL adalah sekurang-kurangnya 84 (delapan puluh empat) item.
4. Dalam melakukan survey nilai harga dari setiap item dalam komponen KHL agar tidak hanya dilakukan di pasar tradisional saja tetapi juga dilakukan di pasar modern dan surveynya dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).
5. Pemerintah pusat dan daerah tidak menjadikan upah murah sebagai keunggulan komparatif untuk menarik investor berinvestasi di Indonesia, karena berdampak pada terjadinya relokasi perusahaan ke daerah yang UMK/UMP-nya murah dengan menutup perusahaan di daerah yang UMK/UMP-nya relatif lebih besar. Artinya ada pembukaan lapangan kerja baru di daerah baru dengan membuka lapangan pengangguran dan meninggalkan masalah baru akibat PHK di daerah lama.
6. Untuk memberikan perlindungan terhadap kemampuan daya beli bagi pekerja yang telah menikah dan memiliki keluarga, maka dalam penetapan upah minimum, selain untuk pekerja/buruh lajang maka untuk pekerja yang telah menikah dan/atau berkeluarga di atur penetapannya dengan klasifikasi sebagai berikut :

- lajang : Upah minimum
- bersuami/beristri : Upah minimum + 10% dari upah minimum
- bersuami/beristri + 1 anak : Upah minimum + 15% dari upah minimum
- bersuami/beristri + 2 anak : Upah minimum + 20% dari upah minimum
- bersuami/beristri + 3 anak : Upah minimum + 25% dari upah minimum

D. Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Merevisi Perpres 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Perpres 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan yang mengatur tentang iuran jaminan kesehatan bagi pekerja penerima upah peserta BPJS Kesehatan dengan menghapus kewajiban membayar iuran dari pekerja penerima upah dan mengembalikan kewajiban tersebut kepada pengusaha.
2. Melakukan menyempurnakan kualitas pelayanan bagi peserta BPJS Kesehatan, salah satu caranya adalah dengan membangun rumah sakit pekerja di setiap kawasan industri atau kabupaten /kota serta keseragaman waktu pelayanan di setiap tempat pelayanan harus diperhatikan dengan layak dan lebih baik lagi.
3. Untuk memberikan perlindungan atas hak Manfaat Jaminan Kesehatan pekerja/buruh yang ter-PHK karena penutupan perusahaan (*lock out*), pemerintah perlu mengubah kriteria sebagaimana dimaksud pada Pasal 27 ayat (2) huruf a dan c Perpres Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, sebagaimana telah diubah oleh Perpres Nomor 75 Tahun 2019, menjadi tanpa menunggu putusan/akta pengadilan hubungan industrial untuk huruf a dan putusan kepailitan dari pengadilan untuk huruf c.
4. Mengawasi pelaksanaan program jaminan pensiun di perusahaan dan menindak tegas perusahaan yang tidak menjalankan program jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

II. DPP K.SPSI

1. Masalah ruang lingkup keanggotaan federasi :
Untuk mencegah terjadinya sengketa antar Federasi Serikat Pekerja Anggota, DPP KSPSI agar membuat Peraturan Organisasi yang mengatur secara tegas dan jelas tentang ruang lingkup keanggotaan berdasarkan sektor usaha dan jenis pekerjaan dari masing-masing federasi.
2. DPP K.SPSI adalah sarana untuk koordinasi federasi-federasi yang berafiliasi menjadi anggotanya bukan untuk menjadi lembaga komando terhadap struktur organisasi serikat pekerja anggota. Karenanya setiap kegiatan yang dilakukan khususnya kegiatan yang melibatkan anggota di tingkat unit kerja harus berkoordinasi dengan perangkat organisasi federasi serikat pekerja anggota.
3. Pro aktif, responsif, dan lebih sensitif terhadap terjadinya pelanggaran hak asasi manusia (HAM), khususnya di bidang ketenagakerjaan baik yang terjadi di tingkat nasional maupun internasional.
4. Mengintensifkan komunikasi dan meningkatkan kerjasama dengan lembaga-lembaga nasional dan internasional untuk meningkatkan kualitas pembinaan terhadap federasi serikat pekerja, antara lain dengan melakukan proses afiliasi ke SP internasional.
5. FSPA SPSI diberikan kewenangan untuk memberikan instruksi kepada Brigade dalam setiap kegiatan organisasi.

III. PP FSP TSK-SPSI

1. Menertibkan pelaksanaan kewajiban iuran anggota di semua tingkatan serta menindak tegas sesuai peraturan organisasi bagi perangkat organisasi yang melakukan pelanggaran.
2. Menertibkan pelaksanaan pembuatan kartu tanda anggota (KTA) dan mewajibkan seluruh anggota SP TSK-SPSI memiliki KTA sesuai dengan ketentuan AD-ART dan Peraturan Organisasi FSP TSK-SPSI seperti format KTA dibuat dan ditandatangani oleh Pimpinan Pusat dan pembuatan KTA-nya dilakukan oleh Pimpinan Cabang setempat, serta pembuatan kartu tanda pengurus (KTP) bagi seluruh pengurus organisasi di semua tingkatan organisasi yang dibuat dan ditandatangani oleh Pimpinan Pusat.
3. Melaksanakan program pendidikan secara sistematis, terencana dan berkesinambungan berdasarkan silabus pendidikan dan pelatihan organisasi FSP TSK-SPSI.
4. Membentuk lembaga advokasi untuk bisa beracara tidak saja di Pengadilan Hubungan Industrial tetapi juga di Pengadilan Umum.
5. Merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah strategis secara intensif untuk perluasan keanggotaan melalui pembentukan PUK SP TSK-SPSI di perusahaan-perusahaan tekstil, sandang dan kulit serta lainnya.
6. Lebih peka terhadap permasalahan dan kepentingan pekerja, khususnya pekerja tekstil, sandang, dan kulit di tingkat bawah, antara lain dalam bentuk melakukan kunjungan kerja ke PUK-PUK SP TSK-SPSI.
7. Pimpinan Pusat FSP TSK-SPSI harus memiliki kantor sendiri.

Ditetapkan di Badung, Bali
Pada tanggal 27 November 2019

PIMPINAN SIDANG MUSYAWARAH NASIONAL VIII FSP TSK-SPSI TAHUN 2019

Ketua : H. Atim Riyanto, S.H.

Wakil Ketua : Vanny Octovianus Sompie, B.Sc.

Sekretaris : Guruh Hudhyanto

Wakil Sekretaris : Suwasono

Anggota : Rosip Hasibuan

Anggota : Agus Darsana, S.E.

Anggota : Wahyu Tri Prabowo

