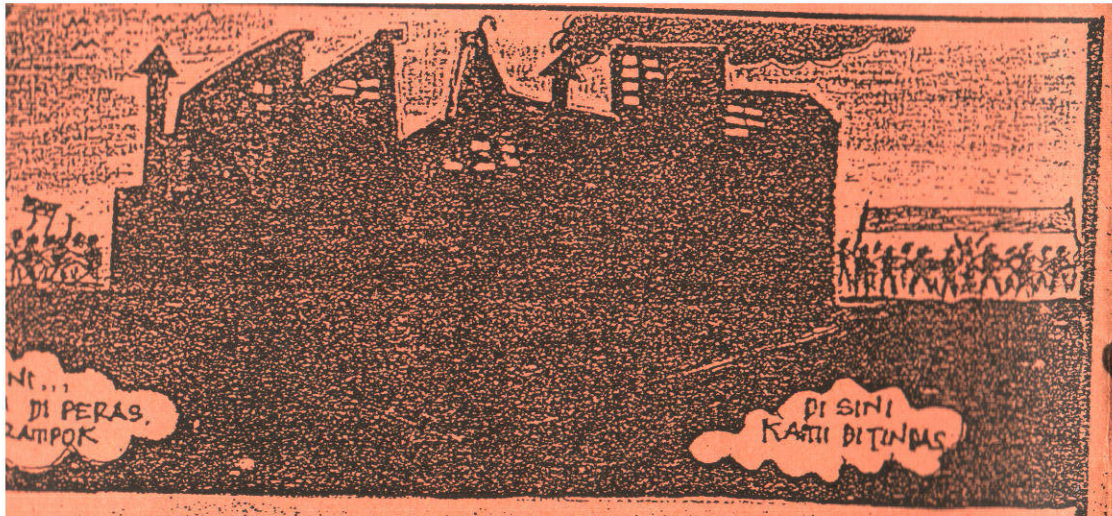


DIRGAHAYU INDONESIAKU

Kami yang hanya dengar kata merdeka
Tak merasakan kemerdekaan
Kami tidak tahu untuk siapa kemerdekaan itu
Yang di rebut oleh rakyat kita dulu
Dari berbagai adat suku golongan masyarakat

MERDEKA !

MERDEKA !

KBB

KUMPULAN
BERITA
BURUH

Edisi:



DAFTAR ISI

1 Sajian Utama
- PHK dan Permasalahannya

4 Artikel
- Ulasan Tentang PHK
- Pentingnya Organisasi bagi Buruh

15 Kisah dari Kancah
- Kronologis Aksi Unjukrasa Buruh PT Msc
- Rindu Keluarga

25 Ruang Budaya
- Puisi

28 Dunia Buruh
- Internasional
- Nasional

34 Kisah Perjuangan
- Aung San Suu Kyi: Sasaran Perjuangan

38 Mari Bertanya pada Kamus
- Berita Aksi

DARI MEJA REDAKSI

Redaksi *KBB* sangat mengharapkan saran maupun lontaran kritik, dari kawan-kawan pembaca yang tujuannya demi perbaikan penyajian dan isi *KBB*. Untuk sementara, kawan-kawan yang akan berkirim surat lebih baik melalui kawan-kawan yang membawa *KBB* ini, dijamin pasti sampai dan aman. Dan terimakasih untuk kawan-kawan yang telah banyak membantu sehingga bisa terbit *KBB* dwi-bulanan ini. Tak lupa pula, terimakasih untuk kawan-kawan pembaca atas partisipasinya, baik berupa kritik maupun pujian.

Salam Solidaritas
Redaksi

KBB - Kumpulan Berita Buruh
diterbitkan oleh Buruh Bandung 2 bulan sekali. *KBB* adalah media untuk kaum buruh dan untuk siapapun yang menginginkan keadilan sejati.

KBB disusun oleh Buruh Bandung ●Koordinator: Sri Pamungkas
●Editor: Putu Karsa ●Illustrator: Ikhlas Panggalih

sajian utama

14/9-94 LIPS

PHK DAN PERMASALAHANNYA

Oleh : Sri Pamungkas

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

PHK adalah terputusnya hubungan kerja antara buruh dan majikan, dimana kedua belah pihak tidak lagi terikat hubungan kerja. PHK sendiri terjadi dikarenakan berbagai sebab, antara lain kondisi kerja yang membosankan, peraturan perusahaan yang tidak jelas, buruh dan majikan tidak ada lagi hubungan kerja yang harmonis dan lain sebagainya. Berikut ini kita akan memaparkan data secara kongkrit yang bisa dilihat dari kejadian sehari-hari maupun dari media massa dan juga lembaga-lembaga lain.

Kasus PHK yang Sering Terjadi

Secara persis disini tidak dapat disebutkan telah berapa banyak PHK yang terjadi. Namun pada sekitar tahun 90-an hingga saat ini telah banyak kasus PHK yang sering terjadi baik itu secara sepihak (majikan) maupun kehendak buruh sendiri (mengundurkan diri) atau juga menurut apa yang diharuskan oleh hukum. Pada umumnya PHK selalu saja merugikan buruh, meski telah diselesaikan melalui jalan hukum yaitu melalui lembaga yang berwenang mengurus PHK seperti Depnaker, P4D atau P4P. Kerugian buruh ini biasanya diakibatkan karena prosedur PHK yang berbelit-belit dan memakan waktu yang cukup lama.

Pada kenyataannya, PHK sering kali terjadi karena adanya kesewenang-wenangan majikan terhadap buruhnya seperti apa yang dialami oleh kawan kita SL yang bekerja di Hotel TS, yang setelah dianiaya (gara-gara mengetahui pemalsuan keterangan oleh majikan terhadap Depnaker) lalu di-PHK secara sepihak. Contoh lain yaitu yang menimpa kawan kita, D, seorang buruh dari PT SL, yang karena bersama kawan-kawannya mengadu ke DPRD tingkat Propinsi Jabar atas pelanggaran hukum yang dilakukan majikannya, kemudian dia dianiaya (pemukulan) di perusahaan yang diikuti juga dengan PHK.

Gambaran diatas masih sering terjadi dibanyak perusahaan yang ada di Indonesia baik yang terungkap secara jelas maupun tidak. Kesewenang-wenangan majikan itu diakibatkan oleh karena tidak adanya posisi yang seimbang antara majikan dengan buruh. Posisi yang lemah di pihak buruh ini diakibatkan kebutuhan angkatan kerja di Indonesia untuk

dapat bekerja sangat tinggi, sementara itu lapangan pekerjaan yang ada sangatlah terbatas. Dalam hal ini majikan dapat dengan mudah mendapatkan tenaga untuk bekerja, menentukan peraturan yang sangat menekan, dan sewaktu-waktu dapat mem-PHK buruhnya.

Nasib Buruh yang Terkena PHK

Lantas bagaimana nasib buruh yang terkena PHK? Sudah jelas tidak dapat bekerja lagi di pabrik yang sama, dia harus mencari lagi pekerjaan di tempat lain yang sebenarnya sangat sukar didapat. Padahal sumber mata pencaharian buruh adalah bekerja sebagai buruh di pabrik. Hukum dan aparat pemerintahan juga tidak dapat mengatasi problem yang sangat rumit ini, yang sering terjadi aparat hukum yang seharusnya ikut membela kepentingan buruh masih juga lebih condong memihak pada pada majikan (pengusaha).

Dampak yang Terjadi

Dampak yang sering terjadi adalah semakin bertambahnya pengangguran. Posisi buruh yang selalu dikalahkan. Mengapa sampai terjadi hal yang demikian? Tentu saja kondisi seperti ini tidak boleh dibiarkan begitu saja tanpa penyelesaian.

Agar kesewenang-wenangan majikan tidak berlanjut, maka pemecahan masalahnya ialah buruh harus juga mempunyai kekuatan melawan kesewenang-wenangan ini. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya mengadakan dialog sesama kawan, dengan cara membentuk kelompok untuk berdiskusi mencoba mencari jalan keluar, membaca koran dan masih banyak lagi cara yang lain yang tentu saja bisa memudahkan untuk berkomonikasi sesama kawan lingkungan ditempat bekerjanya.

Siapa lagi yang bisa membela diri, bila terjadi kesewenang-wenangan bila bukan buruh sendiri yang melakukan tindakan, Karena pada kenyataannya aparat hukum seperti Depnaker, P4D, P4P maupun instansi yang lain tidak bisa berbuat sesuatu yang berarti bagi buruh. Bagaimanapun juga buruh secara hukum juga punya hak disamping juga kewajiban sebagai buruh yang bekerja di pabrik. Hak di sini secara hukum buruh juga dilindungi keberadaanya baik secara moril maupun materiil. Jadi bisa disimpulkan majikan sebenarnya tidak boleh sewenang-wenang melakukan tindakan yang merugikan buruh. Selama buruh masih dijalur yang benar. Meski hukum yang melindungi buruhpun sebenarnya masih banyak

kelemahan-kelemahan. namun meski begitu setidaknya buruh juga punya hak untuk dibela minimal ditingkat hukum, bila ada terjadi PHK yang secara sepihak atau karena kehendak majikan semata.

Tidak Sesuai

Tetapi sebenarnya peraturan perburuhan mengenai PHK di Indonesia pun masih diwarnai dengan ketidakadilan. Salah satu contoh misalnya dengan jumlah ganti kerugian akibat PHK seperti pesangon, jasa, dan lain-lain, yang kenyataannya sangatlah tidak sebanding dengan tenaga dan pengorbanan yang telah diberikan oleh buruh kepada majikan. Peraturan-peraturan tentang PHK ini akan dapat dilihat pada lembaran khusus KBB edisi kali ini.

Bagi kawan-kawan buruh yang masih awam terhadap masalah PHK ini, edisi kali ini akan juga membicarakan bagaimana sebetulnya prosedur PHK yang disyaratkan dalam peraturan perburuhan. Sehingga pengetahuan kita tentang PHK ini diharapkan dapat mengatasi kesewenang-wenangan majikan bila ada kawan-kawan buruh yang terkena PHK secara sewenan-wenang.

Kabar Gembira

Cukup jelas kiranya uraian di atas bagaimana dan permasalahan apa yang muncul bila buruh terkena PHK. Untuk itulah perlunya peraturan perburuhan diciptakan, adalah senjata bagi buruh untuk menggugat keswenan-wenangan pengusaha yang yang selalu saja mementingkan diri-sendiri, tidak perduli pada nasib buruh yang telah dengan rela mengorbankan tenaganya untuk kemewahan dan juga untuk kehormatannya. Peranan buruh yang begitu besar selalu saja tidak dihargai dengan yang sepantasnya. Ada berita gembira bagi kawan-kawan buruh, yaitu 22 orang buruh dari Pabrik plastik, PT Sidobangun, telah memenangkan gugatan perdatanya di Mahkamah Agung akibat PHK sepihak oleh majikan. Berawal dari ketidakpuasan buruh PT Sidobangun akibat pelanggaran hukum perburuhan oleh majikan yang kemudian membawa mereka ke DPRD untuk mengadukannya. Namun sepulang dari pengaduan tersebut, mereka di-PHK dengan alasan telah mencemarkan nama baik perusahaan. Walau dengan proses yang memakan waktu 4 tahun, akhirnya kawan-kawan kita dinyatakan menang. Bagaimana dan apa kemenangan mereka, lebih jelas akan ada ulasan tentang kasus PHK yang akan diulas secara jelas oleh kawan kita " Surbakti" yang ada pada penerbitan *KBB* kali ini.

Artikel

ULASAN TENTANG KASUS PHK

Oleh : Surbakti

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah suatu tindakan dimana akibat dari tindakan tersebut mengakhiri hubungan kerja antara buruh dan majikan (pengusaha). PHK pada umumnya terjadi karena tiga hal :
- karena majikan menginginkan tetapi buruh menolaknya;
- karena buruh yang menginginkan;
- atau karena hukum, walaupun majikan dan buruh tidak menginginkan nya.

Kebanyakan yang sering terjadi adalah karena keinginan majikan (pengusaha) untuk terjadinya PHK. Alasannya adalah:
(a) Buruh sudah tidak produktif lagi, misalnya:
- buruh telah lanjut usia;
- buruh cacat karena kecelakaan kerja;
- buruh sering ijin sakit;
- buruh yang meminta cuti hamil, dll.;
- buruh telah banyak menuntut.

Hal ini bisa terjadi karena banyak pelanggaran tingkat normatif yang dilakukan oleh pengusaha. Karena pelanggaran tersebut telah diketahui oleh sebagian buruh sehingga buruh berani menuntutnya. Sehingga hal ini sangat merugikan majikan (pengusaha), maka pengusaha pun mulai melakukan tindakan balasan yang merugikan buruh seperti adanya PHK secara sewenang-wenang. Ironisnya PHK yang dilakukan di Jawa Barat kebanyakan karena aksi penuntutan hak normatif yang dilakukan oleh buruh.

(b) Buruh melakukan tindakan yang dianggap merugikan majikan, misalnya:
* melakukan kesalahan berat
  - mencuri;
  - memalsukan;
  - menggelapkan;
* melakukan kesalahan ringan
  - tidur waktu bekerja;
  - sering ijin;
  - tidak cakap;
  - lambat;
  - melanggar peraturan perusahaan;

(c) Majikan melakukan rasionalisasi produksi, misalnya :
- mengurangi jumlah buruh, karena terjadi penggantian tenaga kerja oleh mesin;
- mengganti buruh laki-laki dengan buruh perempuan, karena pekerjaan buruh perempuan dianggap lebih rapi dan buruh perempuan tidak banyak menuntut;
-alasan kebangkrutan, yang seringkali tidak dengan bukti ketetapan yang sah;
-perusahaan melakukan perubahan manajemen sehingga mengakibatkan pengurangan tenaga kerja dll.

Dari semua kasus-kasus perburuhan yang muncul, ternyata permasalahan PHK menduduki urutan teratas. Banyaknya PHK tersebut diakibatkan tidak adanya keseimbangan antara lapangan kerja yang ada dengan jumlah angkatan kerja yang siap untuk bekerja. Sehingga hal ini mengakibatkan terus menaiknya angka pengangguran secara tajam. Hal inilah yang kemudian membuat majikan dengan mudah mem-PHK buruhnya dengan pertimbangan bahwa pengusaha akan dengan mudah mencari tenaga yang baru. Sesuai denga prinsip ekonominya yaitu mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, pada banyak kasus PHK tersebut pengusaha sering melakukan PHK dengan melanggar prosedur PHK yang sudah diatur dalam perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya.

Kesewenang-wenangan ini bisa dilihat dengan jelas melalui pelanggaran-pelanggaran secara tehnis sebagai berikut :
1. Majikan selalu mencari-cari kesalahan buruh yang akan di PHK.
2. Kesalahan kecil saja dapat menjadi pemicu/ alasan bagi majikan (pengusaha) untuk mem-PHK buruh.
3. Karena pengusaha tidak mau memberikan pesangon, jasa, atau kompensasi PHK, maka buruh selalu dipaksa untuk membuat surat pengunduran diri dengan iming-iming sejumlah uang yang tidak sesuai.
4. Bagi kawan buruh yang tidak tahu peraturan yang berlaku, mereka mau saja menandatangani surat pengunduran diri. Tetapi bagi yang tetap bertahan tidak mau menandatanagni pun tetap tidak diperbolehkan memasuki pabrik untuk bekerja, sehingga meskipun secara *de jure* (hukum) buruh tersebut masih tetap sebagai buruh pada perusahaan dimana ia bekerja, namun secara *de facto* (kenyataan) dia sudah tidak dapat bekerja lagi di perusahaan tersebut.
5. Kemudian buruh tersebut mengadukan pada Depnaker, dengan membawa perkaranya itu sehingga perselisihan dengan lembaga tripartit, diadakan perundingan yang akhirnya 98% dari kasus yang terjadi tetap pihak buruh di PHK.

6. Dan biasanya PHK jatuh sebelum ada ijin dari P4D/P4P.

Dalam hal ini sebenarnya telah terjadi pelanggaran hukum baik yang dilakukan oleh majikan dan oleh pemerintah (Depnaker), karena seharusnya jelas bahwa :

- majikan telah melanggar hukum yang secara pidana maupun perdata dapat dikenai hukuman/penggantian kerugian;
- depnaker telah menyamarkan pelanggaran hukum majikan, dengan perundingan dan istilah "Perselisihan Perburuhan" seharusnya jelas sebagai pejabat penyidik negeri sipil fungsi Depnaker dalam hal ini menyelidiki pelanggaran hukumnya dan kemudian membawa majikan (pengusaha) ke pengadilan atas pelanggaran-pelanggaran hukumnya terhadap peraturan yang berlaku. Yang terjadi malah Depnaker menguatkan PHK yang tidak sah oleh majikan, tidak sah disini karena :
- tidak adanya ijin terlebih dulu dari P4D (per seorangan) ataupun PHK (massal);
- alasan PHK yang kadang tidak tepat;
- kalau buruh melakukan (dipersangkakan) kesalahan berat, jarang sekali dilakukan pembuktian di pengadilan.

Sehingga jelas posisi buruh lebih lemah daripada posisi majikan, maka kesewenang-wenangan majikan untuk mempekerjakan atau mem-PHK, buruh dapat terjadi kapan saja.

Untuk mengatasi hal ini maka buruh harus mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai prosedur PHK yang sesuai dengan peraturan. Selain itu kawan-kawan buruh harus sudah memulai menghimpun kekuatan untuk "bargaining position" dengan majikan, sehingga kesewenang-wenangan pihak majikan dapat diatasi.

Langkah-langkah awal yany bisa dilakukan oleh kawan-kawan buruh untuk menghindari terjadinya PHK:

- Jangan melakukan kesalahan berat.
- Jangan mau membuat/menandatangani surat pengun duran diri.
- Jangan menerima uang apapun dan menandatanagni apapun kalau majikan ingin mem-PHK kita.
- Tetap datang ke pabrik untuk memperlihatkan itikad baik kita.
- Cepat hubungi lembaga-lembaga atau badan-badan untuk mendapatkan informasi atau bantuan hukum.
- Jangan mengadu pada pegawai perantara Depnaker, tetapi buatlah surat gugatan ke badan pengawasan Depnaker untuk mengusut pelanggaran hukum yang dilakukan pihak pengusaha.

Pertanyaan yang menarik lainnya ialah **apakah aksi-aksi yang dilakukan oleh kawan-kawan buruh dapat dikatakan sebagai kesalahan yang mengakibatkan kita di-PHK ?**

Seperti yang kawan-kawan ketahui bahwa yang dimaksudkan 'aksi' itu dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Yang berkaitan dengan masalah perburuhan misalnya pemogokan, pengaduan ke DPR, membuat petisi, pengaduan ke Depnaker, membahas pelanggaran hak buruh yang dilakukan oleh pengusaha, dan lain sebagainya. Aksi-aksi ini asalkan **tidak bertentangan dengan peraturan** atau **tidak merupakan tindakan kriminal**, maka tentu saja tidak merupakan kesalahan yang dapat menyebabkan kita di-PHK.

Apabila pengusaha mem-PHK kita gara-gara kita melakukan pemogokan atau aksi ke DPR untuk memprotes pelanggaran hak kita, maka dapat dikatakan bahwa pengusaha telah melanggar hak kita dua kali : **melanggar hak-hak normatif buruh** dan **melakukan PHK tanpa alasan yang dapat dibenarkan menurut hukum.** Jadi, janganlah takut untuk menentang segala bentuk perampasan hak kita yang sudah jelas dimuat dalam peraturan perburuhan. Tetapi ingat, walaupun bagaimanapun dalam mempertahankan hak kita tersebut, janganlah menggunakan cara-cara yang bisa merugikan sendiri juga, misalnya dengan melakukan tindakan kriminal.

Nah, ada suatu contoh yang menarik mengenai kasus PHK akibat kawan-kawan buruh melakukan aksi ke DPR. Kawan-kawan kita di Perusahaan Plastik PT Sidobangun, Malang, Jawa Timur, yang karena hak-hak normatifnya seperti upah, jamsostek, dll dirampas oleh pengusahanya, mereka kemudian mengadakan aksi ke DPRD untuk mengadakan pengaduan. Selain itu juga mereka melakukan aksi pemuatan berita di media massa (koran). Ternyata setelah aksi itu selesai, kawan-kawan kita itu di-PHK oleh pengusaha PT Sidobangun dengan tuduhan telah mencemarkan nama baik perusahaan. Yang dilakukan oleh kawan-kawan ialah dengan mengajukan gugatan perdata ke pengadilan negeri Malang. Yang melalui proses hukum yang panjang seperti naik banding ke Pengadilan Tinggi Jawa Timur dan Kasasi ke Mahkamah Agung, akhirnya kasus mereka diputuskan menang di Mahkamah Agung. Untuk kawan buruh yang masa kerjanya satu tahun saja mereka dapat penggantian kerugian sebesar Rp 11.500.000,- dan kerugian moril Rp 3.000.000,-. Tak kalah hebatnya, pengusaha harus minta maaf kepada ke-22 orang kawan tersebut di media massa (koran) selama 7 hari berturut-turut.

Tentu saja hal ini bisa dikatakan **prestasi hukum.** Artinya keputusan ini telah memberi arti kepada kita bahwa hukum merupakan salah satu alat juga bagi perjuangan buruh di Indonesia ini. Hukum memang bukanlah segala-galanya bagi perjuangan buruh. Mengapa ? Karena ternyata masih banyak hukum-hukum perburuhan yang sangat menekan kepentingan kita. Misalnya peraturan tentang pembentukan Serikat Buruh (wadah kita untuk berorganisasi, mengekspresikan dan memperjuangkan kepentingan kita) yang sangat menekan, sehingga hampir tidak mungkin terbentuknya Serikat Buruh di Indonesia selain Serikat Buruh yang sudah ada yang sejarahnya dibentuk oleh pemerintah (SPSI). Misalnya lagi peraturan tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (UU No. 22 tahun 1957), yang mendefinisikan pemogokan liar, dan lain-lainnya itu yang pada hakekatnya memenjarakan buruh Indonesia pada suatu sistem yang sangat terbatas. Sebenarnya hal ini juga yang terjadi pada peraturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Sistem yang sudah berjalan sekarang ini, membuka peluang yang sangat besar bagi pengusaha untuk dapat mempekerjakan atau mem-PHK buruhnya dimana saja kapan saja seperti minum coca cola. Lihat saja kasus-kasus yang terjadi pada banyak kawan-kawan. Perusahaan telah tidak memperbolehkan kita masuk pabrik. Kalau kita tidak protes, maka berakhir sampai disinilah riwayat hubungan kerja. Kalau kita protes, maka barulah ada perundingan di Depnaker atau P4D yang ujung-ujungnya pasti kita di-PHK. Ketika ditanyakan hal itu pada anggota Depnaker dan P4D mereka bilang : "Yaaa.... kalau kerja sudah tidak harmonis lagi, apa boleh buat ?" (Jawaban terdungu yang pernah saya dengar).

Dengan adanya Keputusan Mahkamah Agung itu, membuka wawasan kita untuk **tidak takut lagi pada hantu yang dinamakan PHK.** Bagaimanapun hak-hak kita dilindungi !! Pengusaha tidak dapat mem-PHK kita karena kesalahannya sendiri melanggar peraturan. Orang salah kan wajar saja kalau ada yang mengkritik atau bahkan menghukum. Lha ini udah salah, pingin mem-PHK yang mengkritiknya lagi.

Ada juga kawan yang bertanya begini : **Apakah masalah perburuhan dapat diselesaikan di Pengadilan ? Kan sudah ada Depnaker, P4D dan P4P ?**
Untuk hal itu jawabannya harus dua hal, yaitu :
1. Mengenai kewenangan mengadili.
2. Mengenai apa itu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Kawan-kawan, ada fatwa Mahkamah Agung yang menerangkan begini kira-kira :
PHK sebenarnya merupakan perbuatan hukum yang dapat menjadi :
- tidak melawan hukum;
- melawan hukum.

Yang tidak melawan hukum ialah kalau ada keinginan pengusaha mem-PHK kita. Keinginan itu dibarengi dengan syarat-syarat :
1. kita masih bekerja di perusahaan itu tanpa ada perbedaan sama sekali, misalnya perbedaan kesejahteraan, upah, perlakuan, dan lainnya.
2. keinginan mem-PHK itu dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha kepada kita, dan kita diberi kesempatan untuk menyetujui atau menolaknya.
3. Tidak ada kekerasan atau penekanan yang dilakukan oleh pengusaha ketika menyatakan kehendaknya itu.

Kalau kita menerimanya, maka tidak akan ada perselisihan. Putusnya hubungan kerja karena kesepakatan kedua belah pihak. Kalau pihak buruh menolaknya, maka timbullah apa yang dinamakan **Perselisihan PHK**, yang artinya perbuatan hukum PHK (secara nyata) belum terjadi atau kita masih bekerja seperti biasanya. Untuk itu pengusaha bisa mengajukan permohonan ijin PHK kepada : P4D kalau buruh yang akan di-PHK kurang dari 10 orang, P4P kalau buruh yang akan di-PHK lebih dari 10 orang. Kalau itu yang terjadi, maka yang berwenang mengadili atau memerantarai memang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Badan Pengadilan seperti Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi **tidak mempunyai kewenangan mengadili**, karena **PHK-nya sendiri belum terjadi, dan tidak ada tindakan pengusaha yang melawan hukum.**

Yang melawan hukum terjadi apabila sebelum menyampaikan permohonan ijin mem-PHK, pengusaha telah melakukan hal-hal sebagai berikut :
1. Tidak memperbolehkan buruh yang bersangkutan untuk masuk ke dalam pabrik;
2. Tidak memberikan pekerjaan kepada buruh yang bersangkutan;
3. Mengurangi upah atau kesejahteraan kepada buruh yang bersangkutan;
4. Melakukan hal-hal yang jelas dan nyata telah mengakibatkan buruh yang bersangkutan merasa tidak betah lagi untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Apabila hal tersebut telah dilakukan oleh pengusaha, maka secara nyata perbuatan hukum atau kehendak Pemutusan Hubungan Kerja tersebut telah dilakukan oleh pengusaha. Kalau dengan perlakuan ini pihak buruh tidak menerimanya dan kemudian mempermasalahkannya, maka timbullah apa yang dinamakan **Perselisihan Hukum.** Artinya ketika PHK

kenyataannya telah dilakukan oleh pengusaha dengan tidak memperbolehkan buruh yang bersangkutan masuk ke dalam pabrik sebelum ijin dari lembaga yang berwenang ada. Maka yang menjadi inti masalah dari hal tersebut ialah apakah perbuatan hukum PHK yang dilakukan oleh pengusaha tersebut dapat dibenarkan atau tidak dibenarkan menurut hukum. Jika demikian, tidak ada badan apapun (termasuk Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) yang mempunyai wewenang mengadili kecuali badan Pengadilan (Pengadilan Negeri-Pengadilan Tinggi).

Sekarang yang terjadi lain lagi. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan telah bertindak atau menyidangkan hal-hal yang sebenarnya diluar kewenangannya. Sebenarnya apa dan dimana posisi P4D dan P4P tersebut ?Panitia Penyelesaian Perselisiha Perburuhan (D = Daerah, berkedudukan di ibukota Propinsi; P= Pusat, berkedudukan di ibukota negara) ialah suatu lembaga di bawah Departemen Tenaga Kerja. Lembaga tersebut dibentuk untuk menyelesaikan atau memusyawarahkan perselisihan perburuhan (maklum *kan*, hubungan industrial kita adalah hubungan industrial Pancasila yang selalu bermusyawarah).

Jadi, salah kalau kita mempunyai anggapan bahwa Panitia tersebut adalah pengadilan bagi permasalahan perburuhan. Sekali lagi, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan **bukan** badan pengadilan. Dia adalah badan di bawah kekuasaan eksekutif atau badan dibawah kekuasaan menteri tenaga kerja. Jadi, walaupun badan ini mempunyai Putusan, maka putusan ini kalau tidak dijalankan pun tidak mempunyai saksi hukumnya. Karena itu jangan kaget, kalau pengusaha pura-pura tidak tahu dan tidak melaksanakan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ini. Pada banyak kasus Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ini bahkan mencerminkan telah mengaburkan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pengusaha. Karena kalaupun dia tahu bahwa pengusaha telah melanggar hukum tidak menjalankan aturan Jamsostek, misalnya, pernahkah dia menjatuhkan hukuman kepada Pengusaha berupa penjara 6 bulan seperti yang diisyaratkan dalam UU NO. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek ?

Nah, kawan-kawan, kira-kira itulah sedikit ulasan tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Mudah-mudahan ada manfaatnya buat kawan-kawan semuanya. Teruskan berjuang, karena perjuangan kita ternyata masih sangat panjang. Satu yang perlu kita ingat: **selama jalan kita masih benar, hilangkan ketakutan untuk di-PHK !**
Selamat berjuang !!!

Bandung, 24 Juli 1994

PENTINGNYA ORGANISASI BAGI BURUH

Oleh : Putu Karsa

Seorang buruh, yaitu orang yang bekerja di perusahaan milik orang lain untuk memperoleh upah, hampir bisa dipastikan tidak akan pernah menghasilkan suatu produk secara seorang diri. Seorang buruh senantiasa akan menghasilkan atau mengerjakan suatu produk yang ia terima atau ia teruskan dari atau kepada buruh lainnya. Sebagai contoh, untuk menghasilkan baju yang siap dijual atau dipasarkan, seorang buruh tidak akan bekerja sendiri; misalnya, ia bekerja mulai dari menanam kapas dan memeliharanya serta memetiknya, kemudian mengolah menjadi benang, kemudian memintalnya dan mengolahnya hingga menjadi kain. Hampir dipastikan, tidak akan pernah ada buruh yang dipekerjakan oleh majikannya dengan cara semacam itu. Setiap buruh sudah ditentukan oleh pengusaha untuk mengerjakan jenis pekerjaan tertentu, yang berhubungan dengan buruh lainnya (yang juga sudah ditetapkan mengerjakan jenis pekerjaan tertentu pula).

Jadi, seorang buruh di sebuah pabrik senantiasa akan dipekerjakan bersama dengan buruh lainnya untuk menghasilkan suatu produk tertentu. Siapakah yang menentukan dan membagi-bagi pekerjaan seperti itu? Tentu saja adalah majikan (pengusaha) dimana ia bekerja. Mengapa pengusaha menghendaki begitu? Karena dengan cara kerja seperti itu pekerjaan akan menjadi efisien, menghemat waktu, dan ongkos yang dikeluarkannya lebih sedikit. Dengan kata lain, beaya produksi lebih murah dan lebih irit dan keuntungan yang diterima akan menjadi lebih besar.

Begitulah, perusahaan sudah membagi-bagi dan menetapkan jenis-jenis pekerjaan tertentu kepada para buruhnya. Tujuannya sangat jelas: agar biaya produksi murah dan keuntungan yang diterimanya menjadi besar. Pada kesempatan kali ini, kita tidak akan mengarahkan pembahasan ini pada proses kerja buruh untuk menghasilkan produk. Tulisan ini diarahkan pada apa yang disebut sebagai **organisasi**; Secara khusus, terutama untuk menjawab pertanyaan dari kawan-kawan buruh yang mulai belajar; mengapa sebuah organisasi sangat penting dan perlu bagi buruh? Yaitu, sebuah organisasi milik buruh, oleh buruh dan untuk buruh!

Contoh uraian tadi sesungguhnya hendak menunjukkan bahwa beban suatu pekerjaan, dalam hal ini bertujuan untuk menghasilkan produk yang hendak dijual, menjadi ringan dan murah apabila dikerjakan secara bersama-sama dan dibagi-bagi diantara sejumlah buruh. Dengan

kata lain
- harus dilakukan pembagian kerja diantara sejumlah orang dalam rangka meringankan beban pekerjaan yang ada dan;
- memperpendek jalan mencapai tujuan.

Jadi, dari contoh seorang buruh yang bekerja di sebuah pabrik seperti di atas, kita bisa merinci adanya unsur-unsur: (1) ketentuan, peraturan, atau disiplin; (2) kegiatan, aktifitas, atau tindakan yang nyata maupun tidak nyata (kegiatan berpikir, misalnya); (3) dan tujuan atau produk yang hendak dihasilkan dari kegiatan.

Marilah kita uraikan satu per satu unsur-unsur tersebut. Unsur ketentuan atau disiplin, misalnya ditetapkan oleh perusahaan bahwa lama kerja adalah 8 atau 12 jam per hari; selama itu buruh A (misalnya) dibebani pekerjaan sebagai tukang angkat dan potong kain; dan dari pekerjaan tersebut buruh A diupah Rp 3800/hari. Selama bekerja ia tidak diperbolehkan bercakap-cakap, tidur, makan, dstnya. Unsur kedua, yakni unsur kegiatan atau aktifitas, yakni segala tindakan fisik maupun pikiran dari buruh A yang ditampilkan dalam rangka memenuhi beban pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya sepanjang waktu kerja yang telah ditetapkan. Misalnya, mengangkat gulungan kain kemudian memotongnya, melipatnya, dstnya. Semua kegiatan-kegiatan ini jelas membutuhkan kerja keras baik fisik maupun pikirannya. Dan unsur ketiga, yaitu tujuan, ialah hasil atau produk yang dituntut dari kegiatan atau aktifitas buruh selama jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Misalnya, buruh A tadi harus bisa menyelesaikan pekerjaan mengangkat dan memotong kain sepanjang 250 meter menjadi beberapa bagian selama jam kerjanya.

Demikianlah, gambaran ini menunjukkan bahwa untuk mewujudkan sebuah hasil atau produk sebagaimana diinginkan, mutlak ada disiplin atau aturan, dan kegiatan atau aktifitas. Namun sesungguhnya ketiga unsur tersebut tidak akan pernah terwujud tanpa unsur yang satu ini, yakni manusia. Dalam contoh ini unsur manusianya, yang pokok adalah buruh. Mengapa? Karena buruh lah satu-satunya yang menampilkan kegiatan atau aktifitas—hingga ada produk yang dihasilkan.

Keempat unsur itu dikelola dan diatur sedemikian rupa dalam sebuah proses yang disebut proses produksi. Begitulah, ketika unsur-unsur itu disatukan dan dikendalikan dalam sebuah proses produksi, maka ketika itulah ia dikuasai sebagai sebuah *alat*. Alat, cara, jalan, media dalam rangka mencapai atau mewujudkan tujuan adalah berarti "alat memperjuangkan kepentingan."

Dalam pengertian inilah kita sampai pada pemahaman tentang organisasi. Organ adalah alat. Dan karena salah satu unsur dari alat itu, dan sesungguhnya yang paling pokok, adalah manusia (yang tentu saja, hidup!) maka alat itupun "hidup". Ia bisa berkembang, menyusut, bisa maju dan mundur, bisa lemah, bisa kuat, bisa penurut. Tapi, bisa juga memberontak dan menentang. Itulah pengertian tentang organisasi yang sesungguhnya: *alat yang hidup untuk memperjuangkan kepentingan!*

Tapi, tunggu sebentar . Apakah memang pembagian kerja itu menjadi "ringan" dan murah bagi para buruh? Siapa yang menetapkan tujuannya? Dan siapa yang mengambil keuntungan dari tujuan itu? Dan, siapa yang menetapkan disiplin dan aturan-aturan dalam kegiatan produksi tersebut? Apakah pekerjaan buruh menjadi ringan apabila dia harus bekerja 8 atau 12 jam dan hanya memperoleh upah tak lebih dari 5 kilogram beras mutu terendah saat ini? Apakah bisa dikatakan ringan, jika para buruh bekerja tanpa jaminan keselamatan dan kesehatan yang memadai?

Siapakah yang menetapkan aturan atau disipilin bahwa buruh harus bekerja 8 atau 12 jam sehari? Dan apabila buruh melanggar disipilin itu, ia akan dikenakan sanksi teguran, makian, bentakan bahkan pukulan atau dipecat. Dan, mengapa buruh tidak boleh dan tidak diberi hak untuk mengetahui. Apalagi menikmati, tujuan akhir dari kegiatan produksi tersebut. Mengapa hanya pemilik perusahaan saja yang berhak menetapkan tujuan dan menikmatinya?

Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan itu adalah karena semua itu **ditentukan** oleh si pemilik perusahaan. Dengan kata lain, seluruh unsur-unsur organisasi, yaitu disiplin, kegiatan, dan tujuan adalah sepenuhnya berada di bawah kekuasaan si pemilik kekuasaan: si pemilik perusahaan. Termasuk manusia yang menjalankannya, yaitu kaum buruh itu sendiri. Jadi, di bawah kekuasaan si pemilik perusahaan, organisasi itu menjadi miliknya. (Pada kesempatan lain kita akan membahas, darimanakah pengusaha memperoleh kekuasaan itu?).

Organisasi itu adalah sepenuhnya menjadi alat pemilik perusahaan. Dengan alat itu pula ia berusaha mencapai tujuan dan memperjuangkan kepentingannya. Dalam prakteknya, segalanya itu diorganisasikan atau diperalat agar tujuannya tercapai secara gampang dan murah.

Sekarang kita beralih kepada nasib buruh yang bekerja kepadanya. Sudah disebutkan, bahwa di dalam organisasi yang sepenuhnya di bawah

kendali si pemilik perusahaan, posisi buruh tak lebih dari sebagian alat si pemilik perusahaan. Jadi buruh sepenuhnya didisiplinkan, diatur, diawasi dan diarahkan demi tujuan dan kepentingan modal si pengusaha: memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Selama 8 atau 12 jam pengusaha "memenjarakan" buruhnya di dalam organisasi miliknya itu.

Dengan alasan inilah kita bisa paham, mengapa si pemilik perusahaan dengan segala cara berusaha mengendalikan alat organisasi itu sepenuhnya di bawah kekuasaannya. Karena hanya dengan cara itulah kaum pemilik modal (pengusaha) bisa menimbun dan mengembangkan modal dan keuntungannya secara leluasa. Mereka itu senantiasa akan menghalangi munculnya alat organisasi yang berada di luar kendalinya.

Alat organisasi apakah yang berada di luar kendali para pemilik perusahaan? Alat organisasi apakah yang ditakutinya itu? Jawabannya tiada lain, ialah alat organisasi buruh yang murni. Organisasi yang menghimpun kekuatan dan membela kepentingan buruh secara keseluruhannya. Karena dengan menghimpun diri secara bebas, oleh diri mereka sendiri, dan membentuk organisasi buruh murni, maka kaum buruh bisa melindungi dirinya. Melindungi diri dari kesewenang-wenangan dan ketamakan kaum pemilik perusahaan yang hanya mencari untung sebesar-besarnya. Lebih dari itu, dengan organisasinya itu kaum buruh di Indonesia akan memperjuangkan dan memajukan kepentingan-kepentingan sosial—ekonomi—dan politiknya. Melalui perjuangannya itu, mereka akan menuntut upah yang layak, jaminan sosial, hak pendidikan, hak berserikat dan berpendapat, dll. Kesemuanya itu sesungguhnya telah dijamin oleh UUD 45. Lantas, mengapa harus takut mewujudkannya? Marilah berorganisasi secara demokratis dan sejati.

STOP PRESS

Turut berduka cita atas tidak diijinkannya terbit

TEMPO, DETIK, dan ***EDITOR***

kisah dari kancah

KEKUATAN BURUH YANG TERSEMBUNYI

Kronologis aksi mogok kerja PT M.

(Aksi mogok kerja PT M yang beralamat di Jln. Sdmn Bandung)

Sebab-sebab terjadinya mogok:

- Buruh merasa resah, karena pembagian THR akan dilakukan tanggal 11 Maret 1994 (3 hari sebelum Hari Raya). Jumlah THR yang akan dibayarkan sebesar Rp. 91.000,- bagi buruh yang masa kerjanya telah mencapai 4.5 tahun keatas.

- Pelanggaran peraturan ketenagakerjaan, kesejahteraan buruh yang tidak memadai oleh perusahaan seperti :
  a. Makan dipotong dari upah
  b. Tidak ada cuti haid
  c. Cuti hamil diberikan setelah masa kerja 1 tahun
  d. Tidak semua buruh dimasukkan dalam keanggotaan Jamsostek
  e. Cuti dokter dari luar perusahaan tidak dibayar
  f. Struk upah tidak diberikan
  g. Harga borongan tidak diberikan dan tidak sesuai
  h. Lembur paksa
  i. Adanya manipulasi waktu istirahat (waktu istirahat diranking)
  j. Tidak ada trasportasi
  k. Tidak ada premi hadir
  l. SP (Surat Peringatan) bagi yang tidak masuk 1 hari tanpa keterangan
  m. Fasilitas yang sangat kurang
     - Tempat dan peralatan sholat
     - WC dan air
     - Makan dengan menu tidak bergizi
     - Tidak ada masker
  n. Kebijaksanaan atasan yang tidak adil (bila buruh terlambat masuk 5 menit saja boleh dan tidak masuknya tergantung atasan, bagi yang tidak boleh masuk, disuruh pulang dan tidak dibayar)
  o. Adanya diskriminasi bagi buruh. (Ada seba gian buruh yang diperbolehkan pakai jaket, sepatu padahal dalam peraturan perusahaan tidak diperbolehkan)
  p. Penggeseran tanggal merah ke hari lain tanpa persetujuan para buruh

Kronologis Aksi Mogok Kerja :

■ 8 Maret 1994

08.00 Wib :
Buruh berkumpul dan bergerombol di depan pintu gerbang. Ada beberapa buruh yang masuk ke tempat kerja, akan tetapi mereka keluar lagi dengan mendobrak pintu gerbang dan mendorong Satpam perempuan dari dalam. Tidak lama kemudian Personalia dan wakilnya beserta stafnya pada keluar.

09.00 Wib :
Aparat keamanan berdatangan seperti Kopasus, Kodim, Polsek dengan alasan mengamankan pemogokan dan membantu untuk menyelesaikan permasalahan. Dan ada satu buruh diinterograsi. Sebelum itu ada salah satu aparat keamanan meminta pada buruh untuk menjadi perwakilan, namun permintaan tersebut tidak digubris karena buruh mau menunggu Depnaker datang.

10.00 Wib :
Pihak Depnaker datang dan langsung meminta perwakilan. Semula buruh menolak untuk diminta menjadi perwakilan, kemauan buruh adalah menyaksikan semua dan diselesaikan di depan buruh-buruh semua. Akan tetapi Depnaker keberatan. Katanya, kalau hal itu dilakukan, masalah tidak akan selesai-selesai. Akhirnya buruh menyetujui untuk diminta jadi perwakilan. Sesuai dengan kesepakatan, perundingan akan dilaksanakan di tempat terbuka dan bisa dilihat oleh massa. Akan tetapi pihak Depnaker, aparat keamanan dan perusahaan membujuk untuk berunding ke tempat yang tersembunyi. Sebenarnya kawan buruh yang menjadi perwakilan menyangkal : "Lho tadi 'kan sudah sepakat di tempat terbuka". Depnaker menjawab :"Pengacau". Perundingannya sendiri dilakukan di tempat pertemuan para staf dan ruangan tersebut tertutup. Dalam perundingan dihadiri oleh : Pihak perusahaan, Depnaker, dan Aparat keamanan serta intel-intel dan perwakilan dari para buruh. Saat perundingan dimulai, buruh membacakan tuntutannya. Dari pihak perusahaan menjawab tidak mampu dan hanya segitu kemampuan perusahaan. Dan akhirnya terjadi perdebatan.

Perundingan dihadiri oleh pihak perusahaan yang diwakili oleh YA (Personalia), Mr P (Manager), H (Asisten manager produksi), S dan staf-staf lapangan, Kepala bagian. Dari buruh diwakili sebanyak 22 orang dari semua bagian yaitu: Checker, (QC), Cutting, Packing, Gudang, Bengkel, Mekanik, serta disaksikan Depnaker dan aparat keamanan. Awal

mula pemogokan hanya menuntut THR saja yang terlambat dan bonus yang beberapa bulan belum diberikan. Tapi ada buruh yang melempar-lempar lembaran-lembaran berisi tuntutan akhirnya diajukan juga.

Perundingan terjadi tidak sehat. Justru Depnaker yang banyak ngoceh dan membantah tuntutan buruh, sementara dari pihak perusahaan seperti personalia, hanya bungkam seribu bahasa.

Kemauan Depnaker, tuntutan dibahas satu persatu, dan yang paling utama adalah THR. THR dibicarakan pertama kali. Buruh menuntut bagi buruh baru yang telah lepas masa training (percobaan) hendaknya THR diberikan sekitar Rp 95.000,- tapi pihak perusahaan bersikeras bahwa THR diberikan Rp 95.000.- bagi yang telah mempunyai masa kerja 1 tahun keatas, dan bagi yang kurang dari 1 tahun diberikan menurut masa kerja, misalnya:

- Masa kerja 8 bln THR sebesar 8/12 x 95.000
- Masa kerja 5 bln THR sebesar 5/12 x 95.000
- Masa kerja 11 bl THR sebesar 11/12 x 95.000

Perwakilan tetap tidak mau, tapi mau minta persetujuan massa yang ada diluar, dengan maksud supaya perwakilan mendapat dukungan dari massa dan perwakilan tidak mau menerima keputusan perusahaan begitu saja, dengan cara perwakilan akan mengumumkan hasil perundingan kepada massa. Tapi hal tersebut langsung diambil alih oleh Depnaker dan salah satu dari perwakilan disuruh menyaksikan (jam 12.00). Pengumuman tersebut jauh menyimpang dari kemauan perwakilan, yaitu diumumkan bahwa yang akan dibacakan adalah : keputusan dari perwakilan. Jadi massa percaya begitu saja, antara lain menyebutkan:

a). THR bagi 1 tahun keatas adalah Rp 95.000 + tunjangan intefsif dan tidak akan dipotong.
b). THR bagi buruh yang belum 1 tahun dihitung menurut masa kerja tanpa dipotong.
c). Bagi yang menerima besok bisa diambil jam 12.00 (9 Maret 1994)

Massa mendengar kata-kata "keputusan perwakilan dan tanpa dipotong" banyak yang gembira dan tanpa pikir panjang mereka disuruh pulang. Walaupun ada sebagian buruh yang belum bisa menerima keputusan tersebut. Kami sebagai perwakilan masih bersikeras tidak mau menerima keputusan perusahaan walaupun massa sudah pulang. Tapi Depnaker tidak mau menggubrisnya lagi dan dianggap hal itu sudah selesai. Dan menyuruh

kami menerima apa adanya.

Akhirnya dibikin notulensi pertemuan yang isinya :
1. Dalam pertemuan membicarakan masalah tuntutan buruh (16 tuntutan)
2. Pembicaraan dibagi dalam 2 tahapan peyelesaian yaitu, :
   - Prioritas pertama adalah THR dan pengusaha menyanggupi seperti apa yang telah diuraikan diatas.
   Tetapi pihak buruh tetap menuntut bagi yang lepas masa percobaan diberikan Rp. 95.000,-. Bila tidak ada kesepakatan maka penyelesaian menurut prosedur yang berlaku (UU no. 22 thn 1957).
   - Bahwa masalah yang normatif dilakukan sesuai peraturan yang berlaku. Sedang yang bersifat bukan normatif, penyelesaiannya melalui perundingan bipatrit sesuai prosedur yang berlaku (UU. no. 22 thn '57).

Kami menandatanganinya. Kemudian Depnaker pulang dan sempat berkata, " Kalau besok masih terjadi mogok atau ada apa-apa, Saya tidak tahu-menahu ".

Perwakilan masih belum puas. Perundingan tetap diteruskan tanpa Depnaker. Tetapi hanya mendengarkan ocehan dari S dan pertanyaan dari Mr. P:

1. Apakah kalian senang kerja disini ?
2. Kenapa/apa yang mendorong kalian sehingga bisa terjadi seperti ini (mogok) ?
3. Apakah kalian masih pingin kerja disini ?

Mr. P sama sekali tidak mengira akan terjadi mogok dan ini adalah pelajaran pertama bagi dirinya. Dia menyadari memang selama ini tidak ada keterbukaan antara buruh dan perusahaan. Masalah buruh mentok di Supervisor/Personalia. Tidak pernah sampai ke atas, sehingga dikira tidak pernah ada masalah apa-apa dengan buruh. Kesepakatan tetap tidak ada. Perundingan kami akhiri jam 15.00. Kami menunggu realisasi notulensi tersebut.

Kronologis Setelah Pemogokan.

■ 11 April 1994
Dua diantara buruh yang jadi perwakilan menghadap personalia, bermaksud mengajak perundingan sesuai janji pada tanggal 8 Maret 1994. Tetapi ditolak pihak personalia dengan alasan tidak ada Depnaker dan Depnaker

sedang sibuk. "Nanti saja kalau sudah ada, sewaktu-waktu kalian akan dipanggil".

■ 14 April 1994
Pihak perusahaan memanggil 11 buruh diantara perwakilan untuk mendengar keterangan dari pihak perusahaan yang selalu beralasan tidak mampu untuk memenuhi tuntutan buruh.

■ 28 April 1994
Diantara perwakilan diajak lagi untuk meeting, yaitu tindak lanjut untuk penyelesaian tuntutan buruh yang dikehendaki oleh perusahaan. Akan tetapi tidak ada hasil, dengan alasan selalu tidak mampu.

■ 2 Mei 1994
Sembilan orang dari perwakilan dicegat oleh Satpam agar masuk dan menunggu di ruang tamu staff. Katanya: pimpinan perusahaan mau bicara. Tidak lama kemudian mereka dibawa ke suatu ruangan dan personalia menjatuhkan sanksi skorsing dengan alasan yang tidak bisa kami mengerti, yaitu tidak ada kesesrasian kerja. Padahal kami sebelumnya tidak pernah mendapat teguran maupun peringatan dari atasan. Saat itu juga atas kesewenang-wenangan perusahaan, kami langsung mengadu ke Depnaker. Setelah terjadi skorsing, kawan kami ada yang menyelidiki atas kebenaran alasan skorsing dengan cara menanyakan kepada Kepala Bagian. Ternyata Kepala Bagian itu sendiri tidak tahu-menahu atas skorsing tersebut. Mereka tahu setelah mendapat tembusan dari Personalia. Padahal kata Personalia, ketidak serasian tersebut atas laporan Kepala Bagian masing-maing buruh.

■ 6 Mei 1994
Kami datang ke perusahaan dengan tujuan minta penjelasan tentang skorsing. Tetapi Personalia tidak ada dan dijanjika Satpam S dan S untuk datang ke perusahaan lagi tanggal 7 Mei 1994.

■ 7 Mei 1994
Datang ke perusahaan dengan maksud yang sama, tetapi Satpam S menolak dengan alasan masalah ini sudah dilimpahkan ke Depnaker. Kemudian kami sampaikan surat yang berisi permintaan kami:
- Alasan skorsing
- Ketegasan batas waktu skorsing
- Selama skorsing, dibayar 100%

■ 9 Mei 1994
Buruh mengirimkan tuntutan buruh yang ditujukan ke perusahaan dan

ditembuskan ke Depnaker. Kakanwil Depnaker. Dirjen Binawas. Menteri Tenga Kerja, DPRD TK. I. DPRD TK. II Bandung. Arsip.

■ 13 Mei 1994.
Tujuh buruh dari perwakilan yang tersisa berunding, yang diajak oleh pihak perusahaan. Akan tetapi tidak ada hasil dan perusahaan mengatakan bahwa pihaknya mau menghadapi pengaduan ini sampai manapun.

■ 14 Mei 1994
Terjadi sanksi skorsing tahap ke II yang berjumlah 7 orang buruh yang menjadi perwakilan juga. dengan alasan yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

■ 16 Mei 1994
Tujuh orang buruh yang diskorsing mengadu ke Depnaker.

■ 17 Mei 1994
Kami: Buruh mengadu ke DPRD dan saat itu setelah di DPRD mengontak perusahaan. Perusahaan langsung mengadakan "Meeting". Dari pihak buruh diwakili 5 orang, Personalia. YA dan Depnaker. Dan menghasilkan Kesepakatan Bersama. Tapi tidak menguntungkan pihak buruh.

■ 18 Mei 1994
DPRD TK. I (Komisi E) sesuai dengan janjinya tanggal 17 Mei 1994 datang ke perusahaan. Pertemuan tersebut dihadiri juga oleh Ketua Depnaker Jabar. Ketua DPC-SPSI Jabar: HB. Personalia Perusahaan: YA dan Perwakilan Pekerja.

Setelah kedatangan DPRD ke Perusahaan. buruh yang bekerja di dalam disuruh tanda tangan suatu pernyataan yang isinya:
- Bila karyawan memihak perusahaan: Tandatangan
- Bila karyawan memihak perwakilan: Tidak Tanda tangan.

■ 19 Mei 1994
Kami mendapat surat panggilan ke-1 dari Depnaker hanya untuk 11 orang untuk sidang tanggal 20 Mei 1994.

■ 20 Mei 1994
Kami sidang ke Depnaker. meskipun panggilan tersebut hanya untuk 11 orang. kami datang 13 orang atas nama 16 orang yang diskorsing. dihadiri oleh Perusahaan. YA. H. dan Depnaker: S dan RA.

■ 31 Mei 1994
Kami datang ke Depaker menanyakan apakah surat anjuran sudah dikirim atau belum. Ternyata belum dikirim. Langsung saat itu kami mendapat surat anjuran. Karena isi anjuran tersebut sesuai dengan tuntuta kami, maka sat itu juga kami memberi jawaban ke Depnaker secara lisan bahwa kami menerima anjuran.

■ 1 Juni 1994
Kami datang ke perusahaan bermaksud menanyakan masalah anjuran Depnaker. Tetapi tidak ada hasil, karena personalia tidak mau menemui dan katanya mau dipanggil satu persatu secara resmi.

■ 4 Juni 1994
Kami datang lagi ke Perusahaan dengan maksud yang sama. Personalia tidak mau menemui dengan alasan, "mau konsultasi dengan Depnaker dan meeting dengan pimpinan perusahaan", begitu kata Satpam.

■ 6 Juni 1994
Dua orang diantara kami ke Depnaker memberikan tanggapan atas anjuran secara tertulis dan ketemu RA dan AS. Kata AS, "Kalau perusahaan bandel, akan diseret ke pengadilan" dan saat itu juga RA mendapat mandat disuruh datang ke perusahaan menanyakan tentang surat anjuran.

■ 7 Juni 1994
Salah seorang diantara kami menelpon ke Depnaker. Hasilnya, bahwa kam disuruh menunggu keputusan perusahaan tanggal 10 Juni 1994. Pihak perusahaan memberikan surat kepada Depnaker. Kami 14 orang yang diskorsing datang ke Depnaker ingin tahu lebih jelas hasil pengecekan Depnaker ke Perusahaan.

■ 10 Juni 1994
Kami datang ke Depnaker menanyakan keputusan yang didapat Depnaker dari PErusahaan. Akan tetapi tidak ada jawaban. Katanya Perusahaan tidak memberi informasi. Dan saat itu juga kasus skorsing kami dianggap banding, karena perusahaan telah melanggar apa yang telah menjadi peraturan yang ada. Dan sekarang kasus kami ada di P4D.
Sebenarnya kami juga tanda tanya, kenapa masalah kami yang termasuk massal ini kok tidak ke P4P ?
Jadi, sampai saat ini kami 16 orang yang diskorsing masih terkatung-katung. Akan tetapi meskipun kenyataan yang kami enyam begitu pahit-getir, tapi tidak membuat kami putus asa untuk berjuang.

Sampai dimana kemampuan Depnaker untuk memaksakan peraturan perundangan ketenagakerjaan kepada perusahaan ?

Sampai dimana keberanian Depnaker untuk memberi sanksi kepada pihak perusahaan yang melanggar peraturan perundangan ketenagakerjaan ?

Mengapa kami yang hanya menuntut sesuap nasi untuk hidup dan mengisi perut, lalu menjadi korban ulah si Penguasa ?

Mengapa kami yang menjadi korban?



RINDU KELUARGA

Sekamar tiga cewek isinya. Kamar kontrakan yang cukup penuh dengan barang-barang seperti: sandal, sepatu, lemari plastik, tikar selembar untuk tidur bertiga, baju-baju kotor yang bergantungan dan barang-barang tak berharga lainnya. Bila ada tamu, mereka kebingungan untuk mempersilakan masuk, karena sangat sempitnya ruangan.

Tiga cewek yang bekerja di pabrik yang sama. Mereka punya pandangan dan tujuan yang sama, yaitu ingin memperbaiki nasibnya sebagai buruh.

Namanya perjuangan, pasti ada lika-likunya. Kadang kala kaki-kaki kurus itu menginjak kerikil-kerikil tajam, atau bahkan tersandung batu hingga tubuh jatuh terjerembab. Mungkin mereka mengaduh kesakitan. Namun siapa orang yang mendengar? Mereka hanya meringis menahan sakit. Perjuangan memang senantiasa menuntut pengorbanan.

Saat ini mereka bertiga sudah tidak bekerja lagi. Perusahaan yang sangat kejam itu telah memberhentikan mereka sementara, alias telah menjatuhkan skorsing. Dua diantara tiga orang buruh malang itu ingin pulang untuk urusan keluarga. Mereka sedang menunggu-nunggu bayaran yang diberikan hanya sebesar 50% per dua mingguan.

" Mbak ... Mbak, sini. Uang mbak enggak saya ambilin"
"Lho, kenapa ?!"
"Habis cuma dibayar 30 %. Ya nggak saya terima"

Astaga!!! Dasar lagi malang. Uang yang sangat ditunggu-tunggu untuk pulang, ternyata tidak ada. Seperak pun tak ada digenggamannya. Padahal setiap harinya perlu makan dan mungkin juga tranportasi.

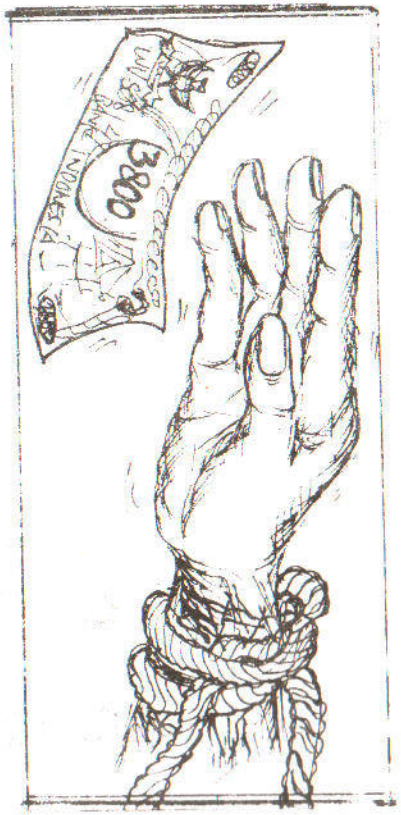
"Gimana, mbak. Jadi pulang ?"
"Ya, gimana lagi. Aku enggak mungkin kuat kalau harus jalan kaki Bandung-Madiun"
"Terus ?!!!"
"Satu-satunya uang yang kutunggu hanya itu. Kayaknya aku nggak jadi pulang, nih!"
"Jadi ?!!"
"Kau pulang sendiri saja lah. Aku bisa kapan-kapan. Aku menunggu personalia bengis itu; siapa tahu ia sadar sedikit, okey ?!"

"Waduh, aku pulang sendirian? Tapi tolong besok antar ke stasiun, ya !"
"Beres".
Dalam hatinya ia bingung. Bukankah ke stasiun juga perlu ongkos?

"De... Dede, Sudah jam empat seperempat nih! Bangunlah! Ntar kamu kesiangan". Dede langsung bangun. Mandi dan siap-siap.
"Mbak sudah siap, belum ?"
"Gimana, ya ? Aku belum apa-apa. Nanti kamu bisa kesiangan kalau nunggu aku."
"Masalah ongkos, gampang mbak"
"Daripada kau nggak jadi pulang gara-gara nunggu aku, lebih baik kau berangkat sajalah sekarang, gimana ?"
"Oya, nggak apa-apa"
"Maaf sekali, kawan. Bukan aku tak mau nganter kamu, ya. Selamat jalan, hati-hati dan salam buat keluargamu. Cepat kembali, ya."

Tersayat hati, pilu tertahan. Seorang buruh yang gagal rencananya dan tak bisa menunjukkan solidaritasnya kepada kawan sekamar yang mau pergi jauh. Gara-gara kekejaman perusahaan yang menahan uangnya. Menahan haknya.

Tapi, semua itu tidak menggoyahkan hatinya. Keyakinannya, kawannya pasti kembali. Dan, perjuangan akan diteruskan.



Dan,
perjuangan
akan
diteruskan

Keringat

Keringat deras mengucur
Membasah di sekujur tubuh
Perjalanan panjang tanpa arah yang dituju
Hanya bisa berharap di setiap pintu

Perjalanan yang sangat melelahkan
Tiada harapan
Selalu ditolak di setiap pintu
Sesekali mengerang kesakitan
Menahan sakit karena sepatu kesempitan

Perut sakit menggigit
Menuntut untuk diisi
Kantong kosong tiada isi
Hanya bisa menangis di hati



Pikiran kacau
Tiada pernah bisa bersenda gurau
Sementara hidup dirantau
Tiada orang yang memantau

Baru tersadari
Hidup ini penuh duri
Hanya iman di hati
Yang bisa tabahkan hati

Sajak Untuk KBB

Kini engkau telah lahir
Hadir dengan berjuta pikir
Di kegelapan buruh yang hampir terkilir
Karena ulah pengusaha yang kikir

Wahai KBB yang gagah
Jangan takut engkau akan fitnah
Jikalau memang tergugah
Sikat semua yang mencegah

Engkau satu-satunya harapan
Agar hidup buruh semakin mapan
Jika pengusaha tak penuhi aturan
Berilah kutukan

Wahai KBB tebarkan sayapmu
Muntahkan semua wawasanmu
Siang malam aku selalu mengharapmu



Renungan

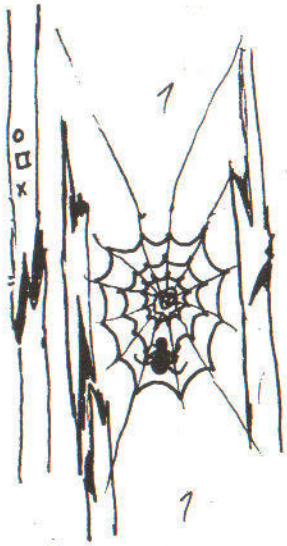
Aku tahu Tuhan benci ketidakadilan
Aku mengerti, Tuhan tidak suka penindasan
Aku yakin, Tuhan mengutuk kesewenang-wenangan

Harta telah mengalahkan hati nurani
Harta telah mengalahkan jiwa sehat
Keyakinan akan pembalasan,
tertutup karenanya
Sesama tidak lagi berarti
Namun aku yakin Tuhan melindungi jalanku

'kan ku tebarkan benih di setiap sudut
'kan kusiram dikala tiada hujan
Tumbuh pasti tegak berdiri
Akarpun menancap kuat

Tuhan lindungilah perjalananku
Jalan kering berbatu penuh debu
Tuhan lindungilah perjalananku
Jalan bersemak penuh duri
Binatang buas dan berbisa
Penyamun pengancam jiwa

Tuhan....
mungkin inilah jalan hidupku
Aku 'kan maju.....



2100050294
* Trio Cimindi
Merdeka Buruh !!!

Internasional

8.000 Polisi Korsel Hadapi Aksi Mogok

Seoul, Rabu

Aksi mogok para pekerja yang semakin mewabah di Korsel, memaksa pihak pemerintah mengerahkan sekitar 8.000 anggota polisi antihuru-hara dan sejumlah helikopter untuk membubarkan mereka. Akibatnya, puluhan pekerja cedera berat dan sekitar 120 lainnya ditahan dalam aksi mogok yang diikuti ribuan pekerja radikal di bebarapa kota Korsel itu.

Sebagaimana dilaporkan kantor berita *AFP*, satuan polisi antihuru-hara dikerahkan pada pagi hari kesejumlah pabrik tempat berlangsung aksi mogok yang bertujuan memprotes sikap keras pemerintah yang menolak tuntutan kenaikan gaji dan perbaikan kondisi kerja pekerja kereta api. Aksi protes pekerja kereta api ini ditumpas secara keras hari Selasa lalu.

Ribuan polisi antihuru-hara itu, yang mendapat dukungan helikopter dan kendaraan lapis baja, antara lain dikerahkan ke Pabrik Kumo Co., salah satu pabrik ban terbesar Korsel di Kwangju. Kota di kawasan selatan Korsel ini dikenal sebagai basis kelompok oposisi yang menentang pemerintahan Presiden Kim Young-sam.

Menurut kantor berita Korsel *Yonghap* melaporkan, serbuan polisi antihuru-hara juga dikerahkan ke sejumlah pabrik kunci lainnya di Taegu, juga di kawasan selatan. Serangan besar-besaran ke sasaran para pekerja mogok ini menimbulkan sejumlah besar korban, terutama ketika polisi menerobos barikade yang dibangun para pekerja.

Menurut *Yonghap*, puluhan pekerja cedera ketika polisi terus bergerak maju menghatam barikade yang dibakar guna mencegah gerak maju polisi. Televisi sempat menyiarkan bagaimana para pekerja terus melakukan perlawanan terhadap polisi yang datang, sementara helikopter menurunkan petugas pemadam kebakaran.

Akibat serbuan gencar polisi ini, sekitar 120 pekerja radikal ditahan, sementara pihak rumahsakit menyebutkan sebelas dari pekerja yang ditahan itu kini dirumahsakitkan karena cedera berat. Tidak dirinci cedera mereka, namun diduga terkena gas airmata ataupun barikade terbakar yang menhantam mereka ketika polisi menabraknya.

(AFP/Rtr/ppg)



PEKERJA MOGOK — *Mogok kerja ternyata sudah menjadi cara buruh untuk mendesakkan tuntutannya. Di Jepang pun cara mogok dengan membentangkan poster dilakukan para pekerja.*

SURAT PEMBACA

Akang dan mbak di redaksi *KBB*
yang penuh kreatifitas dan aktivitas...
Salam sukses selalu buat *KBB* semoga segera dapat muncul di permukaan.

Horazzz....

Seiring dengan melayangnya segores pena ini ijinkan buruh yang lusuh penuh peluh ini menemui keluarga besar kru (redaksi?) *KBB*. Salam canda tawa walau dengan nada lesu dan kuyu sehabis *nguli* di pabrik. namun gelora semangat tetap memacu. Kabar baik dan kesuksesan selalu menyertaimu yang selalu kuharap.

Sebelum berkepanjangan aku mengumbar obrolan, maafmu selalu kumintakan. Kalaulah boleh dalam surat ini aku ingin memberikan sedikit saran atau kritikan. Begini, tentang penyajian, gaya bahasa, artikel, dan lain-lainnya dalam *KBB* sudah cukup memuaskan. Betul lho.....!! Hanya mungkin kalau ditambah "Ruang Tanya Jawab" wah.....tambah sip dan seru.....lho!! Karena mungkin pembaca punya problem atau masalah ("uneg-uneg") yang belum bisa memecahkan sendiri. Nah, *KBB* bisa membantu, kan? Ho...oh..lah, okey? Dan saya usul satu lagi, scandainya kulit luar (sampul) dan ilustrasi lainnya diberi warna...mungkin akan menambah kegantengan dan kecantikan *KBB*.

Oh...ya, sekian dulu. Maaf jika ada kekhilafan saya. Selamat berjuang. Perluas wawasan dan tampillah "lebih berani" lagi.

Chully Cimareme, Cimahi.

Dari Redaksi

Terima kasih atas saran dan kritiknya. *KBB* sangat senang sekali karena berarti keberadaan *KBB* telah diterima di hati para pembaca. Tentu saja saran dan kritikmu sangat bermanfaat sekali buat perbaikan penyajian *KBB*. Mengenai "ruang tanya jawab", kami tunggu suratmu dan juga pembaca yang lain; siapapun boleh karena *KBB* adalah milik kita bersama. Oke mengenai usulmu tentang sampul dan ilustrasi, kini kami tampil agak berbeda dari yang sebelumnya, coba deh kau simak, meski belum ada pewarna, setidaknya kami telah berusaha untuk tampil lebih meyakinkan, bener nggak. Salam kembali deh buat kamu dan buat kawan-kawan buruh yang lainnya.

DUNIA BURUH - nasional

6.000 Buruh Mogok karena tidak Diperhatikan SPSI

Tangerang, Kompas

Sekitar 6.000 buruh pabrik PT MI (Mayora Indah) di Jl. Telesonic, Jatiuwung, Kotamadya Tangerang yang memproduksi antara lain biskuit dan permen, hari Rabu pagi (4/5) mogok kerja. Mereka minta agar para pengurus SPSI Unit PT MI diganti, karena sama sekali tidak memperjuangkan nasib mereka. Selama kepengurusan SPSI yang dicoba digulingkan itu, para buruh diperlakukan di luar kewajaran oleh pihak perusahaan.

Ketidakwajaran di antaranya, saat pekerja hendak buang air besar atau buang air kecil. Sebelum melakukan kedua hal itu, para pekerja harus meninggalkan kartu pengenal dan kemudian dicatat namanya oleh petugas keamanan di ruang produksi. "Lewat 15 menit, kami diomeli. Bahkan ada teman saya yang dipotong gajinya, karena dianggap terlalu lama di WC," ujar salah seorang pekerja.

Mereka dicatat namanya tidak hanya ketika hendak pergi ke WC, tapi ketika hendak melakukan sholat pun diperlakukan sama. Sementara mereka yang haid juga tidak memperoleh cuti. "Jangankan cuti haid, cuti tahunan juga tidak ada," ujar seorang pekerja pria, setelah sebelumnya berteriak-teriak sambil membawa poster yang berisi tentang penuntutan hak.

Dampak sikap SPSI unit PT MI yang dianggap impoten itu, para buruh mogok kerja kemarin. Mereka belum merasakan kenaikan upah minimum baru yang seharusnya sudah diberlakukan sejak 1 Januari 1994. "Pengurus seharusnya memperjuangkan upah minimum, tapi kenyataannya tidak. Karena itu, kami minta SPSI dibubarkan saja dan diganti yang baru," ujar pekerja.

Menurut mereka, upah kerja yang baru seharusnya Rp 3.800/hari, terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. "Kami

memang mendapat Rp 3.800, tapi termasuk tunjangan tidak tetap. Kalau tidak masuk, tunjangan kami dipotong," ujar pekerja yang mendapat upah pokok Rp 2.900 ditambah tunjangan tidak tetap Rp 400 (uang transpor) dan Rp 500 (uang makan). Sementara mereka yang bekerja 10 tahun pun ada yang mendapat upah pokok Rp 3.600/hari ditambah Rp 600 (transpor) dan Rp 700 (uang makan).

Para buruh juga mengeluhkan cara kerja yang diterapkan perusahaan. Setiap hari mereka yang kerja *shift* pertama harus masuk pabrik pukul 07.00 dan pulang pukul 19.00. Mereka diharuskan lembur dengan upah Rp 570/jam. Sedang mereka, termasuk wanita, yang kerja *shift* dua, masuk pukul 19.00 hingga pukul 07.00. Masih merupakan keterpaksaan, pada hari Minggu pun mereka diharuskan kerja lembur.

Bergabung

Para buruh yang sebagian besar wanita itu melancarkan mogok kerja mulai sekitar pukul 07.00 pagi. Ribuan buruh yang seharusnya masuk kerja berteriak-teriak sambil menggelar poster. Akibatnya, petugas keamanan pabrik tidak mengizinkan mereka masuk lingkungan perusahaan.

Sementara itu, ribuan pekerja yang seharusnya keluar pabrik pukul 07.00, tidak bisa pulang karena pintu gerbang tertutup untuk menahan buruh dari luar yang akan menyerang ke dalam pabrik. Karena pintu gerbang digedor-gedor baik dari luar dan dalam, akhirnya petugas keamanan membukakan pintu.

Ketika pintu gerbang dibuka, para buruh yang akan pulang dan akan masuk bergabung. Mereka seakan-akan sepakat apa yang diteriakkan para buruh yang baru datang itu. Kepala Personalia PT MI, Sudiro menurut pekerja sempat melarikan diri dengan memanjat pagar pabrik, saat kejadian ini mulai berlangsung.

Dalam perundingan, pihak pekerja diwakili 15 orang, antara lain Suhena, Anang, Lastri, Edy, dan Erna.

Perundingan antara pengusaha dan pekerja yang tertutup bagi wartawan itu hingga Rabu petang belum mencapai titik temu. Perundingan lanjutan akan dilaksanakan hari Kamis ini. Dalam perundingan, pekerja juga minta didaftarkan sebagai anggota Astek. **(nas)**

KOMPAS, KAMIS, 5 MEI 1994

Unjuk Rasa di PT Jersindo Ditengahi Anggota DPRD Jabar

BANDUNG, (PR).-

Unjuk rasa karyawan borongan PT Jersey Indonesia (Jersindo) Jl. Raya Cibeureum, yang berlangsung sejak Senin hingga Rabu kemarin, mereda setelah ditengahi anggota Komisi E DPRD Jabar.

Aksi yang berlangsung selama tiga hari secara bertarut turut itu, berjalan tertib, walau di sana-sini terdengar makian terhadap pengusaha. Sedangkan 30 orang perwakilan mereka mengadakan pertemuan dengan anggota DPRD Jabar, aparat Depnaker, dan Kepala Bagian Personalia PT Jersindo. Anggota dewan yang hadir dalam pertemuan itu, Husein Basarah, Elong Suchlan, Sidarto, dan Herman Harmaen. Dari Depnaker, Raswin Rusmana, Enda Suganda, dan Apon Suryana, dan pihak pengusaha diwakili Kepala Personalia, Ngatman.

Walaupun aksi itu tidak diwarnai dengan kekerasan, tapi aparat keamanan tetap melokalisasi lingkungan pabrik untuk mencegah hal yang tidak diharapkan.

Kehadiran anggota dewan tersebut bagi mereka membawa angin segar, karena sejak sebulan belakangan ini nasib mereka tidak menentu. Mereka sangat mengharapkan, anggota dewan dapat meredam gejolak di pabrik tersebut. "Ke mana lagi kami harus mengadukan, kalau bukan kepada anggota Dewan," ucap salah seorang karyawan.

Keputusan sementara

Anggota DPRD yang menengahi pertemuan itu berhasil membuat keputusan sementara yang diterima kedua belah pihak. Pengusaha membayar uang tunggu bagi mereka yang dilibur kan, sampai turunnya hasil keputusan P4P.

Setiap pekerja akan dibayar Rp 25.000,00 per bulan bagi mereka yang dilibur kan. Selain itu, untuk sementara mereka diperbolehkan mencari pekerjaan ditempat lain.

Jika sudah ada pekerjaan di pabrik, pihak pengusaha akan memanggil kembali mereka yang bersedia. Selain itu para pekerja juga menyanggupi untuk tidak membuat kerusuhan di lingkungan pabrik selama menunggu keputusan P4P.

Menjawab pertanyaan wartawan, Husein Basarah menyatakan, belum mengetahui kapan keputusan P4P tersebut dapat diterima para pekerja. "Itu tergantung dari P4P di Jakarta," katanya. ***

KAMIS (MANIS) 21 JULI 1994

SASARAN PERJUANGAN

Oleh : Aung San Suu Kyi

Dalam The Time, *29 Agustus 1988, dimuat wawancara yang diberikan oleh* Aung San Suu Kyi *kepada* Karan Thapar *dengan judul "Wanita Pahlawan Menjelaskan Berbagai Tujuan".*

T: Ada kekacau-balauan dalam berbagai masalah sekarang ini di Yangoon dan Myanmar. Bagaimana gambaran anda mengenai suasana dan keadaan negara ini.

J: Suasananya kita ketahui sangat tegang. Perangkat kerja pemerintah nyaris macet sama sekali di beberapa wilayah negeri ini. Namun rakyat bangkit karena kejadian ini. Demonstrasi dilakukan dengan teratur. Kelompok penjaga menangani keamanan setempat. Rakyat mempelopori gerakan yang berdisiplin dan tertib.

T: Anda muncul pada hari-hari terakhir ini, mungkin sebagai pemimpin utama gerakan rakyat sekarang. Apa yang anda perjuangkan? Dapatkah anda menjelaskan tujuan anda?

J: Saya salah seorang di antara mayoritas besar rakyat Myanmar yang berjuang demi demokrasi. Tujuan saya membantu rakyat mendapatkan demokrasi tanpa kekerasan atau kehilangan nyawa.

T: Baru-baru ini anda berbicara mengenai perlunya "perjuangan kedua demi kemerdekaan Myanmar". Apa yang sebenarnya anda maksudkan?

J: Sistem politik yang mengingkari kesenangan menyeluruh hak-hak asazi manusia bagi rakyat dan yang menghalangi cita-cita kebebasan sepenuhnya. Itulah sebabnya saya menyatakan bahwa tuntutan rakyat Myanmar sekarang akan demokrasi merupakan perjuangan keduanya demi kemerdekaan.

T: Bagaimana tanggapan anda terhadap tawaran Presiden Maung Maung mengenai kongres istimewa partai pada tanggal 10 September 1988 untuk menentukan apakah mengadakan referendum tentang masalah politik multipartai?

J: Jika partai yang berkuasa telah menyetujui referendum bulan lalu, ketika hal ini diusulkan pertama kali, rakyat akan menerimanya dengan ucapan terimakasih. Namun sekarang sudah basi: nasi sudah menjadi bubur. Rakyat sudah berdemonstarasi dan secara tegas menghendaki demokrasi multi partai. Berlebih-lebihan sama sekali jika mengadakan referendum.

Rakyat sudah berdemonstrasi dan secara tegas menghendaki demokrasi multi partai

T: Apakah anda selanjutnya ingin agar rakyat Myanmar melanjutkan tuntutan mereka sehingga mereka benar-benar menggulingkan pemerintahan yang sekarang ini.

J: Masalahnya bukan penggulingan pemerintah, atau persoalan lain yang saya inginkan. Rakyat akan melanjutkan tuntutan mereka sampai mereka memperoleh suatu sistem politik yang mereka inginkan.

T: Apakah anda tidak khawatir, lantaran sifat gerakan rakyat yang pada umumnya spontan dan tidak terorganisasikan ini akan menjadikan Myanmar dalam keadaan anarkhi, tanpa pemerintahan yang mampu mengontrol, tanpa hukum dan ketertiban?

J: Memang benar bahwa gerakan rakyat ini bermula dari demonstrasi yang spontan karena kekecewaan rakyat, namun dari hari ke hari menjadi lebih teratur. Masyarakat sekarang bekerja sama untuk menyelenggarakan keamanan setempat dan merencanakan demonstrasi dan pemogokan yang lebih teratur. Karena itu, orang jangan terlalu khawatir.

T: Bantuan seperti apa yang anda inginkan dari angkatan bersenjata?

J: Saya mencari bantuan dari angkatan bersenjata. Apa yang saya ucapkan pada tanggal 25 Agustus ialah bahwa janganlah terjadi perpecahan antara tentara dan rakyat. Tentara harus menjadi kekuatan yang mendapatkan kehormatan dan kepercayaan dari rakyat. Saya yakin bahwa tentara sebaiknya menjauhkan diri dari politik demi untuk melindungi integritas mereka sendiri dan demi kebaikan bangsa.

T: Jika pemerintah jatuh, siapa yang akan dipercaya akan menggantikannya? Bagaimana bentuk susunan pemerintahan peralihan nanti?

J: Sebuah pemerintahan sementara yang dipercaya oleh rakyat akan sanggup membuat negeri ini stabil kembali dan menciptakan kondisi untuk pemilihan umum yang bebas dan jujur.

T: Apakah anda melihat peranan anda sendiri dalam masa peralihan itu, dan jika demikian peranan apa?

J: Tidak ada peranan istimewa yang saya lihat mengenai diri saya. Saya akan mengamati perkembangan kejadian guna melihat apa yang paling tepat untuk disumbangkan demi penciptaan masa peralihan yang damai.

T: Marilah kita menengok ke masa depan, yang sebagiannya akan segera menjadi kenyataan. Jika demokrasi multipartai tidak akan terbentuk, Myanmar tentu saja tidak mempunyai partai. Partai baru macam apa yang sebaiknya terbentuk menurut keinginan anda?

J: Secara ideal, orang ingin melihat partai yang dipimpin orang yang mampu dan jujur dan dibaktikan bagi usaha menjaga sistem pemerintahan yang demokratis.

T: Apakah anda berusaha hendak membentuk sebuah partai?

J: Tidak, jika semua dapat dihindarkan.

T: Apakah anda melibatkan diri dalam kehidupan politik, dan jika demikian, bagaimana anda menganalisis bakat dan pembawaan anda sebagai pelaku politik?

J: Hidup dalam politik tidak menarik bagi saya. Saat ini saya bertugas seakan tenaga pemersatu karena nama ayah saya dan karena saya tidak tertarik untuk merebut kedudukan apapun.

T: Siapa yang akan anda dukung sebagai pemimpin di masa depan, barangkali dalam kapasitas peralihan?

J: Menjawab pertanyaan ini berarti saya saya melibatkan diri dalam politik yang ingin hindari sejauh mungkin.

T: Apakah yang dapat anda lakukan bagi suatu pemerintahan masa depan untuk menarik pulang kaum pelajar Myanmar?

J: Pemerintah yang demokratis dan yang cukup memberikan lapangan pekerjaan kepada rakyat untuk menunjukkan bakatnya pasti akan dapat menarik pulang orang Myanmar. Namun tidaklah benar untuk mengabaikan kepandaian dan bakat yang telah ada didalam negeri. Penghapusan sistem politik dan ekonomi yang bersift menindas akan memunculkan banyak orang pandai yang sejauh ini berkesempatan memperlihatkan kemampuan mereka.

..... militer harus berada di luar politik .....

T: Hubungan macam apa yang dicari oleh Myanmar yang demokratis dengan dunia luar?

J: Myanmar selalu memerlukan politik tidak berpihak dan harus berpihak dan harus berkelanjutan. Namun Myanmar harus bersikap lebih terbuka menuju kontak dengan dunia luar.

T: Salah satu kepentingan tradisional bagi orang Myanmar ialah kehendaknya untuk menjaga kemurnian kebudayaan dan agama mereka. Apakah itu juga penting bagi anda?

J: Saya kira penting buat setiap orang yang berusaha menjaga kebudayaan dan agamanya. Dalam pada itu juga harus dilihat bangsa yang progresip harus mengejar waktu dan menjauhi sikap fanatik dan pikiran sempit.

T: Dengan melihat hubungan kesejarahan ayah anda dengan angkatan bersenjata Myanmar peranan macam apakah yang ingin anda bawakan di Myanmar yang demokratis nanti? Apakah anda berpendapat bahwa negeri seperti Myanmar memerlukan peranan yang dilembagakan untuk militer dalam politik?

J: Ayah saya berkata bahwa militer harus berada di luar politik dan saya mendukung pandangan ini sepenuhnya.



Mari **bertanya** pada



KaMus

"Bargaining Position":
posisi tawar, yaitu kekuatan suatu pihak di dalam tawar-menawar saat dilakukan perundingan. Misalnya, ketika ada perundingan antara buruh dan perusahaan mengenai tuntutan-tuntutan buruh. Di situ akan nampak seberapa besar posisi tawar masing-masing pihak (yi. buruh dan pengusaha).

Ironis:
bersifat ironi atau ejekan/cemooh mengenai suatu keadaan. Misalnya, kaum buruh yang bekerja keras banting tulang namun pihak lain yang mengambil keuntungan, sedangkan hidup buruh sendiri tetap miskin. Inilah ironi kehidupan buruh.

Rasionalisasi:
tindakan manajemen atau pimpinan perusahaan untuk merampingkan dan mengefesiensikan perusahaan tersebut, umumnya melalui pengurangan jumlah tenaga kerjanya.

Kompensasi PHK:
sejumlah uang yang diberikan kepada buruh karena perusahaan melakukan PHK terhadapnya, meliputi komponen-komponen uang pesangon, uang jasa, uang ganti rugi, tunjangan hari tua, dll. Banyaknya komponen yang termasuk di dalamnya dan besarnya uang yang diterima buruh bergantung pada lama kerjanya buruh dan status PHK tersebut.

Referendum:
pemungutan suara secara umum untuk meminta pendapat dari rakyat. Misalnya, pemerintah hendak mengambil kebijaksanaan penting

menyangkut kehidupan masyarakat luas; dalam hal ini dilakukan referendum untuk mengetahui apakah rakyat setuju atau tidak. Caranya, melalui pemungutan suara.

Multi partai:
sistem politik yang menjamin pendirian partai-partai politik sesuai azas yang dipilihnya, yang dijamin hak-haknya dalam pemilihan umum, dan diijinkan melakukan oposisi terhadap partai politik yang berkuasa.

Analisis:
melakukan pemeriksaan secara teliti terhadap suatu persoalan, dengan cara mengurai satu per satu unsur-unsurnya, dan mencari hubungan satu dan lainnya. Analisis dilakukan baik sebelum maupun setelah mengambil tindakan, misalnya dalam aksi pemogokan. Buruh harus membuat analisis sebelum dan setelah pemogokan, untuk memperoleh gambaran yang nyata dan mengambil langkah-langkah tindakan yang tepat.

Progresif:
bersifat maju, senantiasa mengarah kepada perubahan menuju kemajuan. Contohnya, seorang buruh yang senantiasa haus akan pengetahuan dan ingin mengubah keadaan kaumnya disebut sebagai orang progresif. Progresif adalah lawan dari konservatif (konservatif = cenderung mempertahankan nilai-nilai dan keadaan lama). Progresif tidak sama dengan individualistik dan egoistik (mementingkan diri sendiri).

Seandainya buruh disederajadkan dengan hanya seekor kuda yang dipekerjakan untuk tunggangan ataupun untuk menarik dokar, maka percayalah tuan yang memiliki kuda itu tidak sekedar merawatnya dengan mencukupi makan minumnya setiap hari, tapi juga memberinya jamu-jamu tertentu serta perawatan ekstra yang lain untuk memaksimalkan kesehatan dan kekuatannya.

Namun berpuluh-puluh juta manusia yang difungsikan sebagai buruh diperbudak sebagaimana kuda, oleh peradapan industri modern milik umat yang mengaku paling beradab sepanjang sejarah : tidak disediakan bagi mereka kesejahteraan fisik yang masuk akal. Apalagi kesejejahteraan jiwa.

Tak ada pemilik kuda yang tak menyayangi kudanya: ia memandikan kudanya dipagi hari, menyisiri bulu-bulu dan rambutny, memeriksa tapel besi landasan kuku kakinya, menyamankan gedokan tempat tinggalnya, bahkan mungkin mencarikan seekor monyet untuk menjadi sahabat karibnya. Ibu dan ayah saya pernah bertengkar gara-gara ibu merasa ayah jauh lebih menyayangi kudanya dari pada istrinya sendiri- jatah jamu kuda melebihi jamu ibu saya sendiri, padahal ia 'dipaksa' melahirkan sampai 15 kali.

Adapun berpuluh-puluh juta buruh di lmbaga-lembaga -kebudayaan ekonomi milik manusia-manusia sangat terpelajar: tidak pernah memperoleh hak untuk diperhatikan apakah ia kelaparan atau tidak, apakah nafkah hidupnya cukup atau tidak, apakah upah rasional bagi ekonomi keluarganya atau tidak. Dan terlebih-lebih lagi untuk ditanyai apakah hatinya bahgia atau tidak.

Seekor kuda bahkan tidak dipahami oleh tuannya hanya pada ekstensi dan kapasitas produktifitas, melainkan juga dicintai estetikanya. Hububgan antara tuan dan kudanya bukan hanya hubungan fungsional, melainkan terdapat juga cinta dan kebanggaan, misalnya terhadap keanggunan sang kuda. Tuannya memperhatikan bagaimana bentuk lututnya, bagaimana tipe dada dibawah lehernya- dan itu terkait tidak hanya kesadaran ekonomi, tapi juga dengan emosi, kepemilikan dalam arti melindungi dan menyantuni, bahkan juga dengan mistik, kesaktian dan ilmu. Sedemikian rupa sehingga sehingga pengetahuan tentang watak manusia dalam kebudayaan jawa diacukan pada katuranggan atau ilmu kuda.

Oh, kuda, kuda! Padahal haqqul yakin, 'ainul yakin, berpuluh juta buruh yang dipekerjakan oleh pembesar-pembesar sejarah hamba-hamba Tuhan yang mengaku berkeTuhanan yang maha esa, berkemanusiaan yang adil dan beradab, serta yang berkeadilan sosial : berderajat sebagaimana kuda-kuda yang terendah dan termalang. Kuda-kuda yang diperas tenaga dan seluruh hakekat hidupnya oleh cambuk-cambuk sistem. Yang diperlakukan bukan saja sebagimana manusia, tetapi juga diperlakukan juga sebagai bukan bukan kuda sebagimana kewajaran hidup seekor kuda. Bahkan di perlakukan sebagai"tak cukup disebut seekor kuda". Kuda adlah makhluk hidup: tetapi buruh belum tentu. Sangat bisa jadi buruh sama sekali tidak lebih dari segampal alat produksi. Buruh adalah sebuah benda yang harkatnya diproyeksikan sebagai penyebab adanya benda berikutnya yang lebih dicntai dan lebih mahal. Sebungkus roti lebih dimuliakan dan dihargai lebih mahal dibanding buruh yang mengerjakan pembuatan roti itu. Sebungkus roti yang dicuri akan dibeli dengan" kalau perlu" memukuli

pencurinya, sedangkan buruh yang counter produktive dihalalkanya untuk dibunuh, bungkusan-bungkusan roti ditata dalam truk, diletakkan dalam etalase yang bersih dan mewah. Sedangkan buruh-buruh yang melahirkan roti itu dibebaskan dari kerja sore dan dipersilahkan melemparkan dirinya masing-masing untuk ditumpuk-tumpuk tiga puluh orang dalam satu pick up.

Dikutif dari Karya Emha ainun najib.
(Detik. 4-10 Mei 1994)





Mogok Kerja, 2 Pabrik di Bekasi dan Bogor

BOGOR, (PR).-

Sejumlah karyawan PT. Surya Putera Pahala (SPP) di Kab. Bogor dan PT KDS Indonesia di Kab. Bekasi, melakukan mogok kerja dengan tertib, Rabu kemarin. Tuntutan mereka, selain menyangkut kesejahteraan juga memperjuangan karyawan yang kena pemutusan hubu-

ngan kerja (PHK)

Para karyawan PT SPP yang berlokasi di Jl. Raya Mayor Oking Kelurahan Ciriung Kecamatan Cibinong, Kab. Bogor, menuntut 21 hak yang diajukan pekerja kepada pimpinan perusahaan.

Aksi mogok kerja yang berlangsung di halaman pabrik berlangsung dengan tertib meski beberapa petugas keamanan berjaga-jaga di seputar pabrik. Para karyawan yang seharusnya masuk kerja pukul 07.00, hanya duduk berkerumun di seputar halaman pabrik.

Meskipun pimpinan PT. SPP berusaha membujuk agar masuk kerja seperti biasa, namun mereka tetap menolak. Bahkan tidak lama kemudian mereka mengeluarkan poster-poster bernada tuntutan karyawan. Sesekali diiringi pula teriakan bernada ketidakpuasan kepada pimpinan perusahaan.

Tuntutan karyawan yang dituangkan dalam 21 butir al. agar upah disesuaikan dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku mulai Januari 1994, sebab selama ini dibayar hanya Rp 2.800 00 hingga Rp 3.400,00/hari, perhitungan jam dan upah lembur disesuaikan dengan peraturan, cuti haid karyawan wanita, pemotongan THR supaya ditiadakan, hilangkan PHK sepihak, hilangkan sistem denda, serta agar dibentuk unit kerja SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia).

Tuntutan lain dari karyawan ialah agar pimpinan perusahaan bernama Suk. His. Har agar mengundurkan diri karena telah memukul karyawan bernama Sofian sekaligus dikeluarkan secara sepihak, tiga minggu setelah kejadian. Menurut beberapa karyawan PT. SPP yang enggan disebutkan namanya itu, salah satu penyebab terjadinya aksi unjuk rasa karena pihak perusahaan menghalang-halangi pembentukan UK SPSI di lingkungan perusahaan tsb.

"Padahal dari DPC SPSI Kab. Bogor telah melakukan penyuluhan pembentukan SPSI sebanyak tiga kali," tutur mereka. Anehnya jawaban dari pimpinan perusahaan pemasok ayam potong untuk "California Fried Chicken" ialah rencana pembentukan SPSI ditunda hingga tahun depan. Padahal berdasarkan ketentuan, bagi perusahaan yang memiliki karyawan maksimum 25 orang, sudah wajib membentuk SPSI.

Aksi mogok kerja di PT. SPP diperkirakan akan dilanjutkan hari Kamis ini. Hal ini disebabkan, pada perundingan kemarin hanya berjalan secara Bipartit yaitu hanya antara pimpinan perusahaan dengan staf Depnaker Bogor. Sedangkan wakil dari pekerja sama sekali tak ada. "Kami bertekad mogok terus, sampai tuntutan dipenuhi," tutur para pekerja.

Mogok di Bekasi

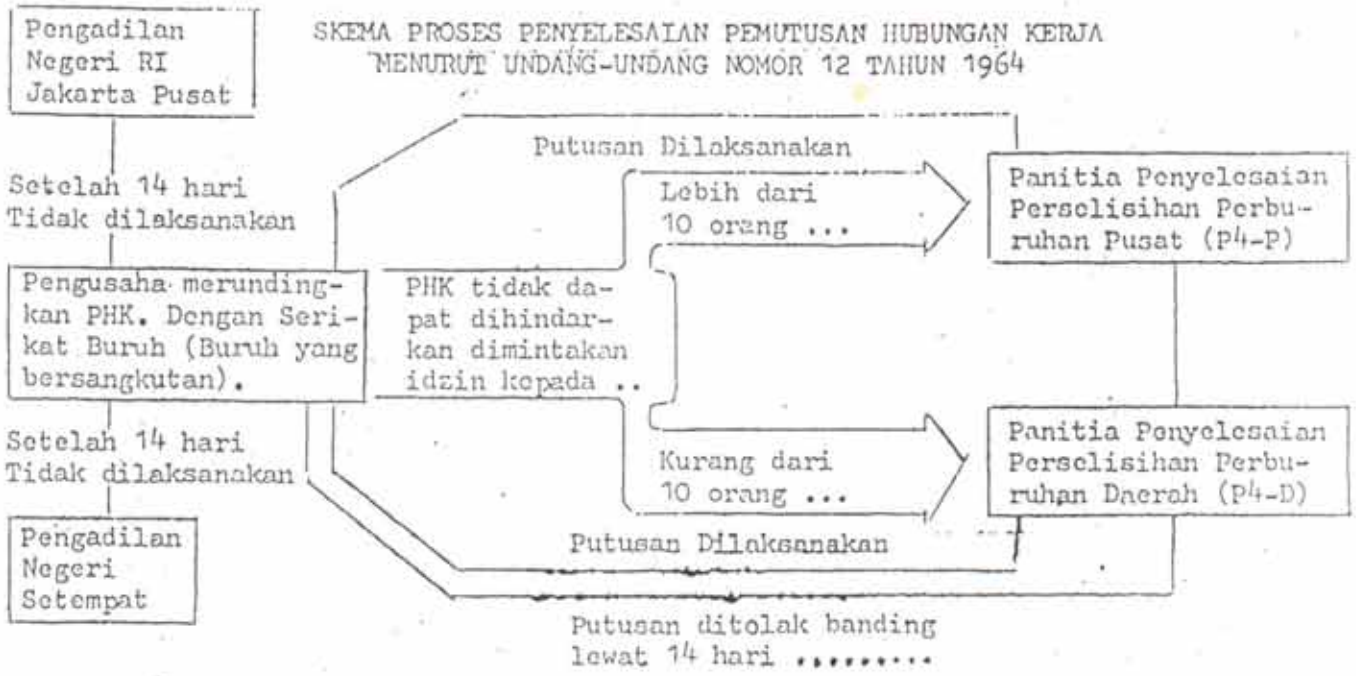
Sedangkan di Kab. Bekasi, sejumlah PT. KDS Indonesia yang berada di kawasan Industri "MM 2100" Cibitung, kemarin melakukan mogok kerja menuntut agar Ketua PUK SPSI Unit perusahaan tersebut diizinkan bekerja kembali dan tidak di PHK.

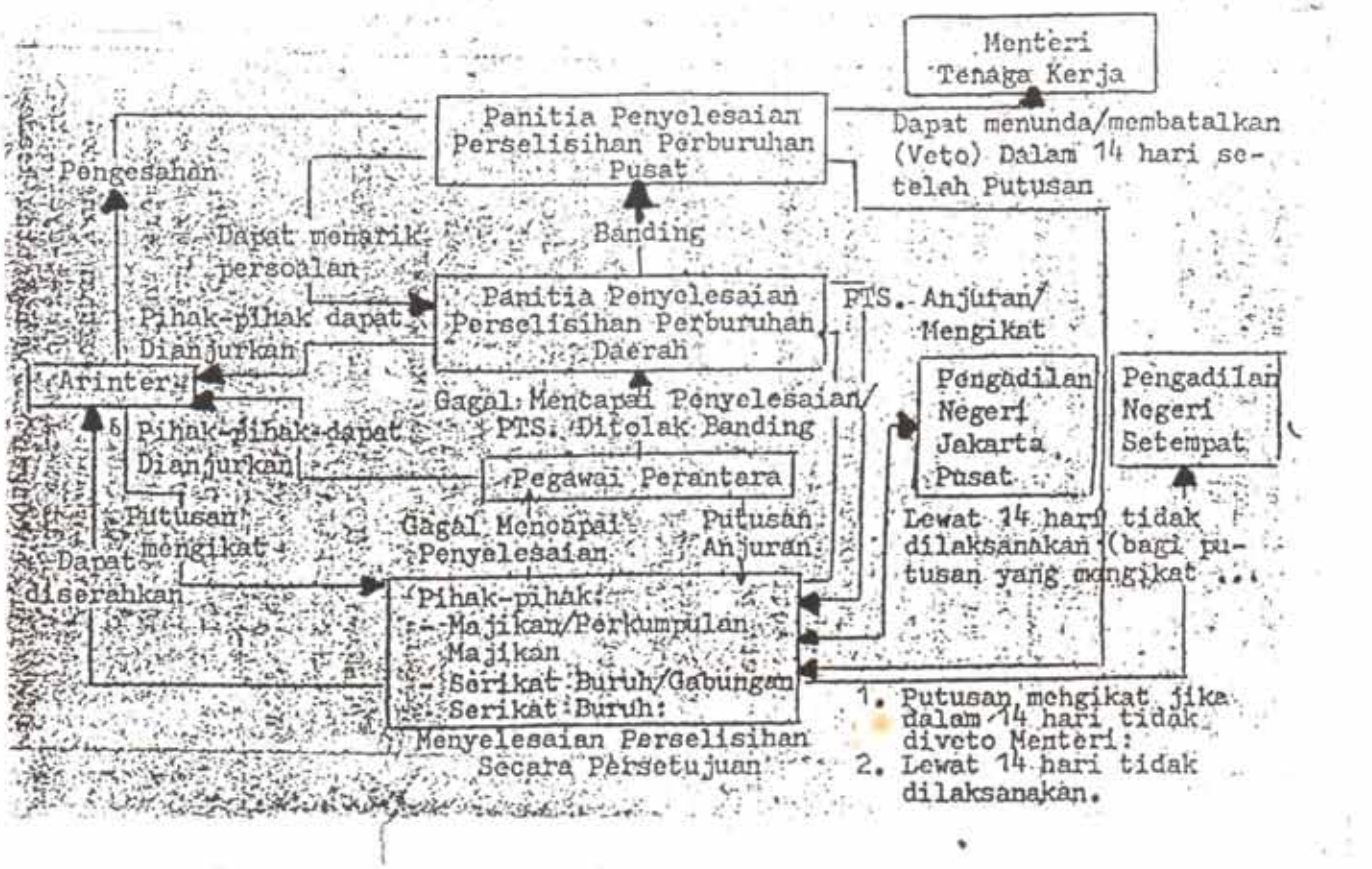
Pemogokan berlangsung di lokasi pabrik dengan tertib itu, menurut salah seorang karyawan yang enggan disebutkan namanya, berawal dari niat perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan Ir. Nazib, Ketua PUK SPSI pada perusahaan tersebut, yang dinilai perusahaan terlalu vokal akibat sering memperjuangkan peningkatan kesejahteraan para karyawan.

Proses PHK yang hingga saat ini masih berlangsung antara pihak pengusaha dengan pihak Depnaker, menurut karayawan tersebut kepada wartawan, hingga kini masih belum tuntas sejak 28 Juni lalu.

Dalam tuntutannya, karyawan yang mogok tersebut tidak akan mulai bekerja jika perusahaan belum mempekerjakan kembali Ir. Nazib, yang dianggap karyawan sebagai figur "pahlawan" memperhatikan kesejahteraan sesama karyawan perusahaan tersebut.

Diperoleh informasi, Ir. Nazib sebelum proses PHK sedang memperjuangkan uang makan tambahan bagi para pekerja malam, agar jumlahnya yang sejak lima tahun terakhir tidak berubah yakni Rp 750,00 per orang.***


Pengadilan Negeri RI Jakarta Pusat
SKEMA PROSES PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 12 TAHUN 1964
Putusan Dilaksanakan
Setelah 14 hari Tidak dilaksanakan
Lebih dari 10 orang ...
Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P)
Pengusaha merundingkan PHK. Dengan Serikat Buruh (Buruh yang bersangkutan).
PHK tidak dapat dihindarkan dimintakan idzin kepada ..
Setelah 14 hari Tidak dilaksanakan
Kurang dari 10 orang ...
Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D)
Pengadilan Negeri Setempat
Putusan Dilaksanakan
Putusan ditolak banding lewat 14 hari .....


Menteri Tenaga Kerja
Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat
Dapat menunda/membatalkan (Veto) Dalam 14 hari setelah Putusan
Pengesahan
Banding
Dapat menarik persoalan
Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah
PTS. Anjuran/ Mengikat
Pihak-pihak dapat Dianjurkan
Arinter
Gagal Mencapai Penyelesaian/ PTS. Ditolak Banding
Pengadilan Negeri Jakarta Pusat
Pengadilan Negeri Setempat
Pihak-pihak dapat Dianjurkan
Pegawai Perantara
Putusan mengikat
Gagal Mencapai Penyelesaian
Putusan Anjuran
Lewat 14 hari tidak dilaksanakan (bagi putusan yang mengikat ...
Dapat diserahkan
Pihak-pihak:
- Majikan/Perkumpulan Majikan
- Serikat Buruh/Gabungan Serikat Buruh:
Menyelesaian Perselisihan Secara Persetujuan
1. Putusan mengikat jika dalam 14 hari tidak diveto Menteri:
2. Lewat 14 hari tidak dilaksanakan.


PHK