

CERITA KAMI



no. 2, Mei 1991

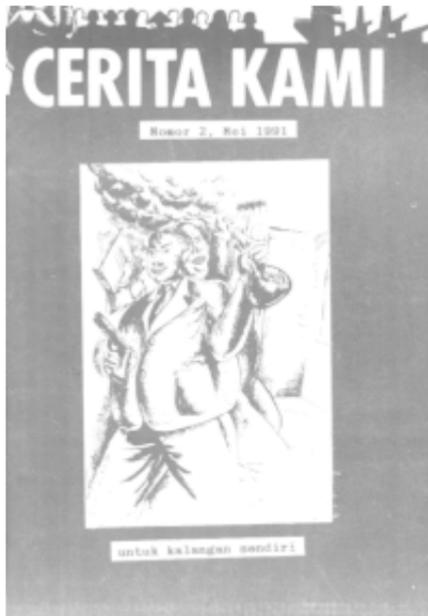


Yayasan Maju Bersama (YMB) - Jakarta

EDI CAHYONO'S EXPERIENCE



no. 1, mei 1991



Keterangan gambar:

Logo *Cerita Kami*: karya Semsar Siahaan

Kulit muka: karya Semsar Siahaan

Gambar dalam: muka *Cerita Kami* no.2, mei 1991 karya Semsar Siahaan

Modified & Authorised by: Edi Cahyono, Webmaster
Disclaimer & Copyright Notice © 2005 Edi Cahyono's Experience

EDI CAHYONO'S EXPERIENCE

PENGANTAR

Jaminan Sosial Bagi Buruh
PT “Amburadul”
Lemahnya Posisi Buruh

TOPIK

Tentang “Buruh” atau “Pekerja” (1)
Kapan menjadi Karyawan
Beda Buruh dengan Karyawan
Tentang “Buruh” atau “Pekerja” (2)

KLIPING

Mogok Setelah 27 Tahun
Upah Buruh PTP XXIII

CERITA KAMI, ISSN 0854-1779 diterbitkan oleh Yayasan Maju Bersama sejak Mei 1990. REDAKSI: Edi Cahyono, Esrom Aritonang, Maxim Napitupulu, Maulana Mahendra, Muhammad Arif Rusli, Muhammad H. Thamrin, Razif ALAMAT SURAT: Kotak Pos 6410/JATGD Jakarta 13064, Indonesia.

CERITA KAMI memuat artikel yang ditulis oleh buruh dan aktivis perburuhan, untuk kalangan buruh dan mereka yang berminat. Silahkan kirim tulisan-tulisan anda pada alamat surat di atas.

Merupakan suatu kesengajaan kalau *Cerita Kami* muncul setahun yang lalu tanpa basa-basi. Masalahnya adalah kami patut memperkirakan sebelumnya yaitu, biasanya sebuah terbitan cenderung mati pemunculannya yang pertama jika tidak terkoordinasi dengan baik. Ternyata *Cerita Kami* sanggup beredar terus. Komitmen kami terhadap informasi merupakan motivasi kuat buat kalangan *Cerita Kami*.

Buletin ini terbit sebagai upaya panjang dari Yayasan Maju Bersama yang mengajak dan memotivasi para buruh untuk menunjukkan bahwa mereka mampu menyampaikan persoalan-persoalan yang dialaminya—dalam hubungan kerja dengan kaum majikan—dalam bentuk tulisan. Mereka tidak bisa tampil sendiri; mereka harus ditampilkan.

Cerita Kami merupakan media komunikasi antar buruh dan siapa pun yang berminat dengan persoalan buruh dan perburuhan. Keistimewaan buletin ini adalah semua tulisan disiapkan oleh buruh.

Cerita Kami menyampaikan data dan fakta yang disajikan secara populer dan mudah dicerna. Terbitan ini tidak dimaksudkan mendeskreditkan pihak-pihak yang terlibat dibalik pengungkapan fakata tersebut. Oleh sebab itu nama-nama yang disebutkan akan disamarkan.

Sebagai media komunikasi, buletin ini tidak terlepas dari keinginan mendasar komunikasi yaitu menyebarkan dan menyampaikan persoalan ke segala lapisan masyarakat. Dengan berkomunikasi kami harapkan muncul tanggapan-tanggapan yang dapat bermanfaat bagi kehidupan maupun penghidupan buruh, dan perburuhan, di Indonesia.

Redaksi

JAMINAN SOSIAL BAGI BURUH

Angan-angan yang selalu ingin diwujudkan oleh buruh tentu saja upah yang layak, tunjangan kesehatan, serta tunjangan-tunjangan lain yang memadai, serta asuransi keselamatan kerja seperti ASTEK.

Dengan bekerja, buruh semata-mata ingin mengabdikan pada nusa dan bangsa. Artinya, dengan bekerja maka dapat mengurangi jumlah pengangguran yang konon meningkat setiap tahun.

Berhubung hal ini menyangkut kehidupan buruh maka hendaknya pemerintah membentuk suatu badan yang bergerak di bidang ketenaga-kerjaan yang mungkin bisa mencakup:

- a. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- b. Perlindungan atas kesehatan tenaga kerja
- c. Perupahan yang sesuai

Ketiga hal ini sangat berkaitan erat dengan kehidupan buruh. Karena bukan hal yang mustahil, seorang buruh bila tidak di PHK, mungkin malah mengundurkan diri. Artinya, menciptakan pengangguran lagi.

Maka sebelum terjadi PHK, dapat diusahakan pinjaman modal bagi buruh untuk biaya hidup keluarga. Karena jaminan sosial biaya hidup tersebut sangat diperlukan sampai anak-anak buruh yang di-PHK tersebut mampu sendiri.

Hal lain adalah masalah ASTEK. ASTEK dipungut tiap bulan. Padahal sebelum usia pengikutan ASTEK mencapai 55 tahun, usia pensiun, maka ASTEK-nya tidak bisa diambil (dikembalikan).

Sementara sebelum mencapai usia tersebut jelas setiap buruh laki-laki maupun perempuan memerlukan rumah, kesejahteraan keluarga, termasuk jaminan kesehatannya. Berhubung hal ini merupakan keperluan yang sangat mendasar, hendaknya di setiap perusahaan diadakan Kop Kar (Koperasi Karyawan). Sehingga dapat mendorong buruh untuk mandiri di masa yang akan datang.

ooo0ooo

PT AMBURADUL

Adalah cerita para buruh di PT “Amburadul” yang ada di kota kami. Pabrik tersebut mengolah kulit dari kulit mentah menjadi kulit siap pakai. Mempekerjakan 110

orang buruh. Sebagian besar buruh di pabrik ini berpendidikan SD, beberapa lagi lulusan SMP dan sebagian lagi belum pernah menegenyam sekolah.

Sebetulnya nama pabrik ini cukup indah, SEJAHTERA.

Namun yang berlangsung di pabrik tersebut tidak seindah namanya. Sehingga saya sebut PT Amburadul saja. Sebabnya adalah pabrik tersebut mempekerjakan orang-orang yang sudah lanjut usia yang berumur antara 60 hingga 70 tahun.

Dalam hati saya bertanya-tanya mengapa pabrik mempekerjakan orang-orang tua? Apakah jumlah tenaga muda sangat kurang?

Semestinya orang yang telah lanjut usia dipensiun saja. Sebab banyak dari mereka yang sudah sulit untuk berjalan kaki pun.

Sebetulnya mereka bersedia dipensiun, akan tetapi pihak perusahaan menolak melepaskannya. Pokoknya mereka harus tetap bekerja.

Sungguh kejam para pengelola pabrik tersebut. Mereka memeras tenaga manusia seperti menggunakan mesin saja.

Di antara para pekerja usia lanjut tersebut banyak pula yang tidak memiliki jaminan ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja). Dan pula tidak tahu bagaimana cara mendapatkan hak ASTEK-nya.

Meskipun mereka sudah cukup lama bekerja di pabrik tersebut, namun upahnya pun tetap kecil. Ada yang telah bekerja 10 tahun masih menerima upah per hari sebesar Rp. 2.000,- Ada yang sudah bekerja 13 tahun hanya mendapat upah harian sebesar Rp. 1.800,-.

Cukupkah upah sebesar itu untuk menghidupi keluarga?

Apakah mereka dianggap kurang mengabdikan pada pabrik tersebut?

Kalau jawabnya tidak, tentu muncul pertanyaan lain mengapa mereka mendapat imbalan yang begitu kecil?

Bagaimana mereka dapat mencapai kehidupan Sejahtera-nya?

Tepatkah nama "Sejahtera" yang disandang perusahaan tersebut?

Pihak pabrik nampaknya berprinsip mengumpulkan buruh sebanyak mungkin, namun di sisi lain hanya bersedia mengeluarkan biaya-biaya serendah mungkin untuk tenaga kerja yang telah berhasil direkrutnya. Manusia semata-mata hanya menjadi alat berproduksi.

Nampaknya perusahaan itu untung besar, seperti terlihat dari pembelian alat-alat baru. Namun mengapa kondisi buruh tidak diperhatikan?

Bila di perusahaan tersebut terdapat orang yang tahu tentang peraturan-peraturan perburuhan, maka para menejer tidak segan-segan mengeluarkan orang tersebut dari pabrik.

Di pabrik ini jua masih ada diskriminasi. Misalnya, pada saat tertentu beberapa pekerja mendapat pakaian seragam baru sedangkan buruh yang lainnya tidak diberi. Saya tidak tahu maksud diskriminasi ini.

Sampai sekarang di pabrik ini pun belum dipraktekkan berbagai kesejahteraan yang seharusnya diberikan ke buruh. Misalnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sampai saat ini belum dilaksanakan. Juga fasilitas umum yang seharusnya ada, seperti mushola, tidak diadakan. Padahal pihak perusahaan tahu bahwa hampir seluruh bu-

ruhnya beragama Islam.

Sampai kini, kami para buruhnya belum merasakan apa arti “Sejahtera.”

Ataukah yang boleh sejahtera hanya para majikan dan menejer saja?

ooo0ooo

LEMAHNYA POSISI BURUH

Buruh kecil selalu was-was, mungkinkah suatu saat di-PHK? Padahal kehidupan belum mapan! Rumah pun masih mengontrak. Kebutuhan sehari-hari selalu berhutang di warung. Satu-satunya jaminan untuk hutang tersebut hanyalah tenaga. Seandainya jatuh sakit, dan tidak bisa bekerja, apakah dapat membayar hutang-hutang tersebut?

Sampai saat ini keadaan perekonomian buruh masih memprihatinkan. Paling tidak bagi yang bekerja di pabrik-pabrik sebagai buruh kecil. Seperti saya dengar di kota Y masih ada buruh yang hanya mendapat upah Rp. 500,- seharinya.

Para buruh itu kebanyakan selain kurang dijamin kesehatannya juga sering diperlakukan kurang manusiawi. Sebagai contoh yang paling dekat adalah di pabrik tempat saya bekerja. Buruh di perusahaan ini sering dipindahkan (dimutasi) hanya karena melakukan kesalahan kecil, atau karena kurang disukai oleh atasannya. Bahkan pernah terjadi dalam waktu singkat seorang buruh dimutasi sampai lima kali.

Apa yang saya ungkapkan itu tidak asal tulis!

Kasus perlakuan tidak manusiawi yang dipraktekkan oleh sementara pengusaha terhadap buruh menurut saya tidak dapat dibiarkan berlarut-larut.

Sebaiknya dalam menyelesaikan kasus harus melalui musyawarah terbuka, yang melibatkan beberapa unsur masyarakat, bukan hanya yang terlibat di pabrik, agar kasus tersebut mendapat perhatian serius dari semua pihak.

Dari kasus ini sedikitnya kita mencatat dua hal, *pertama* masalah perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja di sebagian perusahaan masih belum mendapatkan perhatian serius dari pemilik perusahaan dan masya-

rakat luas. Sebab sampai saat ini masih ada anggapan bahwa tenaga kerja hanya sebagai alat berproduksi yang setiap saat mudah diganti, tidak di pandang sebagai manusia seutuhnya.

Kedua, dalam kasus seperti ini posisi buruh di pihak sangat lemah. Karena tenaga kerja di negeri ini tergolong sangat murah disebabkan jumlah pengangguran lebih banyak dibandingkan jumlah lapangan pekerjaan yang ada. Sehingga pihak pengusaha dapat setiap saat melakukan ancaman PHK pada buruhnya, dan menerapkan peraturan kerja secara sepihak.

ooo0ooo

TOPIK

Sampai saat ini perubahan pemakaian istilah dari buruh menjadi pekerja/karyawan yang telah lama diperkenalkan, nampaknya masih membingungkan para buruh.

Secara historis tentu saja kata buruh lebih mempunyai makna ketimbang kata pekerja/karyawan. Kata buruh akan selalu mengacu pada pelapisan sosial yang mempunyai kepentingan sosial-politik dan ekonomi. Sedang kata pekerja/karyawan tidak mempunyai makna seperti kata buruh, istilah itu lebih netral, mengacu pada kegiatan orang yang bekerja atau orang yang berkarya. Dalam pekerja/karyawan akan dimasukkan semua lapisan sosial yang ada ke dalamnya, tidak pandang apakah dia pemilik pabrik, pemilik bengkel, pemilik restoran, petani pemilik tanah hingga buruh tani, buruh pabrik, pelayan restoran, calo, makelar, pengemis dsb. semuanya adalah orang yang bekerja atau orang yang berkarya.

Namun ada hal yang terluput jika kita menggunakan istilah pekerja/karyawan yaitu persoalan *kepentingan*. Untuk memudahkan memahami masalah ini dapat kita ambil contoh dari hubungan kerja buruh-majikan. Bahwa terdapat perbedaan antara kepentingan seorang buruh dengan kepentingan seorang majikan. Majikan mempunyai kepentingan untuk menumpuk modal dan meluaskan usahanya, sedang buruh berkepentingan untuk mempertahankan hidup dan mendapatkan nafkah. Atau dengan kata lain buruh bekerja untuk mendapatkan upah dari majikan.

Dalam ikatan kerja tersebut seringkali terjadi tindakan curang di mana salah satu pihak merampas hak pihak yang lain. Hal ini begitu banyak terjadi di antara hubungan buruh-majikan. Sudah umum kita temui pemecatan, kerja-lembur dan berbagai tindakan sepihak yang dilakukan majikan terhadap buruh. Sementara di lain sisi buruh tidak dapat bertindak apapun menghadapi kenyataan seperti itu. Selain itu, sampai saat ini pun belum ada pengusaha yang mengumumkan keuntungan yang

didapat perusahaannya kepada buruhnya. Padahal mereka sama-sama bekerja dan berkarya di perusahaan tersebut.

Dengan demikian apakah kepentingan kedua belah pihak masih sejajar sebagai sama-sama orang yang bekerja/berkarya, atau malah bertolak belakang?

Hal-hal serupa itulah yang mendorong kami untuk mempersoalkan kembali penggunaan istilah yang sampai saat ini, nampaknya, tidak begitu dipersoalkan. Bagaimana persepsi buruh terhadap penggunaan kata-kata tersebut dapat disimak dalam beberapa tulisan berikut ini.

TENTANG 'BURUH' ATAU 'PEKERJA' (I)

Kita tahu bahwa pekerja memiliki wadah yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang dikoordinir oleh pekerja itu sendiri dan dilindungi oleh pemerintah.

Sejak bergantinya nama organisasi buruh dari FBSI menjadi SPSI, maka sejak itu juga nama buruh diganti menjadi pekerja. Perubahan itu dibarengi dengan perubahan nama-nama, seperti HPP (Hubungan Perburuhan Pancasila) dirubah menjadi HIP (Hubungan Industrial Pancasila). Kemudian kata pecat diganti PHK (Pemutusan Hubungan Kerja); PKB diganti KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) dsb.

Harapan kami dengan adanya serikat pekerja adalah setiap pekerja dapat melaporkan apabila merasa dirugikan oleh pengusaha. Instansi ini akan turun ke lapangan dan sekaligus mengambil alih permasa-

lahan yang ada pada kedua belah pihak dan tentunya akan menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi.

Namun kalau perubahan nama tersebut tidak merubah keadaan, dan kondisi buruh tetap saja menjadi buruh, maka kami tetap lebih senang dan lebih *streg* bila disebut buruh. Karena hanya dengan kata buruh itulah akan dihadapkan dengan kata majikan. Maksud saya adalah, yang memberi pekerjaan itu namanya majikan, dan yang bekerja untuk mendapat upah itu namanya buruh.

Sebetulnya dengan digunakan istilah pekerja muncul ketidak-jelasan. Sebab pengusaha juga seorang pekerja. Sehingga timbul pengertian yang kabur. Sebagaimana istilah yang digunakan dalam undang-undang, buruh ialah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Lalu bagaimana dengan pekerja?

ooo0ooo

KAPAN MENJADI KARYAWAN?

Bel tanda istirahat berbunyi. Waktu menunjukkan pukul 6 sore. Serentak semua karyawan pabrik di tempat saya bekerja menghambur ke luar dan cuci tangan. Sambil sedikit berdesakan mereka berlari menuju warung JJ agar tidak kehabisan tempat duduk, sebab persediaan bangku di warung sangat terbatas.

Sebetulnya di depan pabrik terdapat tiga warung, akan tetapi kebanyakan teman-teman dan saya lebih suka makan di warung JJ.

Karena postur tubuhku kecil aku kalah bersaing dengan teman-teman. Walaupun aku sudah berusaha semaksimal mungkin, tetapi sesampainya di warung ternyata tempat duduk telah penuh. Kulihat beberapa orang telah mulai menyantap makanan pesanan mereka. Aku pun memesan makanan untuk dibungkus. Setelah pesananku siap, aku melangkah kembali ke arah pabrik.

Aku menikmati makanan bersama teman-teman yang tidak kebagian bangku di warung JJ, di belakang pos keamanan pabrik. Ruang tempat kami makan ini tidak cukup sehat mengingat di sekitarnya berserakan sampah dan juga becek masih ditambah lagi dengan pemandangan pakaian-pakaian kotor yang digantungkan di dinding.

Selesai makan ada seorang teman yang berkata: “nasib buruh begini, makan saja seperti di kandang sa-

pi,” teman yang lain menyahut: “iya kita ini buruh bukan karyawan.”

Aku berminat dengan percakapan tersebut dan bertanya: “lho, apa bedanya buruh dan karyawan itu?”

Salah satu dari mereka menyahut:

“kalau karyawan itu jika sudah bekerja 20 tahun akan diberhentikan dan mendapat pensiun, tunjangan keluarga, dan gaji besar. Selain itu kalau tidak masuk bekerja tetap mendapat upah, dan mendapat tunjangan pengobatan, tunjangan premi dan tunjangan hadir dll. Sedangkan kalau buruh, seperti kita ini makan saja di tempat yang kotor seperti ini.”

Lalu aku bertanya: “kalau yang dinamakan pekerja itu apa?”

Namun sayang bersamaan dengan pertanyaanku itu bel tanda masuk berbunyi, dan mereka semua berdiri meninggalkanku yang masih penasaran. Aku pun bangkit berjalan mengikuti mereka.

Sambil berjalan, dalam hati aku berkata:

“ternyata mereka belum menyadari siapa dirinya yang sebenarnya, bahwa mereka sendirilah yang disebut karyawan; atau mungkin mereka belum

tahu bahwa antara buruh dan karyawan itu sama; atau mereka terpujau oleh kata karya dan wan sehingga predikat karyawan belum pantas mereka sandang saat ini.”

Apabila kesempatan seperti ini terulang kembali, maka akan aku tanyakan banyak hal lagi pada mereka. Kalau sekarang ini mereka belum menjadi karyawan lalu kapankah mereka menjadi karyawan seperti yang mereka bicarakan.***

ooo0ooo

BEDA BURUH dengan KARYAWAN

Buruh adalah orang yang bekerja pada seseorang untuk mendapatkan imbalan atau upah guna untuk menutupi kebutuhan hidupnya.

Saat ini saya sebagai buruh menerima upah sangat kecil. Untuk menutupi kebutuhan sehari-hari pun seringkali kekurangan. Kalau saya tidak masuk bekerja satu hari saja maka upah akan dipotong.

Kalau hanya mengandalkan upah, buruh tidak mungkin dapat hidup, meskipun harus membanting tulang setiap hari. Ada orang awam menyangka bahwa menjadi buruh itu menyenangkan. Hal itu bisa terjadi disebabkan mereka belum pernah mengalaminya. Kalau tahu tentu mereka akan berpendapat lain.

Pernah saya tanya kepada seorang teman: “apakah kamu tahu perbedaan buruh dengan karyawan?”

Teman saya menjawab bahwa:

“kalau seseorang menjual tenaga atau mengorbankan tenaganya untuk mendapatkan upah dan bekerja tidak terikat disebut buruh. Sedangkan yang disebut karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan swasta atau bekerja pada perusahaan negara untuk mendapatkan upah dan terikat pada peraturan-peraturan perusahaan tersebut.”

“Artinya,” menurut teman saya:

“kalau karyawan meskipun tidak masuk kerja maka upahnya tidak dipotong atau tidak ada sanksi, sedang kalau buruh tidak masuk kerja upahnya pasti dipotong.”

ooo0ooo

TENTANG 'BURUH' ATAU 'PEKERJA' (2)

Bergantinya nama buruh menjadi pekerja itu kita ketahui sejak bergantinya nama organisasi buruh menjadi serikat pekerja, yang mana pada waktu itu bentuk federasi menjadi unitaris (FBSI-SPSI). Perubahan itu terjadi sekitar tahun 1985. Apa yang menyebabkan perubahan tersebut saya tidak mengetahuinya.

Meskipun namanya berubah, hal itu tidak membuat diri saya jelek atau rendah hati ketika saya disebut buruh. Sebab meskipun saat ini saya disebut pekerja, ternyata tidak ada perubahan yang saya alami. Untuk apa arti perubahan nama tersebut?

Saya lebih *sreg* disebut buruh, karena kenyataannya memang begitu. Buruh adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Hal ini pernah saya ungkapkan ke seorang teman, dan teman tersebut setuju dengan pendapat saya. Menurut dia apa arti nama baik namun tidak membawa berkah buat nama yang disandangnya. Jadi menurut teman saya, lebih baik disebut buruh saja, karena nama itu sudah disandang sejak jaman dulu.

Sedangkan menurut saya, alasan dirubahnya nama buruh menjadi pekerja karena pada masa FBSI dulu (sekitar 1985), Mennaker merasakan banyak kasus perburuhan yang tak terselesaikan khususnya kasus

pemogokan. Sehingga diperkenalkan HIP dan kata buruh menjadi tidak cocok untuk dipergunakan lagi. Sebab kata buruh akan diartikan sebagai sebuah kubu yang berhadapan dengan pengusaha, itu tidak cocok dengan azas kekeluargaan. Padahal menurut azas Tridarma atau hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila, buruh atau pekerja itu adalah mitra di dalam proses produksi, di dalam tanggung jawab, dan di dalam mengejar keuntungan. Jadi singkatnya pekerja dan pengusaha harus sejajar, selaras, dan searah, kedudukannya tidak lagi konfrontatif.

Cuma sekarang kita bertanya sudah benarkah kata HIP tersebut bahwa pengusaha dan pekerja itu sejajar dan punya kepentingan yang sama dalam proses produksi?

Sebagaimana kita lihat, kenyataan pekerja datang ke pabrik mencari upah sedangkan pengusaha memberi upah. Dalam pembayaran upah ini pekerja menginginkan upah yang memadai untuk biaya hidupnya, padahal pengusaha selalu membayar upah sangat kecil.

Dari kenyataan tersebut jelas antara pekerja dengan pengusaha terjadi ketidak-selarasan. Dan terjadi hubungan atasan dengan bawahan, meminta dengan memberi, kesejahteraan dengan biaya produksi.

Jadi sejauh ini HIP yang ada masih bersifat khayalan yang dipaksakan.

Penghalusan dari hubungan buruh-pengusaha yang diberi landasan Pancasila. Sehingga kata buruh diganti pekerja. Mungkin penggantian sebutan ini diharapkan menyenangkan hati buruh sehingga tidak banyak menuntut.

Tetapi jangan lupa, negeri kita berdasarkan Pancasila sehingga semua yang ada di Indonesia harus mengamalkan Pancasila tidak pandang bulu dia itu buruh, pengusaha, perusahaan, yayasan, organisasi, semua harus mengamalkan dan berdasarkan Pancasila. Sehingga kata buruh pun berganti menjadi pekerja biar berPancasila. Barangkali harapannya begitu.

Tapi menurut teman saya yang bekerja di pabrik tekstil:

“kita ini orang Indonesia, maka harus memakai pola

serta budaya Indonesia. Budaya gotong-royong, musyawarah ada di Indonesia. Kita tidak perlu meniru negara lain. Adalah bagus sebutan buruh diganti pekerja. Hidup ber Pancasila memang harus menghormati orang lain. Sebetulnya penggantian istilah buruh menjadi pekerja mengangkat harga diri buruh. Apakah dengan berubahnya nama itu akan membawa perubahan kehidupan mereka atau tidak, yang jelas kalau menurut saya: kesejahteraan, upah yang layak itulah yang diinginkan buruh. Bukan soal nama atau program-program yang bersifat khayalan.”

ooo0ooo

KLIPING

MOGOK SETELAH 27 TAHUN

(*Tempo*, 26 Juli 1990)

Sebuah keputusan presiden (keppres) yang sudah berusia 27 tahun akhirnya dicabut Pemerintah, Rabu pekan lalu. Keppres No. 123 yang dikeluarkan Presiden Soekarno pada 25 Juni 1963 itu mencegah pemogokan atau penutupan (*lock-out*) di 27 perusahaan pemerintah, 14 jawatan atau badan usaha yang vital, serta 16 proyek pembangunan di zaman itu.

Perusahaan pemerintah yang dilindungi dari pemogokan, antara lain, Perusahaan Listrik Negara, Perusahaan Negara Kereta Api, Pos dan Telegraf, PT Shell Indonesia, dan pabrik ban Good Year. Begitu juga Bank Indonesia, Percetakan Uang “Kebayoran” dan “Arta Yasa” yang dianggap

vital waktu itu. Proyek pembangunan yang dimaksud dalam keppres itu, misalnya, Monas, Masjid Istiqlal, Proyek Ancol, Pabrik Besi dan Baja “Trikora” (kini Krakatau Steel), dan Pusat Perbelanjaan Sarinah.

“Proyek-proyek yang ditulis dalam keppres itu sudah selesai, jadi buat apa lagi keppres yang sudah tidak ada gunanya,” ujar Mensesneg Moerdiono, ketika ditanya Linda Djajil dari TEMPO tentang latar belakang pencabutan itu. Sebagai gantinya dikeluarkan Keppres No. 26/1990 tentang pengesahan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) 144 mengenai konsultasi tripartit untuk meningkatkan pelayanan standar perburuhan internasional.

Jelasnya, Indonesia menerima seruan ILO untuk membentuk organisasi atau badan tripartit tempat buruh, pengusaha, dan pemerintah bisa duduk bersama menyelesaikan masalah mereka. Badan semacam itu sebenarnya sudah ada di sini, yakni Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Segala konflik buruh-majikan diharapkan bisa diselesaikan di P4. Indonesia sendiri punya Hubungan Industrial Pancasila, yang menganggap buruh adalah mitra pengusaha, dan musyawarah mufakat dianggap jalan terbaik menyelesaikan soal. Tapi, kalau toh lewat berbagai cara itu konflik tetap tak reda, mogok kerja boleh diambil sebagai alternatif paling akhir. Itu pun setelah melapor kepada P4 setempat dan mendapat izin dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di lokasi itu.

Jadi, seperti kata Dosen Hukum Perburuhan FHUI HP Radjagukguk, mogok karena masalah sepele atau sentimen pribadi tak dibolehkan. Ini sesuai dengan Undang-Undang No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Mogok kerja di Indonesia sebenarnya bukan barang tabu. Paling tidak, itu berlaku sejak 1969, ketika dikeluarkan Undang-Undang Nomor 14, Pasal 13 undang-undang ini mengatakan, “Penggunaan hak mogok, demonstrasi, dan *lock-out* diatur dengan peraturan perundangan.” Namun, kenyataannya, Pemerintah memang kurang berkenan dengan hak mogok. Alasannya, mogok dianggap bisa mengganggu stabilitas pembangunan dan membuat jerih investor asing. Tatkala Sudomo menjabat Mennaker, misalnya, ia tegas-tegas menyatakan bahwa mogok “tak sesuai dengan kaidah Hubungan Industrial Pancasila.”

Lalu, mengapa Pemerintah memandang perlu mencabut Keppres 123/1963 yang sebenarnya sudah usang dan tak berfungsi itu? Boleh jadi Indonesia “risi” dengan kecaman pihak luar terhadap soal-soal buruh ini. Yang paling gencar menyorot Indonesia adalah American Federation of

Labour Congress of Industrial Organization (AFL-CIO), suatu organisasi buruh Amerika yang kuat.

Pada 1987, AFL-CIO mengirim petisi kepada United State Trade Representative (USTR), mendesak USTR agar mencabut fasilitas GSP (Generalized System of Preferences) atau Sistem Preferensi Umum yang dinikmati barang ekspor Indonesia ke AS. Pasalnya, menurut AFL-CIO, Indonesia menekan hak-hak dasar kaum buruh. Tapi ketika itu USTR tak bereaksi, karena melihat Pemerintah Indonesia melakukan beberapa perbaikan, misalnya menetapkan upah minimum.

AFL-CIO tetap ngotot. Setahun kemudian petisi kedua dilayangkan lagi ke USTR. Isinya sama dengan petisi pertama. Kali ini USTR memberi tanggapan dengan mengirim surat kepada Menteri Tenaga Kerja Cosmas Batubara. Clayton Yeutter, pimpinan USTR ketika itu, selain menyampaikan protes AFL-CIO, juga mengimbau agar Pemerintah Indonesia terus melanjutkan usaha memperbaiki nasib kaum buruh.

Di mata AFL-CIO, setelah surat USTR itu dikirim ke Jakarta, tak satu pun upaya perbaikan dilakukan Pemerintah Indonesia. Keberadaan SPSI sejak 1985 tampaknya dilecehkan AFL-CIO. Antara lain karena Imam Soedarwo, Ketua SPSI, dianggap bukan “buruh”. Imam, sewaktu terpilih sebagai pimpinan SPSI, adalah direktur sebuah perusahaan garmen, dan juga bekas Ketua Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API).

Kecaman terhadap kondisi buruh di sini juga datang dari ILO. Sebab, sampai Keppres No. 26/1990 lahir dan meratifikasi Konvensi 144, Indonesia baru meratifikasi delapan dari 169 konvensi yang ada. Tapi, patut diketahui, AS yang banyak mengecam Indonesia juga baru meratifikasi sembilan konvensi.

Menteri Tenaga Kerja Cosmas Batubara tegas-tegas menolak anggapan Indonesia “ditekan” pihak luar untuk mencabut keppres lama dan mengganti dengan keppres baru tadi. “Ah, nggak karena itu. Kita lihat yang diatur keppres itu sudah habis, sudah tidak relevan lagi,” ujar Cosmas pada Andy Reza dari TEMPO.

Kalau pun Indonesia meratifikasi konvensi ILO, pertimbangannya adalah karena kita ikut dalam perdagangan dunia. “Kita juga harus ikut dalam upaya menerapkan Standar Buruh Internasional, agar barang-barang yang kita jual bisa diterima negara yang mematuhi ketentuan itu,” kata Cosmas lagi.

Dalam usaha terus meningkatkan ekspor, serta makin berkembangnya sistem perdagangan bebas di dunia, Indonesia bagaimanapun memang tak bisa meremehkan tekanan internasional. Masalah hak asasi manusia,

misalnya, belakangan sering dikaitkan oleh sejumlah negara dan organisasi, dengan persyarikat perdagangan. Dengan begitu, “ancaman” organisasi semacam AFL-CIO yang besar pengaruhnya di AS memang tak bisa dilecehkan begitu saja. (Toriq Hadad, Leila S. Chudori)

000000

UPAH BURUH PTP XXIII

(Kompas, 24 Januari 1991)

Sehubungan dengan berita *Kompas* 14 Januari 1991, Biro Hubungan Masyarakat Departemen Pertanian perlu memberi penjelasan berikut.

Sesuai Surat Keputusan Mennaker No. KEP 1091/MEN/1986 tgl. 12.9.1988 upah minimum untuk daerah Bengkulu Sektor Perkebunan ditetapkan sebesar Rp. 1.600 (seribu enam ratus rupiah).

PT Perkebunan XXIII telah memberikan pedoman kepada kebun proyek dan *existing* mengenai tarif upah Karyawan Harian Lepas berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja mengenai upah minimum Sektor Perkebunan dengan surat edaran Direksi No.31/SE/384/90 tgl. 23.8.90.

Dalam menerapkan ketentuan butir (1) dan (2) di atas bagi tenaga kerja umum/*nonskill* yang bekerja secara efektif hanya selama 5 jam sehari (tidak bekerja penuh 7 jam/hari karena mereka di samping bekerja di Kebun PTP XXIII juga tetap mengerjakan pekerjaan pertanian atau lain-lain milik sendiri), dibayar upah proposional sebesar $5/7 \times \text{Rp } 1.600 = \text{Rp } 1.42,06$ dibulatkan Rp 1.200 (seribu dua ratus rupiah).

Bagi karyawan tertentu/*semi-skill*, seperti halnya para penyadap, pada saat ini telah ada yang berhasil mencapai upah per hari sebesar Rp 2.182 dengan perhitungan sebagai berikut:

- Jumlah pohon/hanca	350 pohon
- Hasil latex/kering	20 kg/7,5 kg
- Basis Faktor	6 kg
- Upah per hari	Rp 1.600,-
Premi-premi	
- Tap Inspeksi	Rp 410,-
- Obor	Rp 60,-
- Kelebihan dari Basis Fakto	Rp 112,-
J u m l a h	Rp 2.182,-

Kakanwil Bengkulu dengan suratnya No. 297/47/1990 tgl. 31 Mei 1990 menetapkan bahwa upah minimum untuk sektor Perkebunan Daerah Bengkulu sebagai berikut:

- Upah Pokok 75% = Rp 1.600,-
- Tunj. Tetap 25% = Rp 533,-
- Jumlah upah minimum = Rp 2.133,- (dua ribu seratus tiga puluh tiga rupiah).

Di lingkungan PTP XXIII Proyek Bengkulu, dana yang tersedia untuk upah per hari standar 7 jam dalam DIP/SR2KP (anggaran pemerintah) adalah sebesar Rp 1.750/hari (seribu tujuh ratus lima puluh rupiah), jumlah tersebut di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Kanwil Depnaker Bengkulu sebesar Rp 2.133 (dua ribu seratus tigapuluh tiga rupiah).

Oleh karena dana yang tersedia dalam DIP/SR2KP tersebut di bawah ketentuan Kanwil Depnaker Bengkulu, maka jika upah harus dibayarkan sesuai ketentuan tersebut berarti PTP XXIII harus menambah dana (nom-bok).

Sedangkan PTP XXIII sendiri pada saat ini sedang mengalami kesulitan dalam penyediaan dana pendahuluan karena luasnya proyek yang harus ditangani dan masih lesunya pasaran komoditi.

Untuk mengatasi permasalahan ketetapan upah minimum tersebut pada butir 5 di atas, maka PTP XXIII dalam hal ini Inspektur Rayon Bengkulu telah berkonsultasi dengan pihak Kanwil Depnaker Bengkulu sebagai tindak lanjutnya sesuai petunjuk Kakanwil Depnaker Bengkulu, PTP XXIII telah mengajukan surat permohonan penundaan/penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Kakanwil Depnaker Propinsi Bengkulu No. 18/X/942/90 tgl. 31.10.1990. Sesuai kesanggupan Kanwil Depnaker, surat tersebut di atas akan disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja oleh Kakanwil Depnaker Bengkulu.

Dengan demikian cukup jelas bahwa PTP XXIII dalam menangani permasalahan ini telah menempuh prosedur yang berlaku sesuai ketentuan dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-6/M/BW/89 tanggal 5.7.1989, Pasal 8 ayat 1 berbunyi sebagai berikut:

“Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dapat mengajukan permohonan disertai rekomendasi dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat kepada Menteri Tenaga Kerja untuk penangguhan pelaksanaannya.”

Dalam rangka mengatasi kesulitan pelaksanaan ketentuan upah minimum di daerah Bengkulu, PTP XXIII justru selalu berkonsultasi dengan Kanwil Depnaker Bengkulu dan telah menempuh prosedur sesuai ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian cukup jelas bahwa pemberitaan dalam harian *Kompas* edisi 14 Januari 1991 yang memberitakan seolah-olah PTP XXIII tidak menggubris ketentuan upah minimum, adalah tidak benar.

Demikian penjelasan kami.

Departemen Pertanian
Kepala Biro Hubungan Masyarakat
Ir Suryono Projoprano
NIP. 080 015 500

Catatan Redaksi [Kompas]

Berita ini kami peroleh berdasarkan keterangan Kepala Kanwil Depnaker Bengkulu.

