

KEADILAN BAGI BURUH PERKEBUNAN: MEMBANGUN KESADARAN DAN MEMPERJUANGKAN PENEGAKAN HUKUM YANG ADIL

Widodo Dwi Putro

“Kamu besok berhenti!” Sabar dipecat. Itulah ironi 1 Mei yang dialami Sabar. Saat para pejuang dan buruh di seluruh dunia merayakan hari itu, termasuk Sabar tentu saja, sebagai “hari besar” mereka, hari itulah hari “kematian kecil” Sabar. Ia kehilangan pekerjaannya, yang menjadi tumpuan hidupnya dan keluarganya, yang bahkan sudah diwariskan sejak dari orang-tuanya. Namun, dari keterisolasian bergaya “*enclave*”, yang merupakan situasi umum perkebunan besar, Sabar menyerukan suara keadilan. Ia pun angkat bicara kepada wartawan, Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi), LBH (Lembaga Bantuan Hukum), bahkan ia menitipkan suaranya pada huruf-huruf dalam suratnya kepada presiden.

Studi ini membahas perjuangan para buruh sebuah perkebunan di Jawa Timur untuk mendapatkan upah yang layak dan kondisi kerja yang memadai. Bukannya perbaikan yang mereka dapatkan menyusul tuntutan mereka, melainkan mereka dipecat. Studi kasus ini memperlihatkan: *pertama*, bagaimana ketidakadilan sosial yang terkait dengan kemiskinan – khususnya kurangnya pendidikan, kontak, dan pengetahuan hukum – membatasi kapasitas para buruh untuk menerapkan aturan-aturan hukum yang berlaku. *Kedua*, bagaimana pelbagai upaya oleh para buruh dan serikat buruh, seperti menyelenggarakan “sekolah buruh” yang diprakarsai sebuah LSM advokasi buruh, sangat membantu mengatasi ketidakadilan dan menciptakan kesadaran di antara para buruh akan hak-hak mereka.

Untuk itu, secara berturut-turut, setelah pada bagian *pertama* diuraikan tentang pemecatan Sabar dan kawan-kawan karena berdemonstrasi menuntut kenaikan upah dan hak-hak dasar lainnya, bagian *kedua* memaparkan akar dari pelbagai bentuk ketidakadilan yang dialami para buruh yaitu status mereka yang tidak terlindungi secara legal di mana pihak perusahaan hanya menjadikan mereka sebagai buruh harian lepas, buruh borongan, buruh musiman, padahal di antara mereka sudah ada yang bekerja selama 20 tahun lebih. Tiadanya status “karyawan tetap” membuat para buruh kurang memiliki kekuatan untuk menuntut hak-hak mereka, termasuk untuk mengamankan posisi dari pemecatan semena-mena.

Bagian *ketiga* menguraikan bagaimana pihak perusahaan menjalankan manajemen dengan sistem pengendalian dan kontrol yang represif. Represivitas tidak hanya melumpuhkan semangat perlawanan para buruh, melainkan juga merenggut kesadaran mereka sampai titik nadir sehingga bahkan muncul sebuah kesadaran palsu yaitu bahwa “memang demikianlah hidup mereka seharusnya”. Dalam kesadaran palsu seperti itu, bagaimana mungkin pribadi berpencerahan seperti Sabar muncul? Inilah yang diuraikan pada bagian *keempat* di mana upaya penyingkapan atas kepalsuan kesadaran itu, penyingkapan akan realitas ketidakadilan secara telanjang, menjadi agenda fundamental bagi akses kaum buruh terhadap keadilan. Aktor utamanya adalah Sketsa, sebuah LSM yang bergerak pada bidang advokasi buruh, yang dari kegiatan “sekolah

buruh” yang mereka lakukan muncullah pribadi pemberani dan berkesadaran seperti Sabar dan beberapa kelompok kecil kawannya. Bagian *kelima* menguraikan hasil lanjutan dari sekolah buruh itu yaitu perjuangan melalui serikat buruh di mana mereka memastikan hak mereka untuk berorganisasi dan bersuara, dan melalui hak itu mereka memperjuangkan hak-hak lainnya. Selanjutnya, bagian *keenam* akan menguraikan pelbagai rute perjalanan yang ditempuh kaum buruh (Sabar dkk.) dalam memperjuangkan akses terhadap keadilan mulai dari jalur mediasi hingga ke cara yang tak disangka-sangka oleh pihak perusahaan yaitu mengirim surat pengaduan kepada presiden.

PHK, Puncak Lontaran Pencarian Keadilan

Sabar lahir dan tumbuh bersama pohon-pohon karet dalam sebuah keluarga buruh perkebunan Sumberwadung.¹ Bagai buah jatuh tak jauh dari pohonnya, demikianlah Sabar “meneruskan” pekerjaan orangtuanya. Bahkan, sebelum secara resmi ia memulai pekerjaan sebagai buruh pada 1987, sejak kecil ia telah akrab dengan getah karet. “Sejak masih anak-anak saya ikut orangtua menyadap karet,” kenang Sabar.²

Setelah 20 tahun lebih bekerja sebagai buruh sadap karet, Sabar kemudian “dinaikkan statusnya” dengan diangkat sebagai petugas keamanan pada 2007. Ada kesan bahwa pengangkatan itu merupakan bagian dari penjinakan agar Sabar tidak hanya bersabar melainkan menyerah. Bahkan lebih dari itu, menjadi tangan besi perusahaan.³ Namun sudah terlambat. Setelah perkenalannya dengan Sketsa, sebuah LSM yang bergerak di bidang pendidikan dan advokasi hak-hak buruh pada 1999, ketidakadilan yang selama ini dirasakannya tetapi tidak dimengertinya kini terlihat begitu jelas. Sebagai buah dari pendidikan melalui Sekolah Buruh yang diselenggarakan oleh Sketsa pada 2000, Sabar tidak hanya melihat ketidakadilan yang dialaminya, melainkan melihatnya sebagai situasi umum kaum buruh di perkebunan tempat ia bekerja. Apa yang awalnya hanya menyangkut diri sendiri, kini dilihat sebagai tentang orang lain.⁴

¹ Komoditi utama PDP Sumberwadung adalah karet, kopi, dan kakao.

² Buruh perkebunan di Sumberwadung umumnya bekerja secara turun-temurun. Bekerja sebagai buruh perkebunan tidak mensyaratkan latar pendidikan formal. Banyak di antara buruh sama sekali tidak pernah mengenyam pendidikan formal. Di samping biaya pendidikan tidak terjangkau, juga terkait dengan pola perkawinan usia sangat muda pada masyarakat Madura umumnya di pedesaan, yang secara langsung membatasi peluang anak-anak buruh untuk melanjutkan sekolah lebih tinggi. Namun bukan berarti pendidikan mereka terlantar. Sebagian dari anak-anak buruh sebagaimana anak desa umumnya di daerah “tapal kuda” menempuh pendidikan informal dengan mengaji Al Quran baik di surau kampung maupun pesantren. Banyak buruh yang buta huruf namun menguasai aksara Arab yang tidak berhubungan dengan kerja upahan yang mereka tekuni.

³ Wawancara dengan Administrator PDP Sumberwadung 24, Desember 2008: “Awalnya status Sabar sebagai buruh Sadap, lalu saya naikan statusnya sebagai keamanan. Lima bulan pertama, Sabar bekerja bagus. Namun kemudian, dia kok ‘kembali ke asal’, kalau ada masalah buruh ikut-ikutan. Sabar kan keamanan seharusnya kalau ada persoalan di perkebunan ikut mengamankan.”

⁴ Hal ini terbersit dari apa yang diungkapkan Sabar di kemudian hari dalam wawancara dengannya pada 17 Desember 2009 di mana ia bercerita tentang penolakannya terhadap desakan pihak petinggi perusahaan perkebunan, Komisar PDP Kabupaten Jember dan pihak perkebunan Sumberwadung, untuk mengirim surat klarifikasi kepada Presiden dan Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan) yang menyatakan bahwa masalahnya telah selesai. Tetapi Sabar tidak mau melakukan itu sebelum semua tuntutan pemenuhan hak buruh diterima oleh pihak perusahaan, karena hal itu bukanlah persoalan dirinya semata (soal PHK) melainkan soal nasib buruh secara keseluruhan.

Buah kesadaran tunggal itu kini menjadi kolektif dan terlembaga dengan didirikannya Serikat Buruh untuk Kemakmuran (Serbuk) di mana Sabar memegang jabatan terpenting kedua yaitu wakil ketua, sementara ketua umumnya adalah Gogot Cahyo Baskoro yang juga merupakan ketua LSM Sketsa, yang turut membidani lahirnya Serbuk. Melalui Serbuk, Sabar mentransformasi kesadaran singulernya akan hak-hak buruh menjadi kesadaran bersama para buruh. Demikianlah, Sabar pun kemudian menjadi buruh yang vokal mempersoalkan upah yang rendah, tidak-adanya biaya perawatan apabila buruh mengalami kecelakaan kerja, buruh lepas yang tidak diikutkan dalam Jamsostek, dan pelanggaran hak-hak buruh perempuan seperti cuti haid dan hamil.

Namun demikian, sebagaimana dialami buruh pada umumnya, kekritisannya dan progresivitas Sabar dalam memperjuangkan hak-hak fundamental dan legal mereka sebagai buruh dibalas dengan bukan sekadar sanksi melainkan pemecatan (PHK).⁵ Sabar mendapat PHK setelah ia bersama rekan-rekan buruh lainnya mendatangi kantor direksi menanyakan masalah upah yang jauh di bawah upah minimum kabupaten (UMK). Sebagai respons terhadap “unjuk rasa” para buruh itu, direksi memanggil administrator. Administrator tersinggung. Sepulangnya ke perkebunan, administrator bertanya ke perwakilan buruh, “Mengapa tidak langsung bertemu saya saja di kantor administrator. Bukankah ada administrator di perkebunan?”⁶

Rasa malu sang administrator bertambah menjadi amarah karena setelah aksi mereka di hadapan direksi, Sabar diwawancarai sebuah koran lokal, *Mata Pena*, yang kemudian dimuat dengan tajuk “Buruh Menjadi Sapi Perahan Perusahaan”. Menurut versi administrator, “kesalahan” Sabar adalah: pertama, ia menuntut kenaikan upah sesuai UMK langsung ke direksi, dan hal itu dinilai melangkahi dan mendatangkan rasa malu bagi administrator sebagai pemimpin perkebunan di lapangan;⁷ kedua, Sabar mengkritik ketidakadilan yang terjadi di perkebunan melalui media massa, dan hal itu dianggap bertentangan dengan posisinya sebagai petugas keamanan yang seharusnya loyal dan menjaga rahasia perkebunan.⁸ Rasa malu dan amarah sang administrator diteruskan kepada koordinator keamanan, yang secara lisan memecat Sabar: “Pak Sabar, mulai tanggal 1 Mei 2008 kamu diberhentikan atas perintah administrator. Karena administrator merasa dipermalukan melalui komentar Pak Sabar di koran *Mata Pena*.”⁹

Meski menjadi sosok pemimpin kaum buruh yang sabar dan tegar, tetap saja Sabar sebagai manusia biasa tidak bisa menyembunyikan rasa miris dan pedihnya. Bayangkan, kata Sabar,

⁵ Istilah yang kerap digunakan adalah “pemutusan hubungan kerja” (PHK), sebuah bentuk eufemisme dari pemecatan, namun maknanya bagi “korban” tetap sama menyakitkan.

⁶ Pucuk pimpinan di perkebunan adalah jajaran direksi, dipimpin seorang direktur utama, yang berkedudukan di kota atau luar areal perkebunan. Di tiap lokasi perkebunan ada pengelola setingkat administrator yang mengepalasi satu lokasi perkebunan. Misalnya, PDP Sumberwadung dikepalai seorang administrator. Tindakan Sabar yang langsung mempertanyakan upah ke direksi tanpa berkoordinasi dengan administrator dianggap “melangkahinya” karena secara manajemen administrator bertanggung jawab menyelesaikan semua persoalan di lokasi perkebunan yang dipimpinnya.

⁷ “Namun Sabar mengajak buruh menghadap direksi menuntut upah disesuaikan UMK. Padahal di perkebunan Sumberwadung ada saya sebagai administrator. Saya malu ditegur Direksi.” Wawancara dengan Administrator PDP Sumberwadung 24, Desember 2008.

⁸ “Sabar kemudian justru berkomentar di koran *Mata Pena* bahwa kebijakan direktur salah. Koordinator keamanan yang malu melihat perilaku anak buahnya lalu memecat Sabar.” Wawancara dengan Administrator PDP Sumberwadung 24, Desember 2008.

⁹ Sebagaimana dituturkan ulang oleh Sabar dalam wawancara dengannya, 24 November 2008.

Saya sudah mengabdikan selama dua puluh tahun lebih hidup dengan pekerjaan yang tidak dihargai secara layak dan akhirnya mendapat PHK. Sungguh ini merupakan penderitaan yang begitu menyakitkan. Mau menjadi petani, tanah tidak punya. Untung ada teman yang tidak tega melihat keadaan keluarga saya dan memberi modal untuk berjualan kecil-kecilan. Hutang semakin lama semakin menumpuk karena berbunga.¹⁰

Namun demikian, Sabar tidak mau tenggelam dalam kesedihannya sendiri. Sabar yang telah bertransformasi menjadi pribadi yang empatik dan sosok penyebar percikan api perlawanan menyadari bahwa bukan hanya dia sendiri yang terkena dampak aksi perjuangan hak-hak buruh di depan kantor direksi itu. Kini ia harus juga memikirkan kawan-kawannya itu, yaitu Ali, Mujahro, Kholiq, dan Sahri.¹¹ Sabar melihat nyala api perlawanan dalam diri Ali, yang dipecat bukan dengan kata-kata tajam seperti kepada Sabar, melainkan dengan kata-kata halus “tidak ada anggaran” ketika ia hendak mengambil upahnya sebagai petugas keamanan perkebunan kepada koordinatormya.¹²

Berbekalkan pengalaman bersama itu, Sabar berusaha mempengaruhi buruh-buruh yang di-PHK untuk bergabung memperjuangkan haknya. Namun upaya Sabar tidak mudah. Keadaan buruh yang semakin kekurangan setelah PHK dimanfaatkan oleh perusahaan dengan berbagai cara, misalnya menggunakan LSM yang pro-perusahaan untuk mempengaruhi korban PHK agar menerima *tali asih*.¹³ Sahri dibujuk Syd dari sebuah LSM, sebut saja namanya T, yang “pro-perusahaan” untuk menandatangani surat dari PDP (Perusahaan Daerah Perkebunan) Sumberwadung. Sahri yang sudah berusia lanjut (70 tahun) dan buta huruf tidak tahu isi surat itu, dan juga tidak diberikan salinannya.¹⁴ Setengah bulan setelah tanda tangan, Sahri hanya diberi uang Rp 500.000. Bukan hanya Sahri, Mujahra dan Ali pun pernah dibujuk untuk menandatangani surat tali asih dari pihak PDP Sumberwadung. Mujahra akhirnya menandatangani surat tali asih itu. Hanya Ali yang masih bersiteguh berjuang bersama-sama dengan Sabar menuntut haknya.¹⁵

Perlawanan terhadap PHK bukanlah agenda tunggal gerakan Sabar dan kawan-kawannya. PHK adalah puncak dari gunung tumpukan masalah yang dialaminya sebagai buruh di perkebunan. Puncak itu kini menjadi titik lontar batu serangan pencarian keadilan atas hak-hak mereka yang meliputi upah yang layak, status, keselamatan kerja,

¹⁰ Wawancara dengan Sabar, 23 November 2008.

¹¹ Ali, Mujahro, Kholiq, dan Sahri bekerja di PDP Sumber Wadung mulai sekitar tahun 1997 sebagai keamanan dan di-PHK sejak Juni 2008 dengan alasan tidak jelas.

¹² Kata-kata itu memang tidak setajam “kamu dipecat”, namun sebagaimana kata Ali, “Saya malu bukan main; bagi orang Madura ini pelecehan harga diri yang luar biasa, tetapi saya menahan emosi dan berusaha menyelesaikan secara musyawarah.” Wawancara dengan Ali, 15 Februari 2009.

¹³ “Tali asih” adalah ungkapan Jawa yang terdiri dari kata “tali” yang berarti hubungan dan “asih” yang berarti kasih sayang. Tali asih berarti sebuah tindakan atau ekspresi cinta kasih demi mempererat atau melanggengkan sebuah hubungan agar tetap terjalin dalam harmoni. Namun demikian, ungkapan “tali asih” dalam kasus PHK sama sekali tidak tepat. Tali asih merupakan ekspresi “kebaikan budi” sang pemberi asih, sementara uang yang didapatkan buruh karena PHK bukan merupakan kebaikan budi, melainkan kewajiban.

¹⁴ Sahri hanya menanyakan, “*De’remah se laenah, cap jempol?*” (Bagaimana yang lain, apa sudah tanda tangan?) Syd berusaha meyakinkan dengan mengatakan, “Teman-teman lain sudah menandatangani, kecuali Pak Sahri dan Pak Ali. Nanti Pak Totok [sinder atau pengawas kepala PDP Sumberwadung] akan memberi uang tali asih setelah tanda tangan.” Wawancara dengan Sahri, 17 Desember 2008.

¹⁵ Wawancara dengan Ali, 18 Desember 2008.

jaminan asuransi, kebebasan berserikat, hak cuti terutama bagi perempuan yang haid dan hamil, dsb. Pada bagian berikut ini kita akan melihat persoalan upah rendah yang berkelindan dengan status buruh tanpa perlindungan legal yang memadai, yang karena itu sangat mudah dilanggar dan diombang-ambingkan.

Simpul Ketidakadilan: Antara Upah Rendah dan Status yang Tidak Kuat secara Legal

Status karyawan sangat berimplikasi pada hak-hak mereka sebagai buruh. Karyawan yang berstatus sebagai buruh harian lepas dan buruh borongan tentu tidak memiliki akses atas hak-hak yang didapatkan oleh karyawan tetap. Salah satu yang paling mendasar adalah soal upah. Besar kecilnya upah mereka sangat ditentukan oleh eksternalitas, kebaikan hati pihak perusahaan, dan tidak terlindungi secara legal.

Menurut Sabar, buruh lepas yang berada pada bagian produksi merupakan nafas perusahaan, namun keadaan mereka paling menderita. Upah mereka jauh lebih rendah dibanding gaji staf dan karyawan bulanan. Bahkan upah buruh harian lepas dan borongan jauh di bawah upah minimum kabupaten (UMK).¹⁶ Sedangkan upah buruh sadapan borongan tergantung kekuatan buruh menderes getah dan kesuburan pohon karet.¹⁷ Menurut Sabar, rata-rata buruh sadapan lepas/tetap mampu mengumpulkan dua puluh kg basah per hari dengan upah rata-rata Rp 250.000/bulan (buruh borongan karet diupah tiap setengah bulan). Namun, upah menurun apabila musim penghujan karena getah tercampur air (moster jeding/pengujian getah buruk) sehingga mereka mendapat upah rata-rata Rp 150.000/bulan. Untuk mendapatkan upah sesuai UMK 2008, buruh harus mengumpulkan getah 50 kg/hari. Sabar, yang telah bekerja di bagian produksi sebagai buruh sadap karet selama 21 tahun sebelum dirinya diangkat sebagai petugas keamanan, menilai bahwa itu tidak mungkin, karena untuk itu buruh harus menderes karet 2 kali sehari.¹⁸

Mengapa upah buruh sangat rendah jauh di bawah ketentuan UMK? Menurut pihak perusahaan, upah buruh harian lepas dan borongan sulit disesuaikan dengan ketentuan UMK karena kerja perusahaan bersifat padat karya dan biaya produksi tinggi. Dikatakan padat karya karena perkebunan selama ini lebih mengandalkan cara manual, seperti deres karet dan petik kopi harus menggunakan tenaga manusia dan tidak bisa diganti dengan teknologi sehingga membutuhkan buruh dalam jumlah besar. Pada gilirannya, hal itu menyebabkan biaya produksi yang tinggi. Keadaan ini diperparah oleh ketentuan Perda No. 1 Tahun 1969 yaitu bahwa dari keuntungan bersih (setelah dikurangi pajak dan lain-lain) perusahaan menyetor ke Pemda untuk pendapatan asli daerah (PAD)

¹⁶ Ketetapan UMK tahun 2008 sebesar Rp 645.000 (kurang lebih Rp 21.500 per hari dengan asumsi waktu kerja 30 hari), namun upah buruh harian yang dianggap tidak terampil sebesar Rp 12.000/hari, sedangkan yang terampil Rp 17.850. Upah dibayarkan tiap setengah bulan sekali atau setiap lima belas hari kerja.

¹⁷ Buruh sadapan karet “mempunyai” lokasi dan lahan karet yang disadap, sehingga buruh sadapan karet lain tidak akan masuk ke lahan buruh yang lain.

¹⁸ “Buruh mendapat upah pas-pasan hanya supaya bisa makan dan esok harinya kuat bekerja kembali. Buruh ibaratnya sapi yang diberi makan rumput secukupnya supaya tenaganya bisa diperas kembali untuk membajak sawah,” kata Sabar. Wawancara dengan Sabar, 20 November 2008.

sebesar 55%. Jadi, perusahaan hanya mendapatkan sisanya sebesar 45% yang oleh perusahaan digunakan untuk biaya produksi termasuk upah buruh.¹⁹

Selain karena bersifat padat karya dan biaya produksi yang tinggi, upah yang rendah juga disebabkan oleh turunnya harga karet di pasaran. Harga komoditi di pasaran menjadi variabel yang menentukan tinggi rendahnya upah buruh. Bukan hukum formal melainkan hukum pasar yang menentukan hidup para buruh perkebunan. Menurut anggota Badan Pengawas/Komisaris PDP Kabupaten Jember, Yusuf Iskandar,

Selama harga karet dan kopi turun standard upah tidak merujuk pada UMK melainkan menggunakan kesepakatan perusahaan dan buruh. Kecuali harga karet dan kopi kembali normal, kesepakatan itu gugur dan harus tunduk pada SK Gubernur dan hukum perburuhan yang berlaku.²⁰

Basis argumen di balik upah yang rendah ini diragukan oleh beberapa kalangan, antara lain Soeseno, seorang dosen ekonomi di Jember. Menurutnya, PDP Kabupaten Jember selama ini selalu meraup keuntungan besar. “Getah karet pernah *booming* pada tahun 2002-2007 sekian kali lipat, tetapi buruh sadap karet tidak ikut menikmati keuntungan tersebut,” jelas Soeseno.²¹ Sejalan dengan itu, Agus Hadi, anggota Komisi D DPRD Jember, menilai bahwa upah buruh yang rendah disebabkan buruknya manajemen dan transparansi perusahaan. Menurut Agus, akibat manajemen yang buruk yang kemudian berakibat pada terjadinya kebocoran dana pada bidang usaha yang tidak sesuai, upaya penyelamatan biaya produksi dilakukan dengan menekan upah buruh.²²

Begitulah nasib kaum buruh, seperti kata Sabar bahwa “Buruh mendapat upah pas-pasan ... ibaratnya sapi yang diberi makan rumput secukupnya supaya tenaganya bisa

¹⁹ Wawancara dengan Soewono, 23 Desember 2008.

²⁰ Wawancara dengan Yusuf, 9 Januari 2009. Yusuf menjustifikasi pendapatnya itu dengan data: “Harga karet dunia pada tahun 2007 berkisar Rp 22 ribu – Rp 23 ribu/kilogram. Pada awal tahun 2009 perusahaan terancam keberlangsungannya karena harga karet anjlok hingga Rp 10 ribu – Rp 11 ribu/kilogram.” Argumen senada juga diungkapkan administrator PDP Sumberwadung, Eming Agus Hidayat, yang membuat perbandingan upah antara 1987 dan 2008. “Upah buruh minimum sesuai UMK pada 1987 sebesar Rp 24.900/bulan. Sementara harga kopi saat itu berkisar antara Rp 10 ribu-Rp 12 ribu/kg, sehingga cukup dengan tiga kg kopi saja, upah buruh sebulan sudah terbayar. Pada 2008, dibutuhkan kurang lebih dua belas kali lipat yaitu 36 kg kopi untuk membayar upah buruh sesuai ketentuan UMK sebesar Rp 645 ribu/bulan dengan harga kopi berkisar antara Rp 13 ribu hingga Rp 18 ribu. “Produktivitas tanaman tidak bisa mengikuti kenaikan upah buruh. Harga jual tidak seberapa naik atau berjalan di tempat, sementara bahan bakar dan pupuk non-subsidi terus naik,” Wawancara dengan Eming Agus Hidayat, 24 Desember 2008.

²¹ Sumber Data PDP Kabupaten Jember menunjukkan bahwa PDP Kabupaten Jember meraup keuntungan besar per tahunnya. Soeseno menunjukkan data keuntungan/laba setelah pajak PDP Kabupaten Jember per Desember 2005 sebesar Rp 7.272.150.760,94. Keuntungan meningkat per Desember 2006 menjadi Rp 10.969.860.660,54. Keuntungan meningkat hampir 2 kali lipat per Desember 2007 sebesar Rp 18.371.986.055,92. Selain itu, menurut Soeseno, “Perusahaan dililit krisis ekonomi bukan karena penjualan hasil perkebunan yang menurun, tetapi karena menanamkan modal di luar usaha seperti bandara Notohadinegoro, Jember hingga merugi Rp 6 milyar dan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar untuk Umum) Sukorejo yang juga merugi. Bahkan bandara dan SPBU itu sekarang tidak beroperasi. Kerugian itu sekarang dibebankan kepada buruh.” Wawancara dengan Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Dharma Nasional Jember, Soeseno, 9 Januari 2009.

²² “Dewan pernah mempertanyakan laporan PDP, apa benar 1 pohon kopi hanya menghasilkan Rp 7000/tahun. Namun PDP tidak bisa menjawab,” kata Agus. Wawancara 24 Desember 2008. Agus Hadi berasal dari fraksi PDIP (2004 - 2009).

diperas kembali untuk membajak sawah.”²³ Pelbagai alasan dengan mudah dijadikan pembenaran bagi upah yang rendah tanpa sedikit pun modal bagi para buruh untuk melawan atau memprotes. Status mereka yang oleh perusahaan dibuat tidak terlindungi secara legal, yakni dengan tidak mengangkat buruh yang sudah bekerja lama menjadi karyawan tetap sebagaimana diamanatkan aturan hukum yang berlaku, tidak memungkinkan mereka memiliki hak istimewa itu yaitu hak untuk mempertanyakan apalagi memprotes. Tidak cukup dengan status mereka yang tidak terlindungi secara legal dan upah yang rendah, para buruh pun hidup dan bekerja dalam pengendalian dan kontrol yang sangat represif. Bagian berikut ini memaparkan bagaimana para buruh mengalami keterasingan atau alienasi lebih lanjut dalam manajemen perusahaan yang sangat represif.

Pengendalian dan Kontrol yang Represif

Perkebunan Sumberwadung merupakan peninggalan Belanda yang kemudian dinasionalisasi pada 1968.²⁴ Patut diingat bahwa nasionalisasi hanya menyangkut status kepemilikan dan pengelolaan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bagaimanapun juga selalu berorientasi pada keuntungan, entah berada di bawah manajemen lama (asing) maupun manajemen baru (nasional) sistem dan struktur kerjanya tidak jauh berbeda. Maka, apa yang dipraktikkan pada masa kolonial, itu pula yang diteruskan setelah nasionalisasi. Dalam kaitan dengan buruh, alat represif perusahaan sebelum dan sesudah nasionalisasi tetaplah sama, yaitu dan yang paling utama *sinder* dan tangan kanan langsungnya yaitu mandor. *Sinder* (dari kata Belanda, *opzinder*, yang berarti penilik atau pengawas) dan administrator awalnya dipahami sebagai pengawas, namun dalam perkembangannya menjadi raja kecil di perkebunan.²⁵

²³ Wawancara dengan Sabar, 20 November 2008.

²⁴ Kebijakan nasionalisasi sendiri telah diberlakukan di Indonesia mulai November 1958 melalui UU No. 86 Tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Milik Belanda di Indonesia. Namun ketentuan itu tidak langsung berlaku secara serempak di beberapa daerah, dan masih memerlukan beberapa instrumen hukum turunan seperti Penetapan Presiden No. 6 tahun 1964 tentang pengambilalihan perusahaan asing oleh negara. Lihat J. Thomas Lindblad, “The Importance of *Indonesianisasi* During the Transition from the 1930s to the 1960s”, Paper prepared for the conference on “Economic Growth and Institutional Change in Indonesia in the 19th and 20th Centuries”, Amsterdam, 25-26 February 2002. Perkebunan Sumberwadung sendiri, yang merupakan salah satu dari enam perkebunan yang dikelola di bawah Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember benar-benar dinasionalisasi pada 13 Agustus 1968 melalui Surat Keputusan Direktorat Jenderal Agraria No. 44/HGU/1968. Keenam perkebunan itu, yang dikelola oleh Belanda, Inggris, Taiwan dan Cina, dikelola dengan sangat buruk karena mereka hanya mementingkan hasil tetapi tidak memperhatikan pemeliharaan tanaman sehingga sesuai dengan teknik budidaya dan kelestarian lingkungan sehingga kebun menjadi terlantar. Hal itulah yang menjadi alasan bagi Pemerintah Daerah Jember mengajukan permohonan kepada Badan Pertanahan Nasional Pusat yang kemudian direpson berupa surat keputusan di atas. Lihat Yuli Wibowo, *Analisis Daya Saing Perusahaan Daerah Perkebunan, Studi Kasus PD Perkebunan Kabupaten Jember*, Tesis Magister Sains di Institut Pertanian Bogor, 2005.

²⁵ Secara struktural, manajemen perkebunan sekarang ini tidak berbeda dengan manajemen perkebunan pada zaman kolonial. Pada pucuk pimpinan terdapat jajaran direksi yang dipimpin seorang direktur utama, berkedudukan di kota atau luar areal perkebunan. Di tiap lokasi perkebunan ada pengelola setingkat administrator yang mengepalari satu lokasi perkebunan. Lokasi perkebunan secara fungsional dibagi menjadi beberapa bagian yang dikepalai seorang *sinder* (“pengawas”) yang bertanggung jawab kepada administrator.

Mandor dapat dikatakan sebagai orang kepercayaan perusahaan terhadap operasionalisasi kerja. Mandor bukan hanya mengurus persoalan teknis produksi tanaman, melainkan juga menjadi aparat langsung yang menghubungkan kepentingan pihak perusahaan dengan buruh terutama dalam pengawasan dan pengendalian para buruh. Mandorlah yang mengontrol para buruh dengan mengabsen buruh setiap pagi dan mengawasi pekerjaan buruh.²⁶

Karena mandor memegang kendali langsung terhadap nasib buruh, maka tingkat penghormatan buruh yang diberikan kepada mandor kadang berlebihan. Mandor atas persetujuan sinder dapat mengistirahatkan untuk sementara waktu sejumlah buruh berdasarkan penilaian prestasi dan loyalitas buruh. Mandor bisa dengan mudah dan kapan saja mengatakan, sebagaimana ditirukan oleh seorang buruh,²⁷ “Kamu bukan buruh tetap, sewaktu-waktu bisa dipecat. Alat deres diambil dan diberikan kepada orang lain sebagai tanda PHK atau dimutasi ke lahan karet yang sudah tua. Buruh tidak bisa apa-apa. Karena itu, kamu jangan bertingkah macam-macam.” Kenyataan seperti inilah yang menjadi semacam hantu yang menakutkan bagi para buruh: “*Genekah segebei buleh takok*” (Itu yang membuat saya selalu diliputi rasa takut).²⁸

Ancaman diberhentikan sewaktu-waktu ini menjadi semacam momok yang menakutkan bagi buruh. Terlebih lagi, buruh harian lepas tidak teregistrasi sebagai karyawan tetap yang memberikan kepastian hukum terhadap hak buruh. Upaya ini sejak zaman kolonial hingga sekarang tampaknya cukup berhasil mengeliminasi radikalisme buruh. Jangankan untuk mengejar karier, untuk bertahan agar tetap bisa bekerja pun sulit bagi buruh harian lepas. Karena itu, tidak ada cara lain selain berusaha mengambil hati mandor dengan harapan agar mereka akan terus dipekerjakan. Sering kali di antara buruh terjadi persaingan *ngathok* (mencari muka) dengan cara-cara yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Jika mandor sakit, misalnya, buruh tanpa diperintah akan menjenguk dengan membawa makanan yang sekiranya disukai mandor. Masing-masing buruh berusaha dengan cara apa pun menjadi “anak emas” mandor.²⁹

Penghormatan yang kadang-kadang amat berlebihan terhadap orang yang berstatus lebih tinggi dipelihara dalam kultur perusahaan. Setiap rol pagi (jam 5.15 pagi), buruh harian lepas duduk berjongkok sedangkan mandor berdiri sambil mengabsen. Kesan tergesa-gesa karena takut datang terlambat di tempat rol tampak dari raut wajah, tarikan napas, dan cara mereka berjalan. Ada pula yang menggendong bayinya. Apabila buruh berpapasan dengan sinder atau administrator, buruh akan membungkukkan kepala dan separuh badannya sebagai tanda menghormati. Bahasa tubuh yang dipelihara menjadi kultur itu menegaskan adanya jurang pemisah yang tajam antara pegawai atasan dan buruh bawahan.

Sudah kita lihat bahwa para buruh di Sumberwadung tidak memiliki status legal yang dapat mereka jadikan pegangan dalam menggugat upah yang tidak sesuai ketentuan legal (UMK), kesejahteraan, keselamatan kerja dan asuransi kesehatan. Dalam konteks seperti itu, apa modal mereka dalam memperjuangkan hidupnya? Tidak ada cara lain selain “melawan”. Tapi itu pun tidak mungkin. Pihak manajemen perusahaan menjalankan mekanisme pengendalian dan kontrol yang begitu represif sehingga bukan

²⁶ Wawancara dengan Mandor Besar, Paedi, 16 Januari 2009.

²⁷ Wawancara dengan buruh L yang tidak bersedia ditulis namanya, 10 Januari 2009.

²⁸ Wawancara dengan L, 15 Januari 2009.

²⁹ Wawancara dengan buruh yang tidak bersedia ditulis identitasnya, 11 Januari 2009.

hanya mendatangkan rasa ciut nyali bagi para buruh untuk melawan, melainkan juga mentalitas munafik “mencari muka” di antara para buruh. Lebih parah lagi, kontrol yang represif itu meruntuhkan bangunan kesadaran para buruh tentang eksistensinya, sehingga yang terjadi bukan hanya kepasrahan atau *nrimo* ala Jawa, melainkan sudah mengarah kepada semacam kesadaran palsu bahwa memang begitulah seharusnya hidup mereka. Mereka, kaum buruh itu, kini bukan hanya terasing dari pekerjaan mereka, melainkan dari eksistensi mereka sendiri. Dalam konteks di mana ketidakadilan dan represi telah mendatangkan kultur kesadaran palsu, emansipasi atau pembebasan tidak bisa diharapkan terlalu banyak datang dari dalam diri para buruh sendiri, melainkan dari agen atau aktor yang berada di luar sistem itu. Inilah yang diuraikan pada bagian berikut ini, yaitu tentang keterlibatan Sketsa, sebuah LSM yang bergerak di bidang advokasi buruh perkebunan, yang kehadirannya menyingkapkan potensi, atau lebih tepat keterarahan kesadaran para buruh, menuju pembebasan mereka dengan pertama-tama menyadari hak-hak asasi mereka sebagai manusia dan sebagai buruh.

Sekolah Buruh: Menyingkap Tabir Kesadaran Palsu

Upah rendah dan perlakuan buruk terhadap buruh sering kali dianggap sebagai pemicu utama terjadinya aksi atau unjuk rasa ketidakpuasan yang dilakukan buruh. Dengan tingkat upah dan jaminan kesejahteraan buruh perkebunan yang lebih rendah dibandingkan dengan sektor industri perkotaan, maka seharusnya resistensi berupa pemogokan dan gerakan protes lainnya yang dilakukan buruh perkebunan lebih massif dibandingkan buruh industri dipertanian. Namun, pada kenyataannya situasi yang terjadi justru sebaliknya. Gerakan buruh perkebunan relatif “dingin” dari pemogokan atau aksi perlawanan lainnya selama tiga dekade karena efektifnya pengendalian dan kontrol terhadap buruh. Lalu dari munculnya cahaya kesadaran dalam diri Sabar dan kawan-kawannya, dan bagaimana sebuah kisah sunyi di pelosok nun jauh dari istana presiden tiba-tiba menjadi sebuah perhatian petinggi republik ini?

Semua itu berawal dari sebuah sekolah buruh yang diselenggarakan oleh Sketsa pada tahun 2000. Sketsa sendiri, sebagai sebuah LSM yang bergerak di bidang advokasi hak-hak buruh, memulai interaksinya dengan para buruh perkebunan Sumberwadung pada 1999. Upaya Sketsa ini tidak mulus begitu saja. *Pertama* ada rintangan dari para buruh itu sendiri, yang telah begitu lama terhegemoni oleh kesadaran palsu yang diproduksi oleh perusahaan dan dilingkupi rasa takut untuk berseberangan dengan perusahaan. *Kedua* adalah rintangan dari pihak perusahaan itu sendiri yang melihat kedatangan Sketsa ini sebagai kemunculan bahaya bagi eksistensi perusahaan beserta sistem yang dibangun dan dijalankannya selama ini. Karena itu, sekolah buruh itu diselenggarakan di luar areal perkebunan, yaitu di kota kabupaten Jember.

Awalnya para buruh tidak tahu kalau pendidikan itu menyangkut hak-hak buruh. Dikira hanya pendidikan politik untuk menghadapi Pemilu sesuai bunyi undangannya. Ternyata, buruh yang mengikuti pendidikan waktu itu diajarkan tentang strategi memperjuangkan dan merebut hak-hak buruh melalui perjuangan politik dan hukum. “Kami diajarkan bagaimana caranya negosiasi, mediasi, *hearing*, demonstrasi, hingga bagaimana caranya menghitung upah yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak,” jelas Surai.³⁰

³⁰ Wawancara dengan Surai dan Ant, 10 Januari 2009.

Hasil nyata *pertama* dari sekolah buruh itu adalah lahirnya serikat buruh di Sumberwadung pada 2001 dengan nama Serikat Buruh untuk Kemakmuran yang disingkat Serbuk. Paling tidak, dari buruh-buruh yang mengikuti sekolah tersebut, ada sekitar 10 buruh yang kemudian memahami hukum perburuhan. Mereka rata-rata menguasai isi UU No. 13 Tahun 2003 terutama pasal 60 dan 63 yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan kewajiban perusahaan untuk melakukan pengangkatan bagi buruh yang telah bekerja lebih dari tiga bulan.

Hasil nyata *kedua*, yang jauh lebih mengakar, adalah terbitnya fajar kesadaran dan terjadinya perubahan mental dan cara pandang dalam diri kaum buruh. Misalnya, komentar buruh berikut ini: “Dulu saya penakut dan bodoh. Apabila dipanggil sinder takut setengah mati. Namun setelah tiga kali mengikuti sekolah buruh saya menjadi percaya diri dan memahami hukum perburuhan.”³¹ Selain itu, kenyataannya, betapa banyak buruh yang buta huruf dan tidak bisa berbahasa Indonesia, apalagi pengetahuan tentang hak-hak buruh. Mereka selalu mengandalkan kawan-kawan buruh yang mampu dalam menghadapi persoalan-persoalan mereka sebagai buruh.

Namun sayangnya, pengetahuan hukum dan pengalaman yang diperoleh para buruh yang mengikuti sekolah tersebut kurang disosialisasikan kepada anggota dan rekan sesama buruh yang tidak mengikuti pendidikan. Alasannya adalah mereka juga sibuk bekerja dan hanyut dalam rutinitas kerja. Selain itu, juga karena atmosfer ketakutan dari represi perusahaan telah begitu kental, sebagaimana kata Surai, “Bukan kami tidak menularkan ilmu, tetapi (kurangnya) kesadaran dan rasa ketakutan buruh sudah mendarah daging sehingga tidak mudah bagi kami menularkan hasil sekolah buruh.”³² Di samping itu, ada kendala bahasa dalam berkomunikasi. Bahasa ibu kebanyakan buruh perkebunan Sumberwadung adalah bahasa Madura. Sebagian besar buruh perkebunan kurang menguasai bahasa Indonesia dan Jawa. Kalau ada pertemuan dengan LSM (dalam hal ini Sketsa) buruh kesulitan berkomunikasi. “*Apa se ekabenta gele?*” (Apa yang dibicarakan tadi?) tanya seorang buruh kepada rekan buruh yang lain setelah rapat usai.

Tidak mudah menjaga keberlanjutan sekolah buruh karena program masih berbasis proyek. Ketika proyek itu habis dengan sendirinya sekolah buruh itu usai. Karena pengetahuan buruh tidak merata, perjuangan buruh perkebunan menonjolkan nama-nama pengurus serikat buruh sebagai pemimpin aksi-aksi buruh. Surai, Sabar, dan Ant, misalnya, menonjol terutama karena pemimpin serikat buruh ini tampil dalam setiap aksi dan negosiasi dengan perusahaan serta komentar-komentarnya banyak dimuat di surat kabar. Namun hal ini menjadi bumerang bagi tokoh-tokoh buruh itu. Anak Ant, misalnya, diberhentikan dari pekerjaannya tanpa alasan yang jelas, meski kemudian dipekerjakan kembali setelah Ant menandatangani surat perjanjian dengan perusahaan yang intinya adalah pernyataan Ant untuk tidak akan terlibat lagi dalam kegiatan serikat buruh.³³

Sketsa, nama sebuah LSM advokasi buruh, memang telah membuat sebuah sketsa. Namun sketsa itu telah menerbitkan fajar harapan bagi para buruh dan kabut

³¹ Wawancara dengan sejumlah buruh pengurus Serbuk, 19 November 2008.

³² Wawancara dengan Surai, 5 Januari 2009. Mengapa agak susah melakukan transformasi di lingkungan perkebunan? Menurut Dosen Sejarah Fakultas Sastra Universitas Negeri Jember, Tri Chandra Aprianto, karena buruh perkebunan tertindas bukan pada saat dirinya sekarang bekerja, tetapi penindasan sudah berlangsung lama, bahkan mendarah daging sejak nenek buyutnya. Wawancara 11 Januari 2009.

³³ Wawancara dengan Ant, 5 Januari 2009.

ketakutan bagi perusahaan.³⁴ Selanjutnya, upaya membuat sketsa itu menjadi sebuah gambar utuh dan lengkap terletak di tangan para buruh sendiri. Serikat buruh yang telah lahir dari rahim kegetiran dan derita ketidakadilan para buruh dengan dibidani Sketsa melalui sekolah buruh dapat menjadi sebuah bingkai sekaligus muatan untuk sketsa yang diupayakan menjadi gambar lengkap itu.

Serikat Buruh: Hak yang Menjadi Kendaraan untuk Membela Hak

Hak buruh untuk berserikat merupakan salah satu dari apa yang dalam hak asasi manusia disebut sebagai kebebasan fundamental.³⁵ Hak ini unik karena di satu sisi ia merupakan bagian dari hak, di sisi lain ia menjadi kendaraan bagi advokasi hak-hak buruh yang lain seperti hak atas pekerjaan, hak atas asuransi, hak atas keselamatan dalam bekerja, dsb. Namun demikian, apakah ia menjadi kendaraan yang baik sangat tergantung dari siapa yang membentuknya dan siapa yang duduk di dalamnya. Serikat buruh bisa saja ada hanya untuk kamuflase bahwa sebuah perusahaan telah memenuhi standard-standard legal dan hak asasi manusia, atau malah lebih lagi sebagai alat represi yang baru. Itulah salah satu alasan di balik kelahiran Serikat Buruh Merdeka (SBM) pimpinan Sabar sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap Serbuk yang dibidani oleh Sketsa pada 2001, sementara Serbuk sendiri juga lahir sebagai perlawanan terhadap Serikat Pekerja Perkebunan (SP BUN) bentukan perusahaan.

Sebagai salah satu buah dari reformasi, lahirlah UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. SP BUN merupakan respons formal atas undang-undang tersebut di lingkungan Perseroan Terbatas Perkebunan (PTP).³⁶ Pada tahun 2000, PDP Kabupaten Jember meniru PTP mendirikan SP BUN di setiap perkebunan yang dikelolanya. Pengurusnya adalah para sinder, kepala kantor, dan mandor. Di Perkebunan Sumberwadung, misalnya, Kepala Kantor PDP otomatis menduduki jabatan ketua SP BUN tanpa melalui proses pemilihan. Karena buruh tidak puas dengan SP BUN yang hanya menjadi “tukang stempel” perusahaan perkebunan, dengan dimotori oleh LSM Sketsa yang telah mengadakan sekolah buruh, mereka mendirikan Serbuk.³⁷

³⁴ Pengakuan dari pihak perusahaan terhadap peran LSM (Sketsa) dalam membidani munculnya kesadaran dan kekritisian para buruh di PDP Sumberwadung antara lain terungkap dari hasil wawancara dengan Soewono, yang mewakili pihak perusahaan, pada 23 Desember 2008: “Biasanya perusahaan perkebunan dan buruh tidak ada masalah. Apalagi perkebunan adalah sawah dan ladang buruh PDP, mereka bekerja secara turun-temurun; anak buruh PDP umumnya kelak menggantikan pekerjaan orangtuanya. Namun, karena dimasuki LSM masalah mulai bermunculan. Contohnya, PDP Sumberwadung, buruhnya paling vokal dibanding perkebunan yang lain, karena di Sumberwadung telah masuk LSM yang mempengaruhi mereka.”

³⁵ Tiga kebebasan fundamental dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) adalah: kebebasan untuk berpikir, berkeyakinan dan beragama (Ps. 18), kebebasan untuk menyatakan pikiran dan memperoleh informasi (Ps. 19), dan kebebasan untuk berserikat dan berkumpul (Ps. 20).

³⁶ Perbedaan manajemen antara PTP dengan PDP adalah bahwa PTP berada di bawah Badan Usaha Milik Negara, sedangkan PDP dikelola oleh pemerintah daerah.

³⁷ Serbuk menggunakan lambang cangkul dan arit. Awalnya pihak perusahaan alergi dengan lambang Serbuk dan menuduh sebagai anak PKI (Partai Komunis Indonesia) karena lambangnya mirip dengan PKI yaitu palu dan arit. Namun Serbuk berhasil menepis tudingan sebagai komunis dengan diakuinya serikat buruh tersebut secara legal oleh Disnakertrans. Tidak mudah bagi buruh untuk bergabung dalam serikat buruh, mereka harus sembunyi-sembunyi mendaftar sebagai anggota. Kalau ketahuan, mandor akan mencatat. Pada tahun 2005 di bagian Pakem, PDP Sumberwadung, ada kasus buruh yang ikut aksi menuntut UMK dicatat oleh mandor dan peralatan deres karetanya diambil sebagai isyarat bahwa ia

Sebagai serikat buruh yang diharapkan dapat menjadi alat pelepas dahaga atas keadilan, hampir semua buruh PDP (90%) menjadi anggota Serbuk, kecuali para sinder dan mandor. Dalam perjalanannya, Serbuk yang kritis dan radikal itu ternyata lemah dan lunak di hadapan tawaran ala penjinakan dari perusahaan berupa kompensasi pengangkatan menjadi karyawan tetap atas sepuluh orang anggotanya. Sabar dan kawan-kawan yang tetap setia pada misi utama mereka yaitu advokasi hak buruh secara menyeluruh, dan bukan sekadar kompensasi pengangkatan parsial seperti itu, memilih keluar dan membentuk Serikat Buruh Merdeka (SBM) pada 2005. Secara ideologi, Serbuk yang berlambang cangkul dan arit pimpinan Gogot dan SBM yang berlambang pohon karet pimpinan Sabar itu sama yaitu memperjuangkan kesejahteraan buruh. Meskipun demikian, bukannya bersatu mengadvokasikan hak-hak buruh sekaligus melawan SP BUN alat represi baru perusahaan, kedua serikat buruh ini justru saling curiga dan berseteru memperebutkan posisi terdepan dalam memimpin gerakan buruh.

Di luar intrik itu, keberadaan serikat buruh di PDP Sumberwadung telah menyemaikan benih-benih kesadaran dan keberanian untuk memperjuangkan hak-hak mereka sebagai buruh. Simak, misalnya, komentar berikut ini:

Dulu sebelum ada organisasi dan kami belum tahu hak-hak buruh, hubungan buruh dan petinggi perusahaan seperti kawula dan gusti. Waktu menerima bayaran, misalnya, mandor atau juru tulis berdiri membagi upah sementara kami duduk bersimpuh sebagai tanda terima kasih. Dulu kami merasa nasib ditolong perusahaan, namun sekarang kesadaran kami berubah, kami menyadari keringat dan tenaga diperas perusahaan.³⁸

Namun demikian, kesadaran di pihak buruh mendatangkan ketakutan dan kegeraman di pihak alat-alat represif perusahaan, seperti komentar berikut ini:

Dulu sebelum ada serikat buruh perkebunan aman dan tentram. Sekarang gila, buruh yang dulu patuh berani menuding mandor, bahkan sinder. Serikat buruh mengajarkan buruh hanya “sebelah mata” bagaimana menuntut hak tetapi sering mengabaikan kewajiban.³⁹

Akses Keadilan: Antara Keadilan sebagai Hak dan Anugerah Penguasa

Apakah dengan adanya serikat buruh dengan sendirinya upah menjadi layak dan status terjamin dan para buruh terlindungi dari pemecatan sewenang-wenang? Jawabannya tidak. Serikat buruh dan juga sekolah buruh bukanlah segalanya. Namun yang pasti, perjuangan tidak mungkin tanpa kesadaran. Dan telah kita lihat bahwa kesadaran itu lahir dengan dibidani oleh Sekolah Buruh yang selanjutnya melahirkan Serbuk dan selanjutnya lagi memunculkan SBM. Tetapi kesadaran tanpa keberanian juga tidak bermakna apa-apa. Kisah Sabar dan kawan-kawan kini bukan lagi sekadar cerita tentang “mengetahui realitas” melainkan perjuangan “mengubah realitas”. Jika sebelum terbitnya fajar kesadaran dan lahirnya serikat buruh sebagai kendaraan perjuangan kaum buruh tercekam di bawah ancaman PHK, maka sekarang PHK bukan lagi sebuah momok, malah menjadi

diberhentikan sebagai buruh sadap. Ketua pusat Serbuk adalah Gogot Cahyo Baskoro, yang juga Ketua LSM Sketsa, dan wakil ketua adalah Sabar. Sementara Ketua Cabang Serbuk PDP Sumberwadung adalah Surai, buruh PDP Sumberwadung.

³⁸ Wawancara dengan anggota Serbuk 10 Desember 2008.

³⁹ Wawancara dengan dengan seorang mandor yang tidak bersedia ditulis identitasnya, 28 Desember 2008.

sebuah pintu masuk untuk menyingkapkan segala praktik ketidakadilan selama ini. Ironi 1 Mei 2008 yang dialami Sabar, dan kemudian diikuti PHK terhadap teman-temannya pada bulan berikutnya, telah menjadi sebuah titik baru perjalanan panjang dan berliku dalam merebut hak-hak mereka sebagai buruh dan manusia.⁴⁰

Mediasi dan Keadilan yang Medioker

Sabar, pribadi yang telah tercerahkan itu, kini melawan. Tidak dengan membabi buta, melainkan dengan cerdas dan piawai, dengan memanfaatkan jalur-jalur yang mungkin sebagai buah pengetahuan dari sekolah buruh yang kemudian semakin dimatangkan dalam kegiatan organisasi serikat buruh. Ia dan teman-teman dipecat karena demonstrasi menuntut kenaikan upah, sekarang ia melawan tidak lagi dengan demonstrasi melainkan dengan mengirim surat pengaduan kepada Disnakertrans, DPRD, Bupati, dan direksi PDP. Disnakertrans memanggil Sabar dan Administrator untuk mediasi. Mediasi berlangsung beberapa kali. Setelah pulang dari mediasi ketiga, Sabar dan keluarganya kembali dan menemukan kenyataan bahwa rumah tempat tinggal mereka sudah rata dengan tanah.

Kini Sabar tidak hanya kehilangan pekerjaan, tetapi juga tempat tinggal. Fasilitas perumahan peninggalan Belanda yang ia tempati bersama keluarganya dibongkar paksa, karena ia tidak mau meninggalkannya. Sabar bertahan dalam kesabaran bercampur kegeraman. Walaupun rumah itu dibongkar, ia tetap bertahan tinggal dalam areal perkebunan dengan membangun gubuk kecil. Sekarang bagaimana untuk menyambung hidup? Bersama Legiwati istrinya, Sabar membuka kios kecil menjual makanan anak-anak dan keperluan sehari-hari yang tidak mudah basi seperti sabun, sandal, dan lain-lain di lingkungan perkebunan.

Sabar mencoba bertahan dengan mengandalkan dua instrumen hukum yang dipakai untuk mengadvokasi hak-haknya sebagai buruh mulai dari musyawarah bipartit, konsiliasi atau arbitrase, mediasi hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kini ia menaruh harapannya pada tahap mediasi melalui Disnakertrans, Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja (Seksi HISK), Kabupaten Jember. Dalam mediasi itu, pihak mediator yang dipimpin oleh Budi

⁴⁰ Dari teman-teman Sabar yang di-PHK pada Juni 2008, yaitu Ali, Mujahra, Kholiq, dan Sahri, hanya Ali yang memberanikan diri mengadu ke Disnakertrans karena pihak perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa pesangon. Sementara, Kholiq dan Mujahra pesimis dan setengah hati (karena yakin tidak akan menang melawan perusahaan) menitipkan kasusnya kepada Ali dan Sabar untuk diuruskan. Disnakertrans kemudian memanggil para pihak (buruh dan perusahaan) untuk mediasi. Anjuran mediator dari Disnakertrans merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 167 ayat 5, yaitu bahwa pihak pekerja berhak atas uang pesangon pensiun masing-masing sebesar 2 (dua) kali, Pasal 156 ayat (2) tentang uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, Pasal 156 ayat (3)) uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali, menganjurkan pihak perkebunan memberikan kompensasi masing-masing sebesar Rp 16.318.500. Namun pihak perusahaan menolak anjuran mediator dalam surat jawaban kepada Disnakertrans. Alasan perusahaan mengakhiri hubungan kerja karena: (1) kontribusi Ali terhadap perusahaan kurang, ada hubungannya dengan okupasi (pernah ada sengketa antara Ali yang tanahnya berbatasan dengan perkebunan yang akhirnya diselesaikan dengan cara damai berupa ganti rugi sebesar Rp 1 juta kepada Ali); (2) usia Mujahra sudah sepuh, perusahaan telah merekrut puteranya; dan (3) Sahri dan Kholiq tokoh agama, perusahaan telah merekrut tokoh yang masih keluarga.

Utami (Kepala Seksi HISK) berpendapat bahwa PHK merupakan langkah penyelesaian yang terbaik dengan menganjurkan:⁴¹ (1) agar pihak Perkebunan Sumberwadung dengan Sabar mengakhiri hubungan kerja per 1 Mei 2008; dan (2) agar pihak Perkebunan Sumberwadung memberikan kompensasi PHK kepada Sabar sebesar Rp 19.285.500.

Baik Sabar maupun Eming menolak anjuran mediator. Menurut Sabar, sekilas isi pendapat dan pertimbangan mediator tampak menguntungkan buruh, terutama besarnya kompensasi. Namun, Sabar menolak anjuran mediator yang dianggap mencederai keadilan karena, dengan rujukan pada Pasal 169 UU Ketenagakerjaan, seolah-olah PHK dirinya didasarkan permintaan Sabar sendiri, dan dengan demikian ia tidak memperlmasalah PHK itu melainkan hanya soal pesangon. Itu sama sekali tidak benar. Yang dituntut Sabar dalam mediasi itu justru bukan hanya menolak PHK terhadap dirinya melainkan lebih lagi yaitu supaya dirinya diangkat sebagai buruh tetap mengingat ia telah bekerja secara terus-menerus sebagai buruh harian los tetap selama dua puluh tahun, yakni sebagai buruh sadap karet selama dua puluh satu tahun dan sebagai petugas keamanan selama satu tahun di PDP Sumberwadung. Sementara, menurut administrator yang mewakili Perkebunan Sumberwadung, Sabar tidak di-PHK melainkan dipindahkan dari bagian keamanan ke bagian bedengan. “Mutasi,” kata administrator, “adalah hak prerogatif perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.”⁴²

Versi pihak administrator itulah yang menjadi landasan pandangan pihak mediator yakni bahwa Sabar menolak dipindahkan sehingga oleh mediator ditafsirkan bahwa ia sendiri yang meminta PHK. Dalam hal ini, tugas mediator adalah melindungi dan memastikan buruh mendapatkan pesangon yang layak.⁴³ Hal inilah yang disanggah Sabar karena, menurutnya, memang benar mutasi adalah hak perusahaan, tetapi apakah mutasi atas dasar “pembalasan” sesuai dengan hukum yang berlaku? Apabila Sabar dipindahkan ke bedengan, itu sama dengan mem-PHK dirinya secara pelan-pelan karena bedengan bersifat musiman.⁴⁴

Harapan Sabar untuk mengakses keadilan melalui mekanisme mediasi berakhir dengan kekecewaan. Apakah karena persoalan keberpihakan mediator atau karena dilema institusional? Ataukah karena memang mekanisme mediasi tersebut dibuat tidak bertaring? Atau karena memang beratnya kasus?

Berdasarkan wawancara yang mendalam dengan Budi Utami,⁴⁵ sama sekali tidak ada keberpihakan dia sebagai mediator kepada salah satu pihak. Memang beralasan kecurigaan buruh bahwa mediator berpihak kepada perusahaan mengingat hubungan institusional antara mediator (Disnakertrans) – yang merupakan institusi dalam pemerintahan daerah atau kabupaten – dengan PDP yang secara struktural berada di bawah “kepemilikan” Bupati/pemerintah daerah kabupaten. Namun kecurigaan itu ditepis Budi dengan menunjukkan bahwa pihak mediator justru pernah punya gagasan untuk membantu mencarikan pengacara untuk Sabar supaya kasusnya bisa dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dananya diambil dari alokasi Surat Perjalanan Dinas mereka. Namun usulan Budi tidak diterima oleh Kepala Disnakertrans karena takut

⁴¹ Pertimbangan dan anjuran itu diberikan mediator dengan merujuk UU Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat 1 poin d, e, jo. Pasal 156.

⁴² Wawancara dengan Eming Agus Hidayat, 25 Desember 2008.

⁴³ Wawancara dengan Budi Utami, 23 Desember 2008.

⁴⁴ Wawancara dengan Sabar, 26 Desember 2008.

⁴⁵ Wawancara dengan Budi Utami, 23 Desember 2008.

dituduh korupsi, mengingat pemeriksaan yang sangat ketat sekarang ini. Langkah ini diusulkan untuk diambil oleh Budi mengingat beratnya kasus Sabar dilihat dari posisi kedua belah pihak yang saling “tidak mau mengalah”. “Buruh menggunakan kekuatan massanya sedangkan perusahaan menggunakan kekuasaannya. ... Perusahaan enggan membayar pesangon, sedangkan Sabar tidak setuju anjuran mediator merujuk Pasal 169,” kata Budi.

Selain itu, dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), peran Disnakertrans memang hanya sebatas sebagai mediator. Dalam UU No. 2 Tahun 1957 – yang kemudian digantikan UU PPHI itu – apabila ada perselisihan perburuhan, pihak Disnakertrans dapat membantu buruh membuat gugatan ke P4D (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah) atau P4P (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat). Kewenangan Disnakertrans sebagai mediator sangat terbatas, dan surat anjurannya tidak berkekuatan memaksa; para pihak bisa mengabaikannya. Sementara, menurut Budi, buruh terlalu berharap kepada Disnakertrans menyelesaikan persoalannya. Meskipun dengan kapasitas terbatas seperti itu, Disnakertrans tetap turun memantau dan membantu penyelesaian perselisihan. “Kalau tidak,” jelas Budi, “kami akan dipanggil dewan, karena buruh pasti lari mengadu ke DPRD [Dewan Perwakilan Rakyat Daerah] bukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.”

Media sebagai Suara Keadilan

Merasa tidak mendapatkan keadilan melalui jalur mediasi yang telah disediakan oleh hukum yang berlaku beserta institusi yang ada, Sabar berusaha menggunakan jalur lain, yaitu kekuatan media massa. Sabar berusaha menghubungi wartawan ke kota dengan bantuan Posko LSM. PHK terhadap Sabar yang bertepatan dengan hari buruh sedunia (1 Mei) mengundang opini dan simpati publik. Majalah lokal Jember dan Lumajang *Gempur*, misalnya, menempatkan PHK terhadap Sabar sebagai berita utama dengan judul “PDP Jember Perlakukan Buruh Mirip Zaman Kolonial”.⁴⁶ “Gaji buruh Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Jember jauh dari Upah Minimum Kabupaten (UMK),” demikian tulis majalah tersebut, “fasilitas yang diberikan juga buruk. Bahkan buruh yang sudah puluhan tahun mengabdikan, belum diangkat menjadi buruh tetap ditambah lagi kebiasaan pemutusan hubungan kerja, dilakukan secara sepihak.”⁴⁷

Pemberitaan tentang PHK terhadap Sabar yang telah menjadi opini publik baik di Koran maupun radio lokal dibantah oleh administrator Perkebunan dengan mengatakan bahwa Sabar tidak di-PHK melainkan hanya dipindahkan ke bagian bedengan. Tentu saja argumen itulah yang ditolak oleh Sabar karena pindah ke bagian bedengan sama saja dengan dipecat secara perlahan-lahan. Bedengan itu bersifat musiman, dan tidak ada jaminan bahwa Sabar selalu bisa dipekerjakan untuk bedengan itu. Melihat kenyataan ini, yaitu kasusnya menjadi pemberitaan lokal dan bahwa pihak administrator pun bias

⁴⁶ Majalah *Gempur* Edisi XIV/Juli-Agustus 2008.

⁴⁷ Selain melalui media cetak, beberapa jaringan sosial maya seperti blogs dan facebook pun memuat berita tentang ketidakadilan yang dialami para buruh di PDP Sumberwadung terutama tentang PHK terhadap Sabar. Lihat misalnya: <http://www.facebook.com/topic.php?uid=100161462686&topic=9851>, <http://majalah-gempur.blogspot.com/2008/06/perusahaan-daerah-perkebunan-pdp-jember.html>, <http://blog-indonesia.com/blog-archive-5994-13.html>.

membantah melalui media massa, Sabar pun semakin sadar bahwa media bisa digunakan sebagai alat perjuangan melalui opini publik yang dapat menekan perusahaan untuk bersedia menyelesaikan sengketa ke meja perundingan.

Mencari Keadilan melalui Tokoh Agama dan Aparat Desa

Sabar hidup dalam konteks masyarakat di mana status kaum ulama sangat dihormati, dapat diandalkan, tetapi juga ditakuti jika kaum ulama lebih dekat pada penindas ketimbang pada masyarakat lemah. Sabar mencoba peruntungannya. Sabar meminta bantuan seorang tokoh agama atau kyai (ulama) yang berpengaruh di Sumberwadung, sebut saja Kyai M, untuk menyelesaikan sengketa dengan administrator. Kyai M lalu pergi ke Direksi untuk menyelesaikan sengketa perburuhan antara Sabar dan administrator. Hasil sementara, sang kyai mengirim pesan lewat SMS ke Sabar bahwa kasus Sabar tergolong kasus berat dan tidak bisa diselesaikan secara musyawarah.⁴⁸ Dalam kasus PHK Sabar, menurut M, peran kyai adalah mencoba mengkomunikasikan kepentingan perusahaan dengan buruh. Cara yang ditempuh adalah musyawarah damai dengan langgam ulama dan bukan aktivis. “Namun rupanya Pak Sabar kurang sabar,” kata M, “mungkin upaya kami dinilai lamban.”⁴⁹

Sabar tidak bisa berharap banyak pada para ulama untuk membela para buruh. Perusahaan sangat membutuhkan peran kyai untuk mengatasi penjarahan, gejolak buruh, dan ancaman lainnya. “Perusahaan secara insidental memang sering menyumbang kayu bakar dan kopi kepada kyai atau pesantren,” kata M, “apabila ada acara keagamaan dan hajatan. Namun kyai tetap berusaha netral jika ada konflik antara buruh dan perusahaan.”⁵⁰

Ke mana lagi Sabar mencari jalan keadilan? Sabar pun meminta bantuan aparat desa untuk memfasilitasi sengketa dengan perusahaan perkebunan. Namun mandor besar, Paedi, memobilisasi perangkat desa dengan membuat surat pernyataan yang intinya menolak keras Sabar untuk dijadikan keamanan di perkebunan Sumberwadung. Isi surat pernyataan perangkat desa: (1) selama menjadi petugas jaga pintu Sabar kurang bertanggung jawab; (2) selalu memprovokasi orang-orang yang tidak mempunyai kepentingan dalam pengembangan perusahaan ke depan; (3) tidak ada kerja sama dan loyalitas terhadap perusahaan.⁵¹

Keadilan ala Pengacara Profit versus Pro Bono

Bersama Ali, Sabar pun menempuh jalur legal melalui bantuan pengacara. Mereka menghubungi seorang pengacara di kota Jember untuk menggugat perusahaan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sabar kembali surut dan ciut karena pengacara tersebut meminta uang muka Rp 3,5 juta. Tidak hanya itu, pengacara tersebut meminta supaya apabila buruh kelak memenangkan gugatannya, mereka harus memberi pengacara 20% dari tiap Rp 1 juta. Sabar tak dapat lagi menahan amarahnya dalam kata-kata miris:

⁴⁸ Wawancara dengan Sabar, 18 Maret 2009.

⁴⁹ Wawancara dengan M, 5 April 2009.

⁵⁰ Wawancara dengan M, 5 April 2009.

⁵¹ Surat tertanggal 19 Januari 2009.

“Hidup buruh seperti sandal jepit. Kalau masih disuruh bayar Rp 3,5 juta dari mana buruh bisa mencari uang sebanyak itu. Kalau begini caranya sebelum bersidang buruh sudah kalah duluan.”⁵²

Kini harapan Sabar diarahkan pada anak-anak muda yang bernaung di bawah LBH Surabaya. Bersama Ali, Sabar berangkat dengan kereta api kelas ekonomi ke LBH Surabaya sambil membawa dua ikat pete dan seikat buah rambutan yang dipanen dari kebun Ali. “Kami tidak punya uang untuk membayar pengacara, hasil kebun ini hanya sebagai tanda terima kasih kepada anak-anak muda LBH yang tulus memperjuangkan nasib rakyat kecil,” kata Ali.

Menindaklanjuti kedatangan kedua pejuang hak buruh yang kini menjadi korban PHK itu, LBH Surabaya melayangkan surat somasi ke PDP Sumberwadung, meminta perusahaan untuk: (1) mempekerjakan kembali Sabar sebagai buruh tetap atau apabila melakukan PHK terhadap Sabar harus dengan memberikan pesangon; (2) memberikan pesangon kepada Ali.⁵³ LBH dalam somasinya memperingatkan apabila somasi tidak dipatuhi, maka persoalan akan diselesaikan sesuai prosedur hukum yang berlaku.

Pihak manajemen perusahaan panik, terlebih karena mereka tidak mempunyai pengalaman berkonflik dengan LBH. Setelah somasi pertama dan kedua, sinder dan mandor besar berkali-kali mendatangi Sabar dan Ali meminta kasus diselesaikan secara kekeluargaan dan tidak perlu ke pengadilan. “Asal jangan memberitahu kepada orang-orang, ayo saya biayai perjalanan ke Surabaya untuk mencabut kuasa LBH,” kata Legiwati (isteri Sabar) menirukan ucapan mandor besar.

Setelah somasi kedua, administrator meminta musyawarah langsung dengan Sabar dan Ali. Administrator menawarkan Sabar bekerja kembali sebagai buruh lepas, namun Sabar meminta perusahaan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan dengan mengangkatnya sebagai buruh tetap, apalagi dirinya sudah mengabdikan selama 22 tahun bekerja secara terus-menerus. Permintaan ini, menurut mandor besar Paedi, sulit dikabulkan perusahaan. “Buruh harus menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan baru permintaannya bisa dipenuhi,” kata mandor besar Pa.⁵⁴ Tentu saja ada dua cara pandang yang bertentangan. Sabar melihat statusnya dari segi haknya sebagai buruh yang diakui secara legal, sementara mandor besar dan jajaran manajemen perusahaan lainnya melihat status buruh dari segi “kebaikan hati bapak”, soal relasi kekuasaan.⁵⁵

Karena somasi tidak dikabulkan, Sabar dan Ali pun meminta pengacara LBH untuk membawa kasus ke PHI. Namun, pengacara LBH memberi saran sebaiknya diselesaikan di luar pengadilan karena jalur litigasi memakan waktu lama. Terlebih lagi, pertimbangan jarak buruh harus pergi-pulang Jember-Surabaya untuk menghadiri sidang seminggu sekali. Namun Sabar dan Ali bersikeras meminta LBH membawa perkara ke PHI dengan alasan perusahaan akan semakin sewenang-wenang dalam kasus yang sama

⁵² Wawancara dengan Sabar, 14 Desember 2008.

⁵³ Somasi untuk Ali hanya dimintakan pesangon karena menurut hasil pembicaraan antara Ali dan aktivis LBH Surabaya, Ali sudah tua dan tidak terlalu menuntut untuk dipekerjakan kembali seperti Sabar.

⁵⁴ Wawancara dengan Paedi, 25 Februari 2009.

⁵⁵ Sementara Administrator menawarkan Ali bekerja kembali sebagai keamanan informan. “Saya diberhentikan oleh administrator karena alasan sudah tua dan tidak produktif. Mengapa sekarang akan diaktifkan kembali?” tanya Ali. Administrator kemudian menawarkan tali asih. Ali juga menolak karena tali asih bukan pesangon dan tidak dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Musyawarah pun menemui jalan buntu. Wawancara dengan Ali 15 Februari 2009.

terhadap buruh yang lain apabila kasus dihentikan hanya sampai somasi.⁵⁶ Menurut Sabar, kasus PHK yang menyimpannya bukan kasus pribadi antara dirinya dengan perusahaan. Apabila kasusnya berhenti pada somasi, dikhawatirkan perusahaan akan semakin kebal (imun) dan menjadi preseden buruk bagi buruh lain nantinya. “Persoalan menang kalah di pengadilan urusan nanti. Yang penting kami berjuang dulu. Karena kalau perusahaan di diamankan, perusahaan akan semakin sewenang-wenang kepada buruh di kemudian hari misalnya mem-PHK buruh cukup dengan lisan dan tanpa pesangon,” kata Sabar.⁵⁷

Menurut staf divisi Buruh LBH, Ridjal Alifi Ramadhani, pada dasarnya LBH siap membawa kasus PHK buruh di PDP Sumberwadung itu ke PHI. Namun karena kasus PHK yang ditangani LBH sangat banyak dan tidak sebanding dengan sumber daya manusia yang tersedia sehingga tidak mungkin LBH mendampingi buruh untuk bersidang secara terus-menerus di pengadilan.⁵⁸ Selain itu, juga ada pertimbangan besar-kecilnya bobot kasus, tipe kasus dalam arti apakah termasuk kasus struktural dan korbannya berskala besar atau tidak. LBH Surabaya lebih banyak berfokus pada kasus struktural dengan korban berskala besar. Menurut Ridjal, meski kasus PHK terhadap Sabar dkk. termasuk kasus struktural, namun secara kuantitas tidak signifikan. LBH memiliki sumber daya yang terbatas sehingga, “tidak mungkin mendampingi kasus-kasus yang jumlahnya kecil,” kata Ridjal, “nanti ada lagi dan ada lagi kasus serupa.”⁵⁹

Di Ujung Keputusan: Berkirim Surat ke Presiden

Setelah “gagal” ke PHI, Sabar dan Ali mencoba mendatangi Disnakertrans kembali. Namun, oleh Disnakertrans kasus Sabar dan Ali dianggap telah kadaluwarsa karena telah melampaui waktu sejak PHK dijatuhkan (1 Mei 2008 – 1 Mei 2009). Sabar menolak bila kasus PHK-nya dianggap kadaluwarsa, karena ia di-PHK secara lisan. Sabar mengeluh:

Saya sampai sekarang belum menerima surat PHK dari perusahaan, tapi kok Disnakertrans berani *asal ngomong* kasus saya sudah kadaluwarsa. Saya sangat kecewa, betapa panjang dan mahalnya memperoleh keadilan di negeri ini.⁶⁰

Kesabaran Sabar sudah sampai pada titik nadir, harapannya raib-sirna. Semua jalur sudah ditempuhnya tetapi buntu. Sabar kemudian menanyakan kepada peneliti alamat surat presiden untuk pengaduan masalah perburuhan. Peneliti sebenarnya pesimis, tetapi untuk membesarkan hati Sabar, peneliti membantunya dengan mencari alamat yang diinginkan Sabar di *google*.

Sabar dan Ali berkirim surat kepada presiden RI pada 27 Agustus 2009 yang intinya adalah pengaduan atas PHK secara lisan. Sabar tidak tahu apakah suratnya

⁵⁶ Di samping itu, juga ada alasan harga diri sebagaimana kata Ali: “Saya sudah kemana-mana tetapi hasilnya kok masih begini ya... Saya tidak boleh putus asa. Atembhang pote matah bengok alokah kolek ma’ padheng tolang (Dari pada putih mata lebih baik putih tulang; artinya dari pada menanggung malu lebih mati). Walau saya miskin, saya akan memperjuangkan hak saya ke pengadilan. Sampai kemana pun akan saya tempuh untuk memperoleh keadilan.” Wawancara 27 Februari 2009.

⁵⁷ Wawancara dengan Sabar, 23 Maret 2009.

⁵⁸ Wawancara 28 Maret 2009.

⁵⁹ Wawancara 23 April 2009 dan 9 Juni 2009.

⁶⁰ Wawancara dengan Sabar, 10 Juni 2009.

direspons atau tidak oleh presiden karena belum pernah menerima surat jawaban presiden. Sabar pun tidak menaruh harap apalagi jika mengingat kekeliruannya yaitu menggunakan alamat perkebunan; balasan surat tentu akan jatuh di kantor perusahaan perkebunan.⁶¹

Pada 29 September 2009, tiba-tiba Sabar dipanggil oleh administrator lewat SMS untuk bicara empat mata. Semenjak itu, administrator rajin minta bertemu dengan Sabar. Setelah melalui beberapa kali perundingan, akhirnya Sabar dipekerjakan kembali sebagai tenaga keamanan terhitung 1 Oktober 2009. Upah yang tidak dibayar selama PHK disepakati akan dicicil perusahaan kepada Sabar setiap setengah bulan. Sabar sendiri heran mengapa perundingan yang sebelumnya alot, sekarang menjadi mudah dan perusahaan terkesan memenuhi tuntutananya.⁶²

Sabar menduga pihak perkebunan “melunak” karena ada hubungannya dengan surat yang dilayangkannya kepada presiden. Sabar baru tahu suratnya direspons oleh presiden justru dari seorang mandor yang membocorkannya kepada Sabar. Bahkan karena surat presiden itu, menurut mandor tersebut, rombongan Disnakertrans Kabupaten Jember datang ke perkebunan pada 28 Oktober 2009, rapat dengan administrator, sinder, kepala kantor, dan para mandor mengenai kasus PHK terhadap Sabar. Menurut mandor tersebut, Disnakertrans menawarkan sebagai pihak ketiga untuk menyelesaikan kasus Sabar apabila perusahaan tidak mampu menyelesaikannya sendiri. Tetapi administrator menolak secara halus dengan alasan Sabar sudah dipekerjakan kembali.⁶³

Setelah Sabar diperkerjakan kembali, pihak perusahaan pada 2 Desember 2009, melalui seorang anggota Komisariss PDP Kabupaten Jember, mengirim SMS supaya Sabar membuat surat kepada presiden dan Disnakertrans yang menjelaskan dirinya sudah dipekerjakan kembali. Tetapi Sabar masih menolak membuat surat bahwa persoalan dengan pihak perkebunan selesai. Alasan Sabar, persoalan yang selama ini diperjuangkan bukanlah persoalan pribadinya sendiri dengan perusahaan melainkan persoalan buruh lainnya. Menurut Sabar, selama perusahaan masih membayar upah jauh di bawah UMK dan tidak memenuhi hak-hak dasar dan legal buruh – dan sebaliknya malah menerapkan sistem buruh lepas, tidak memberi cuti haid/melahirkan, tidak memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja – ia tidak akan membuat surat yang mengklarifikasi bahwa persoalannya dengan perusahaan telah selesai.⁶⁴

Langkah Sabar menulis surat langsung kepada presiden juga diikuti Ali,⁶⁵ yang kemudian mendapatkan jawaban melalui Direktur Jenderal PHI dan Jamsos Disnakertrans Pusat. Dalam suratnya, Dirjen PHI dan Jamsos meminta kepada Kepala Disnakertrans Kabupaten Jember untuk membantu menyelesaikan masalah serta melaporkan hasilnya kepada Menteri Tenaga Kerja. Setelah melalui perundingan yang alot dengan administrator akhirnya Ali mendapatkan pesangon sebesar Rp 10 juta dari Rp 16 juta yang dianjurkan oleh mediator. “Dalam sejarah perkebunan Sumberwadung belum pernah ada buruh lepas yang di-PHK mendapat pesangon. Jangan lihat nilai

⁶¹ Wawancara dengan Sabar 15 Desember 2009.

⁶² Wawancara dengan Sabar 16 Desember 2009.

⁶³ Wawancara dengan Sabar 16 Desember 2009.

⁶⁴ Wawancara dengan Sabar 17 Desember 2009.

⁶⁵ Menurut Ali ia bersurat ke presiden dan menteri tenaga kerja karena aparat di daerah tidak bisa berbuat banyak. Pejabat Disnakertrans Kabupaten Jember sempat bertanya kepada Ali sebagaimana ditirukan oleh Ali: “Anda bersurat ke mana saja, *kok* sampai ke presiden dan menteri tenaga kerja?” Wawancara dengan Ali 16 Desember 2009.

rupiahnya. Tetapi kemenangan kecil ini dapat menjadi pendidikan bagi buruh supaya lebih berani memperjuangkan hak-hak dasarnya,” kata Ali.⁶⁶

Kesimpulan

Ini bukanlah kisah Sabar semata, melainkan kisah seorang buruh yang bisa bernama siapa saja di negeri ini. Namun dari studi kasus ini, paling tidak kita dapat menarik suatu kesimpulan umum yaitu bahwa memperjuangkan akses terhadap keadilan bagi kaum buruh Perkebunan Sumberwadung pertama-tama merupakan perjuangan konsientisasi atau kesadaran akan situasi ketertindasan mereka. Dalam studi ini hal itu tampak jelas sebagai hasil nyata dari “sekolah buruh” yang diselenggarakan oleh Sketsa. Hasil lanjutan dari konsientisasi atau emansipasi ini adalah lahirnya serikat buruh yang merupakan wadah manifestasi dari hak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan berekspresi (berbicara), sekaligus juga menjadi wahana untuk memperjuangkan hak-hak dasar lainnya.

Dari konsientisasi dan emansipasi itulah kelihatan – sebagai kesimpulan-kesimpulan khusus – bahwa: *Pertama*, akar dari segala ketidakadilan yang mereka alami adalah, meskipun kemudian mereka sudah sadar akan ketertindasan mereka, status mereka yang tidak kuat secara legal yakni hanya berupa buruh harian lepas, buruh borongan, dan buruh musiman. Perusahaan sengaja menerapkan kebijakan yang membuat status para buruh menggantung seperti itu karena jika mereka mempunyai kedudukan sebagai karyawan tetap maka selain perusahaan harus memenuhi kewajiban terkait status mereka, para buruh juga memiliki hak yang terjamin secara legal untuk menuntut hak-hak dasar mereka. *Kedua*, status yang tidak kuat secara legal ini membuat mereka rentan terhadap kebijakan upah yang rendah dan tidak terjaminnya hak-hak dasar mereka yang lain seperti jaminan keselamatan kerja, asuransi, cuti haid/hamil, dsb. Status mereka yang tidak kuat secara legal membuat mereka juga tidak memiliki “hak untuk memprotes”, dan di sisi lain jika itu tetap mereka lakukan maka mereka akan dengan mudahnya dipecat kapan pun, sebagaimana terjadi pada Sabar dan kawan-kawannya. *Ketiga*, status yang lemah secara hukum itu pulalah yang membuat mereka tidak memiliki posisi tawar yang kuat dalam pelbagai forum baik jalur legal maupun non-legal seperti dalam negosiasi, mediasi, pengaduan atau pun protes berkaitan dengan hak-hak dasar mereka.

Pada akhirnya, muncul kesimpulan yang mengkhawatirkan yaitu bahwa keadilan yang seharusnya didapatkan dari jalur hukum – yang memang seharusnya demikian dalam sebuah negara yang menamakan dirinya sebagai *negara hukum* – ternyata didapatkan Sabar dan kawan-kawan melalui “kebaikan budi” presiden yang, di ujung keputusasaannya, disurati Sabar. Keadilan demikian dikatakan mengkhawatirkan karena, meskipun dari sisi pragmatis jangka pendek hal ini menggembirakan, tetapi dari sisi kepastian jangka panjang, tidak ada jaminan bahwa kaum buruh tidak akan terjatuh lagi dalam praktik ketidakadilan di masa depan. Hasil yang didapatkan ini bukan karena berfungsinya sistem hukum yang pasti dan adil, namun karena kebaikan budi pemegang kekuasaan semata. Hal ini tentu saja tidak memberikan kepastian akan keberlanjutan penegakan keadilan.

Penyelesaian permasalahan buruh perkebunan selama ini masih sebatas mengurangi rasa sakit tanpa menghilangkan penyakitnya. Sebagai solusi, agar tidak

⁶⁶ Wawancara dengan Ali 17 Desember 2009.

hanya menyelesaikan “akibat” dari “gejala” kasus per kasus, terobosan kebijakan yang lebih besar perlu menyentuh sampai pada “akar” persoalannya. Terobosan kebijakan yang perlu dilakukan adalah reorganisasi perusahaan perkebunan dengan mengubah hubungan produksi yang semifeodal (semikolonial) “tuan-budak” menjadi hubungan kesetaraan. Dalam hubungan kesetaraan, pekerja tidak lagi mengkomoditikan tenaganya untuk mendapatkan upah, melainkan mitra yang setara dengan perusahaan. Hubungan kerja yang setara itu perlu dimanifestasikan dengan pertama-tama kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum yang berlaku untuk menjamin status para buruhnya sebagai karyawan tetap, bukan sekadar buruh borongan dan musiman serta buruh harian lepas. Status mereka yang kuat secara legal itu membawa dalam dirinya sendiri hak-hak penting yang perlu dihargai dan dipenuhi pihak perusahaan antara lain hak untuk berorganisasi, hak atas upah yang memadai, hak atas keselamatan kerja dan jaminan kesehatan.