

4

Menunaikan Janji

Ketika serikat pekerja sudah terbentuk, langkah selanjutnya adalah melunasi janji. Sebab, memang, serikat pekerja bukanlah tujuan. Kalau tujuannya hanya mendirikan serikat pekerja di MTU, itu sudah terpenuhi. Tetapi jika kita menyakini bahwa berserikat sesungguhnya untuk melunasi janji, maka jalan masih panjang.

Apa janji dari serikat pekerja? Janji serikat pekerja adalah membela, memperjuangkan, dan melindungi. Janji inilah yang harus mereka lunasi.

Pada dasarnya manajemen tidak menghendaki mereka bergabung dengan FSPMI. Silakan membentuk serikat pekerja, asal jangan FSPMI. Begitu kira-kira mereka menanggapi perihal pembentukan serikat di MTU. Meskipun demikian, ada juga yang mendukung.

“Yang penting tujuannya baik,” begitu alasan mereka.

“Apa untungnya ikut serikat? Kan apa yang menjadi hak kamu sudah dipenuhi oleh perusahaan. Belum lagi tiap bulan harus bayar iuran. Daripada bayar ke serikat uangnya nggak jelas buat apa, mending buat beli beras. Sudah ketahuan bisa dimakan sama keluarga....” Kata-kata ini hampir setiap hari meracuni pemikiran mereka. Tak heran jika pada awalnya sulit sekali mencari anggota.

“Kami seperti pengemis,” kenang Sudarmono.

Ia ke sana-kemari sambil membawa map berisi formulir pernyataan bersedia menjadi anggota serikat pekerja. Ia datang satu per satu teman-temannya agar bersedia memberikan dukungan. Banyak yang menolak. Mereka beralasan, nanti saja menjadi anggotanya, kalau sudah resmi berdiri. Bahkan ada yang lebih sadis lagi. Bisa tidak uang *cos* yang dibayarkan tiap bulan diambil lagi setelah nanti keluar dari serikat? Ia lemas mendengar pertanyaan seperti itu. Dikiranya yang akan dibentuk adalah koperasi yang setiap akhir tahun akan membagikan SHU.

Bicara mengenai uang, ini bukan hal baru bagi mereka. Bahkan ketika berhasil diangkat menjadi karyawan tetap, tahun 2002 itu, mereka harus menyerahkan uang sebesar 15 juta oleh LBH. Untuk mencapai jumlah sebesar itu, seorang harus membayar sedikitnya 250 ribu. Jumlah yang sangat besar pada tahun 2002. Sekarang ini kencing pun harus bayar. Perjuangan tanpa uang tak pernah bisa maksimal. Benar, uang memang bukan segala-galanya. Tetapi untuk mendapatkan segala-galanya, kita membutuhkan uang.

Jika kemudian serikat pekerja juga membebankan kewajiban membayar iuran, itu tidak bisa dibaca organisasi ini komersil. Justru dengan iuran itulah kita bisa menghidupi organisasi dengan mandiri. Menjadikan organisasi tetap *independent* dan tidak bisa didikte oleh orang lain.

“Kamu anak kecil. Nggak usah menggurui saya,” ujar yang lainnya.

“Mendapat perkataan sinis seperti itu, saya hanya diam. Lihat saja nanti. Kami akan membuktikan bahwa omongan kamu keliru.” Begitu mereka menanggapi setiap komentar pahit yang ditujukan kepadanya. Baginya, kritik pedas tak perlu dibalas dengan kata-kata. Cara yang efektif

untuk membungkamnya adalah dengan menunjukkan bahwa apa yang mereka katakan sama sekali tidak benar.

Oleh karena itu, sejak awal berdiri, mereka selalu mendorong agar anggota terus belajar. Pelatihan, konsolidasi, dan rapat-rapat selalu mereka selenggarakan secara rutin. Praktis di tahun-tahun pertama, mereka hanya memperkuat organisasi. Belajar dan saling memahami.

Ini berbeda sekali dengan kebanyakan PUK yang baru didirikan belakangan ini. Jika dulu, pada tahun-tahun pertama diisi dengan penguatan kapasitas dengan menyelenggarakan berbagai pendidikan; sekarang, hari ini dilantik besoknya sudah mengajukan tuntutan dan ngotot mogok kerja. Pemahaman yang kurang tentang makna hubungan industrial, emosi yang masih tinggi karena pengalaman bertahun-tahun berada di bawah tekanan, menjadikan serikat yang baru berdiri itu selalu berselisih sepanjang waktu. Tampaknya mereka berharap akan ada keajaiban. Seperti cerita legenda tentang pembuatan seribu candi dalam waktu satu malam. Dan kita tahu, hal-hal seperti itu tidak pernah terjadi di dunia nyata. Hingga akhirnya banyak yang frustrasi. Layu sebelum berkembang.

Barangkali inilah rahasianya. Mereka membangun fondasi dengan kokoh sekali. Berawal dari pengalaman panjang memperjuangkan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, bertahun-tahun berada dalam kondisi kerja yang buruk, membuatnya tumbuh sebagai pribadi yang kuat. Pelan. Tidak terburu-buru. Tetapi secara menyakinkan maju ke depan dengan barisan yang kokoh dan rapi.

Aksi-aksi solidaritas selalu mereka ikuti. Karena sesungguhnya inilah yang membuat semangat mereka tetap

terjaga. Aksi, baginya adalah semacam pendidikan gratis untuk mendidik buruh menjadi militan. Aksi memberikan perasaan nyaman, bahwa sesungguhnya mereka memiliki banyak kawan. Tidak lagi merasa sendirian.

Ketika FSPMI melakukan aksi unjuk rasa ke kantor Gubernur Banten pada tahun 2005, misalnya, mereka tampil yang terdepan. Saat itu belum ada Garda Metal. Meskipun begitu, nyali mereka besar. Karena masih muda, belum ada tanggungan keluarga, mereka tidak takut di-PHK. Bahkan saat terjadi bentrokan dengan aparat keamanan, bukannya mundur ke belakang, mereka justru maju ke depan. Barhadap-hadapan langsung dengan pihak kepolisian.

“Saat itu ada seorang polisi yang jatuh ke got. Bukannya kita tolongin, malah diinjak-injak,” ujarnya.

Ah, indah sekali saat mengenang masa-masa itu. Meminjam syair lagu Sheila On 7, “Kita s`lalu berpendapat, kita yang terhebat. Kesombongan di masa muda yang indah.”

* * *

Ketika segalanya sesuatunya dirasa cukup, tuntutan awal mereka adalah tentang kenaikan upah.

Pada awalnya, mereka ditertawakan ketika mengajukan tuntutan itu. Banyak orang meremehkan tuntutan mereka. Pada saat itu, belum ada sejarahnya, di MTU, perundingan upah dirundingkan dengan karyawan.

Tetapi bagi mereka, ini adalah keberhasilan. Sejarah sedang dibuat. Karena untuk pertama kalinya, mereka memiliki keberanian untuk mengajukan tuntutan agar kenaikan upah dirundingkan dengan serikat pekerja. Tidak lagi ditentukan sepihak oleh manajemen perusahaan

dengan hanya berdasarkan pada kedekatan. Sebuah langkah yang cukup penting, agar penilaian atas prestasi kerja dilakukan dengan transparan, sehingga produktivitas karyawan bisa ditingkatkan. Yang kinerjanya baik, berprestasi, dan mengabdikan cukup lama, akan mendapatkan upah yang setimpal dengan prestasinya. Begitu juga sebaliknya bagi yang malas-malasan, maka dalam struktur dan skala upahnya pun akan mengecewakan.

Semula perusahaan menawarkan kenaikan sebesar 3, 4, hingga 5 persen.

“Itu sudah mentok,” katanya.

Tetapi mereka tidak menyerah. Berdasarkan data-data yang ada, mereka sangat yakin perusahaan mampu menaikkan upah lebih besar dari itu. Berbagai cara mereka lakukan, misalnya dengan melakukan lobi dan memperkuat konsolidasi.

Hingga akhirnya, perusahaan mengutus salah satu direksi untuk ikut dalam perundingan. Tawaran dinaikkan menjadi 8, 9, hingga 10 persen.

Bisa jadi, kehadiran direksi dipengaruhi oleh kebesaran FSPMI di luar perusahaan. Sebagai unit kerja yang baru berdiri, MTU bukanlah apa-apa. Tetapi sebagai bagian dari keluarga besar FSPMI, kawan-kawan MTU jelas tidak bisa dipandang sebelah mata. Inilah yang membuat mereka semakin percaya diri. Mereka tidak salah ketika memilih FSPMI.

Akhirnya disepakati kenaikan upah adalah 11, 12, hingga 13 persen. Dengan kenaikan sebesar itu, upah mereka melampaui nilai UMK. Kenaikan tertinggi yang pernah mereka dapatkan. Bahkan sebelum bergabung serikat pekerja, membayangkan upah akan naik sebesar