

Edi Cahyono's Experience: [<http://www.geocities.com/edicahy>]

KURSUS PEMULA UNTUK BURUH:

Gerakan Serikat Buruh



Eucumenical Institute for Labor Educa-
tion and Research (EILER)

Quezon City,
Philippine, 1991

KURSUS PEMULA UNTUK BURUH:

Gerakan Serikat Buruh

Judul asli: *Introductory Course For The Workers*. Eucumenical Institute for Labor Education and Research (EILER), 1991, Quezon City, Philippine.

Alih-bahasa: Edi Cahyono

Modified & Authorised by: Edi Cahyono, Webmaster
Disclaimer & Copyright Notice © 2004 Edi Cahyono's Experience

EDI CAHYONO'S EXPERIENCE

1. Konsep-konsep dasar Serikat Buruh

a. Apakah Serikat itu?

Sebuah serikat adalah basis organisasi buruh dalam kerangka hubungan buruh versus modal. Buruh mengorganisir dirinya untuk memperkuat posisinya dalam perjuangan untuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang lebih baik untuk mempertahankan kepentingan-kepentingan ekonominya. Serikat menyatukan buruh dan memperkuat kesadarannya.

Sebuah serikat adalah satu organisasi buruh demokratis dan permanen. Adalah satu organisasi permanen yang ditujukan untuk dirinya bagi kebutuhan-kebutuhan buruh sepanjang waktu. Bukan hanya hidup di saat buruh menghadapi satu masalah baru.

Serikat mewakili dan melindungi buruh tanpa diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, kebangsaan atau agama. Siapapun di serikat, anggota biasa dan pengurus, mempunyai tanggung-jawab kerja untuk kemajuan serikat.

b. Apakah Serikat Buruh itu?

Serikat buruh, atau gerakan serikat buruh, adalah perjuangan aktif buruh untuk mendapatkan dan mempertahankan kepentingan-kepentingan ekonomi mereka dan hak-hak lainnya. Adalah upaya buruh untuk mendapatkan bagian nilai yang diciptakan dengan kerja mereka tetapi diambil oleh kapitalis.

Perjuangan buruh biasanya dipusatkan sekitar tiga tuntutan:

- 1) Upah lebih besar sebagai satu cara tercepat bagi buruh untuk memperoleh hasil kerja kolektifnya dan untuk menikmati standar hidup yang layak.
- 2) mengurangi jam kerja tanpa pengurangan upah sebagai satu langkah langsung dalam meningkatkan pembagian mereka dalam nilai produk-produk yang mereka ciptakan.
- 3) Kebebasan berorganisasi serikat buruh untuk menjaga keberadaan buruh menentang kapitalis.

c. Jenis-jenis perbedaan gerakan serikat buruh?

Ada dua jenis gerakan serikat buruh: serikat buruh sejati dan “kuning.”

- 1) Serikat buruh sejati bertahan dan berdiri untuk kesejahteraan kepentingan kelas buruh. Perjuangannya untuk baiknya kondisi kerja buruh. Membuat buruh paham situasi mereka sendiri dan buruh sebagai anggota masyarakat. Membongkar dan menentang undang-undang anti-buruh yang diterapkan oleh pemerintah. Tidak menutupi kecurangan yang dipropagandakan oleh kapitalis dan antek-anteknya di berbagai lapisan kelas pekerja.

Serikat buruh sejati mengakui dan menegaskan konflik dan pertentangan kepentingan buruh dan kapitalis. Percaya bahwa kenaikan upah, penghasilan-penghasilan dan hak-hak buruh lainnya didapatkan hanya dengan perjuangan. Menyandarkan kepercayaan pada kekuatan, persatuan, tindakan tegas dan keteguhan buruh untuk memenangkan tuntutan-tuntutannya.

Menggunakan mogok dan bentuk-bentuk lain penyelenggaraan aksi sebagai senjata utama menentang kapitalis dan mempertimbangkan negosiasi, keluhan dan arbitrase/perwakilan hanya sebagai tindakan-tindakan taktik.

- 2) Keyakinan dan metode yang digunakan serikat buruh “kuning” dalam mengembangkan kepentingan buruh sangat bertentangan dengan serikat buruh sejati. Serikat buruh “kuning” yakin bahwa kepentingan buruh dan kapitalis adalah sama dan harmoni. Propaganda dugaan salah bahwa kemajuan pabrik secara otomatis berarti peningkatan dalam kondisi dan mata pencaharian para buruh.

Prinsip dan keyakinan ini membentuk dasar dari tindakan-tindakan dan perjuangan yang buruh lakukan. Serikat buruh “kuning” memutuskan seluruh konflik antara buruh dan kapitalis dengan negosiasi, prosedur keluhan, arbitrase/perwakilan, rapat perdamaian dan bentuk-bentuk lainnya yang dimulai dan berakhir di meja runding, meski sebagai kapitalis secara kasar menyerang kedudukan buruh.

Serikat buruh “kuning” secara sengaja keliru dan menyimpangkan perjuangan buruh dan rakyat untuk mencapai kepentingan dan aspirasi terbaiknya. Mencoba menjual gagasan bahwa buruh harus berpartisipasi dalam soal-soal di luar pabrik. Dengan demikian, buruh harus tetap bungkam di pabrik dan di rumah. Bagi aktivis

serikat buruh “kuning,” masalah-masalah buruh di dalam pabrik adalah terpisah dan harus tidak bersangkutan paut pada soal-soal nasional.

2. Bagaimana Kondisi Gerakan Serikat Buruh di Filipina Saat Ini?

Dari sejak awal, pertumbuhan gerakan serikat buruh Filipinan dengan keras dihalangi oleh pemerintah dan kapitalis monopoli Amerika.

Di tahun 1902, ketika federasi buruh Filipina pertama, *Union Obrero Democrata* (Serikat Buruh Demokratik), didirikan, pemerintah menanggapi dengan represi brutal. Nasib yang sama menimpa organisasi-organisasi berikut seperti *Congress of Labor Organizations* (CLO–Kongres Organisasi-organisasi Buruh)–organisasi sentral serikat buruh Filipina yang pertama dengan lingkup nasional, didirikan pada 1950. Kejadian sama pada *Kilusang Mayo Uno* (KMU–Gerakan Satu Mei), organisasi sentral serikat buruh lainnya, didirikan tahun 1980.

Saat ini, dari 10.331.000 penerima upah, 2.951.000 diorganisir di bawah serikat buruh baik yang sejati maupun “kuning.”

Meskipun sejumlah buruh diorganisir menuju garis serikat buruh sejati, serikat buruh “kuning” mempengaruhi bagian lebih luas. Hal ini merintang kemajuan gerakan buruh Filipina.

Satu ukuran yang sangat baik dari dampak serikat adalah KKB. Di tahun 1989, 880.000 buruh dicakup dalam KKB Filipina, yang 248.000 atau 28% di bawah *Trade Union Congress of the Philippines* (TUCP–Kongres Serikat Buruh Filipina) dan serikat-serikat aliansinya, 120.000 atau 14% di bawah serikat-serikat dan federasi-federasi independen, 80.000 atau 9% di bawah FFW dan serikat-serikat aliansinya, 48.000 atau 5% di bawah WFTU berafiliasi serikat buruh dan 380.000 atau 44% di bawah KMU.

3. Bagaimana Sikap yang Tepat Terhadap Undang-Undang Perburuhan?

Undang-undang adalah kumpulan seluruh kebijakan dan regulasi

(peraturan) dirumuskan oleh mereka yang berkuasa dan dipaksakan pada berbagai pihak. Karakter undang-undang bergantung pada karakter dan kepentingan kelas pihak yang membuatnya. Ambil suatu misal undang-undang buruh seperti *General Order* (Perintah Umum) No. 5, Dekrit Presiden No. (PD) 823, *Batas Pambansa Blg.* (BP) 130 dan 227, Resolusi No 473 dan *Executive Order* (Perintah Eksekutif) No. 815—undang-undang yang terbatas, bila tidak diabaikan seluruhnya, hak buruh untuk mogok dalam industri-industri vital tersebut atau di industri-industri yang dipengaruhi “kepentingan nasional.”

Artinya, sepenuhnya digunakan untuk menerapkan undang-undang adalah: militer, Kepolisian Filipina, kekuatan-kekuatan polisi lokal dan satuan-satuan pengamanan pabrik; pengadilan, termasuk Mahkamah Agung, pengadilan sipil dan militer; birokrasi, termasuk Kementerian Tenaga Kerja (MOLE) dan badan-badannya; dan penjara-penjara di Crame, Bicutan dan Penjara Nasional Bilibid.

Namun, ini tidak mencegah buruh di sejumlah tempat melancarkan pemogokan, termasuk satu pemogokan umum di *Bataan Export Processing Zon* (zon pemrosesan untuk ekspor Bataan) yang mempengaruhi “kepentingan nasional.”

Bagaimanapun, ada undang-undang pemerintah yang terpaksa diratifikasi karena perjuangan buruh, seperti undang-undang kerja delapan jam, undang-undang perlindungan terhadap perempuan dan tentang KKB. Ini diharapkan menghentikan kemajuan perjuangan buruh dengan membungkam buruh. Meski dengan kelonggaran-kelonggaran ini, di sisi pemerintah dan kapitalis tidak menghentikan untuk mencari cara-cara menyingkirkan undang-undang ini, mengurangi dampaknya atau menghapuskan seketika bila muncul kesempatan.

Penghasilan tambahan dinikmati buruh berkurang ketika *Philippine Labor Code* (Peraturan Kerja Filipina) disahkan pada tahun 1974. *Blue Sunday Law* (Undang-Undang Minggu Biru) dihapuskan, jadi buruh tidak lagi menerima tambahan upah untuk kerja di hari Minggu. Pembayaran cuti melahirkan dikurangi dari 14 menjadi 6 minggu dan dapat digunakan hanya untuk seperempat usia kehamilan. Pembayaran cuti melahirkan sekarang dibebankan

pada Sistem Keamanan Sosial, tidak seperti sebelumnya ketika masih menjadi tanggung-jawab kapitalis. Kompensasi untuk kecelakaan-kecelakaan yang berhubungan dengan kerja juga dikurangi di bawah revisi *Employees Compensation Act* (Undang-Undang Kompensasi Tenaga Kerja).

4. Mempersiapkan Sebuah Serikat Buruh

a. Bagaimana mempersiapkan serikat buruh

Langkah pertama dalam menyiapkan satu serikat adalah menginvestigasi situasi buruh dan karakteristik kapitalis di dalam pabrik. Kebutuhan informasi dapat diambil dengan bergabung dengan dan membagi pengalaman di antara buruh dan pekerja pabrik.

Informasi tambahan dapat diperoleh dari agen-agen pemerintah, seperti Komisi Perdagangan dan Keamanan (SEC) dan Kementerian Tenaga Kerja. Di beberapa instansi, ketika organisator [serikat buruh] dalam hubungan baik dengan personil administratif, mereka mungkin dapat memperoleh dokumen-dokumen vital tertentu melalui pertolongan orang tersebut. Tentu saja, seorang harus sangat hati-hati dalam berurusan dengan mereka untuk menghindari timbulnya kecurigaan di pihak manajemen atau kapitalis bahwa sedang berlangsung suatu pengorganisasian di pabrik.

Dari investigasi ini seseorang dapat dengan tepat menunjukkan metode yang tepat dan bentuk-bentuk dalam menggerakkan kepentingan buruh dan untuk mengorganisir dan memobilisir buruh. Akan juga dimungkinkan untuk menentukan siapa yang dapat dijadikan pendukung dan siapa harus diisolasi sebagai penentang pembentukan serikat buruh.

Tentu saja, investigasi ini tidak dapat sempurna dalam sekali kunjungan. Investigasi adalah proses berjalan sebab kondisi-kondisi di dalam pabrik secara kontinyu berubah.

(1) Membangun kontak

Para organisator serikat perlu membuat kontak-kontak. Lebih baik jika mereka mempunyai kontak-kontak di bagian-bagian dan *shift*

berbeda di dalam pabrik. Harus ada kontak cukup di dalam pabrik untuk melalui pengumpulan suara (*pooling*) dipilih pemimpin-pemimpin yang potensial.

(2) Membangun kelompok inti

Pilih dari kontak-kontak tersebut yang paling mampu, dapat dipercaya dan dihormati buruh yang ingin membentuk kelompok inti. Dilakukan tanpa menyatakan bahwa prasyarat-prasyarat ini banyak menyatukan kerja di basis dan menanamkan hubungan-hubungan saling percaya di dalam dan di luar pabrik. Kelompok inti ini dapat menjadi tulang-punggung serikat buruh yang akan dibentuk.

Kelompok ini dapat memimpin atau langsung menyelenggarakan aksi-aksi buruh tergantung pada situasi. Dapat menuntut mengorganisir seksi-seksi dan bagian-bagian berbeda di pabrik, dan mengkaitkan dan mengkonsolidasikan mereka melalui pendidikan massa yang komprehensif (menyeluruh). Mereka harus terlatih dalam kerja propaganda.

(3) Pendidikan dan propaganda

Tujuan pendidikan dan propaganda adalah untuk menyadarkan buruh sehingga mereka dapat berjuang untuk kepentingan-kepentingan mereka dan masyarakat secara keseluruhan. Apa pun tingkat keterjangkauan pengorganisasian serikat buruh, pendidikan dan propaganda sangat penting.

Pendidikan biasanya diberikan melalui cara formal dan sistematis dan memerlukan panjang waktu tertentu. Misalnya dalam satu seminar. Di lain sisi, propaganda kampanye, di hampir setiap kasus, dimaksudkan untuk waktu lebih singkat dan tampil dalam berbagai bentuk, seperti menerbitkan bacaan (*news-letter*), manifes, poster, sajak, sandiwara, dan sebagainya.

(4) Mobilisasi

Segala upaya organisator dilengkapi untuk memobilisasi buruh melalui partisipasi dalam investigasi kerja, penyebaran bahan-bahan bacaan, kegiatan-kegiatan komite serikat dan aksi-aksi massa seperti pengerahan massa (*rally*) dan demonstrasi yang dikerahkan oleh serikat. Hakekat mobilisasi tergantung pada tingkat kesadaran buruh, pada reaksi yang diharapkan dari kapitalis.

b. Metode pembangunan serikat buruh di bawah situasi-situasi yang berbeda

(l) Di sebuah pabrik tidak terdapat serikat buruh

Adalah penting bahwa satu pondasi yang memadai telah meletakkan pembentukan serikat pada pabrik yang dijadikan target. Hal ini dapat dikemukakan dari evaluasi kelompok-kelompok inti di pabrik. Evaluasi ini dapat mengukur peningkatan pengaruh kelompok inti antar jenjang keanggotaan, yang dapat menjadi faktor menentukan, suka atau tidak, pengorganisasian serikat buruh dapat diselesaikan secara terbuka.

Dapat pula digunakan dua pendekatan lain, tergantung pada sikap kapitalis terhadap pembentukan serikat. Bila kapitalis sangat anti-serikat buruh, disarankan untuk melakukan afiliasi serikat buruh dengan satu federasi buruh yang dipercaya, jadi sesegera mungkin menetapkan legitimasinya. Bagaimana pun, bila kapitalis lebih moderat dan, bila serikat buruh dalam posisi berfungsi, serikat buruh dapat secara bebas didaftarkan ke Kementerian Tenaga Kerja sebelum bergabung ke satu federasi buruh yang dipercaya.

Seperti dinyatakan dalam Peraturan Kerja pasal 234, setiap aplikasi organisasi buruh, asosiasi atau kelompok-kelompok serikat buruh mempunyai hak-hak dan keistimewaan yang dijamin undang-undang untuk legitimasi organisasi-organisasi buruh di bawah isu sertifikat pendaftaran, berdasarkan prasyarat-prasyarat berikut:

- (a) Biaya pendaftaran limapuluh *peso* (P 50);
- (b) Nama-nama pengurusnya, alamatnya, alamat pusat dari organisasi buruh, catatan-catatan pertemuan-pertemuan organisasi dan daftar buruh yang berpartisipasi di rapat-rapat;
- (c) Nama seluruh anggota paling tidak terdiri dari duapuluh (20) persen dari seluruh staf dalam unit negosiasi yang diperlukan untuk beroperasi;
- (d) Bila aplikasi serikat buruh telah ada untuk satu tahun atau lebih, buat salinan laporan-laporan keuangan tahunan; dan
- (e) Empat (4) salinan konstitusi dan anggaran dasar dalam aplikasi serikat, catatan-catatan yang diterima atau diratifikasi, dan daftar anggota yang berpartisipasi dalam rapat.

Dalam 20 hari setelah aplikasi diserahkan, Divisi Hubungan Kerja

Kementerian Tenaga Kerja harus menindak-lanjuti aplikasi tersebut.

Biasanya selama waktu untuk mendapatkan pengesahan ini dan menyerukan rapat massa, berita-berita pengorganisasian serikat buruh sampai ke para kapitalis. Adalah perlu dilakukan penyaringan dengan hati-hati buruh-buruh yang diundang ke pertemuan ini.

Tahap pertama pembangunan serikat buruh adalah penting. Langkah-langkah berbeda dilakukan dalam menyiapkan serikat, tujuan-tujuan serikat, kepemimpinannya, keanggotaannya, struktur organisasional, fungsi-fungsi dan kebijakan-kebijakan lain didiskusikan. Kelompok inti juga dapat membuat rancangan satu konstitusi serikat untuk ditandatangani anggota.

Memiliki satu sertifikat pendaftaran bukan berarti kapitalis akan menerima serikat. Biasanya kapitalis mengganti ke taktik “pecah-belah dan kuasai.” Mereka memanggil para pemimpin federasi “kuning” yang direkomendasi oleh Kementerian Tenaga Kerja, yang mengajukan satu petisi untuk pemilihan pengesahan (CE) (sebagai satu saran “demokratik” untuk menjamin bahwa para buruh memilih serikat atau federasi, mereka betul-betul ingin mewakili buruh).

Semua kemungkinan strategi dan trik akan digunakan oleh kapitalis untuk menghentikan pembentukan serikat buruh di pabriknya—termasuk berbohong dan intimidasi dengan kekerasan. Mereka akan mencoba memerankan posisi bapak-angkat, menawarkan posisi-posisi menarik pada buruh militan atau memberikan sejumlah uang pada pimpinan serikat buruh. Bila cara-cara ini gagal, mereka mengganti dengan mengancam dan melecehkan. Mereka membubarkan pimpinan serikat buruh dan anggota yang aktif, meletakkan buruh pada radius atau langsung dekat pabrik. Dalam kondisi seperti ini, ada satu kebutuhan atas serikat buruh sejati yang terorganisir baik yang siap mengadakan aksi-aksi massa yang *solid*.

Segera setelah serikat buruh diakui (oleh pihak manajemen) harus ada pertemuan jenjang keanggotaan untuk memutuskan bila harus mempelajari kepemimpinan sementara atau bila diperlukan memilih sekelompok dewan pimpinan baru atau mengajukan

konstitusi.

Tahap berikutnya adalah mengajukan tuntutan-tuntutan pada kapitalis (untuk negosiasi kolektif) setelah diambil langkah-langkah berikut:

- Berlandaskan investigasi, menentukan status keuangan dan kondisi produksi pabrik;
- Mencakup seluruh tuntutan dan masalah-masalah buruh melalui rapat-rapat atau dengan membagi-bagikan formulir-formulir saran;
- Menyiapkan para pemimpin baris kedua dari jengjang keanggotaan, siapa yang dapat dengan segera memimpin serikat, dalam kasus kapitalis membubarkan yang sedang menjabat pimpinan serikat;
- Menyiapkan satu komite negosiasi (untuk KKB) yang telah disiapkan untuk seluruh negosiasi-negosiasi kerja;
- Menyiapkan komite-komite lainnya sebagai pendukung negosiasi-negosiasi; pendidikan, propaganda, organisasi dan keuangan/logistik.
- Anggota harus diinformasikan seluruh hasil negosiasi untuk mereka putuskan secara cepat tentang hal-hal yang memerlukan keputusan.

(2) Di sebuah pabrik ada sebuah serikat di bawah kepemimpinan serikat buruh “kuning”

Undang-undang menuntut bahwa satu KKB dan wewenang para pimpinan serikat buruh berlangsung untuk 5 tahun. Kadang-kadang KKB dan wewenang para pemimpin serikat buruh berakhir pada waktu yang bersamaan; dalam kasus-kasus lain KKB berakhir lebih awal atau sebaliknya. Tergantung pada yang menjabat, serikat buruh baru dapat berpartisipasi pada pemilihan-pemilihan lokal atau pemilihan-pemilihan pengesahan. Dalam kasus yang lain, adalah penting untuk mempelajari konstitusi dan anggaran dasar serikat buruh dan persetujuan antara serikat buruh “kuning” dan pihak manajemen. Hal ini akan menjamin sebagai petunjuk dalam aksi-aksi yang akan dilakukan.

Pada kasus kantor serikat buruh “kuning” berakhir lebih cepat/awal: berpartisipasi dalam pemilihan lokal.

Kelompok inti harus anggota dari serikat buruh yang menjabat

(*present*), jadi mereka dapat ruang daftar pimpinan mereka pada pemilihan. Biasanya ada di antara para pemimpin serikat buruh “kuning” dan adalah mungkin mempromosikan beberapa dari mereka untuk memasukkan daftar para pemimpin serikat buruh sejati. Ini akan menyingkirkan jenjang kepemimpinan serikat buruh “kuning.” Hati-hatilah, bagaimana pun juga, jangan meletakkan para pemimpin yang tak dipercaya ke dalam daftar.

Setelah memenangkan pemilihan dan 60 hari sebelum berakhirnya KKB yang ada, serikat buruh lokal, bila terdapat afiliasi dengan federasi buruh “kuning,” dapat memutuskan afiliasi tersebut. Sesegera mungkin mendaftarkan serikat buruh ke Kementerian Tenaga Kerja, bila tidak secara independen terdaftar sebagai satu serikat buruh lokal. Konsolidasi dan pengorganisasian serikat buruh harus siap untuk segenap gempuran dari serikat buruh “kuning,” dengan dukungan manajemen, dalam upaya kembali (bergabung), untuk menginfiltrasi atau untuk menyebabkan berbagai gangguan.

Dalam kasus KKB telah habis masa berlakunya lebih cepat/awal atau berbarengan KKB dan kantor para pemimpin “kuning” berakhir secara berurutan: masukkan satu petisi untuk pemilihan pengesahan ke Kementerian Tenaga Kerja.

Pengajuan untuk memasukkan petisi pemilihan pengesahan sebagai berikut:

- (1) Nama yang mengajukan petisi dan alamatnya dan afiliasinya bila ada;
- (2) Nama, alamat dan esensi dari pekerjaan staf;
- (3) Deskripsi Unit Negosiasi (*bargaining*) kecuali kalau keadaan menghendaki sebaliknya; dan lebih lanjut mengadakan, unit negosiasi yang ada dan jenjang keanggotaan, tidak dapat disertakan staf pengawas dan/atau para sekuriti serikat;
- (4) Jumlah staf yang dinyatakan dalam unit negosiasi;
- (5) Dalam satu pembentukan [serikat] terorganisir, paling tidak ditandatangani duapuluhlima persen (25%) dari jumlah pekerja di unit negosiasi.

Dapat disarankan kepada serikat buruh baru untuk hadir secara terbuka hanya selama periode bebas, yaitu, 60 hari sebelum masa berakhirnya KKB. Serikat baru dapat didaftarkan pada Kementerian Tenaga Kerja sebagai satu serikat buruh independen atau sebagai

afiliasi dengan satu federasi buruh. Pada waktu selanjutnya, serikat buruh akan mempunyai identitas legal dan dapat mendaftar sendiri sebagai satu serikat buruh tersendiri setelah pemilihan pengesahan.

Tahap-tahap untuk pemilihan pengesahan seperti diindikasikan oleh Peraturan Perburuhan pasal 256-261 seperti didukung oleh Keputusan Menteri No. 9 E (seri 1986).

Juga dapat diantisipasi selama pemilihan-pemilihan pengesahan, kapitalis, perwakilan tertentu Kementerian Tenaga Kerja dan para pimpinan serikat buruh “kuning” akan bersekongkol menentang serikat buruh sejati. Bila mereka mengira bahwa pembuatan petisi serikat buruh sejati kuat dan disiapkan untuk pemilihan pengesahan, mereka menunda keputusan. Bila di lain sisi, keputusan cepat dan segera. Serikat buruh sejati, harus disiapkan untuk mengadakan aksi-aksi massa yang *solid* untuk menghapus kolusi ini.

(3) Ketika berurusan dengan pengurus serikat yang kooperatif atau yang ramah

Ada kondisi-kondisi di mana kepemimpinan serikat melindungi dan berjuang untuk kesejahteraan dan kepentingan buruh meskipun mereka tidak menjadi pengikut serikat buruh sejati. Tipe kepemimpinan seperti ini biasanya tergantung pada proses legal untuk menyelesaikan masalah-masalah buruh. Keanggotaan serikat juga tergantung pada para pemimpin ini yang tidak ada di pabrik, anggota serikat tidak aktif.

Para pemimpin serikat ini harus bersedia melanjutkan dengan tanggung-jawab mereka. Mereka harus didorong, bersama anggota-anggota serikat yang aktif, untuk menghadiri kursus-kursus tentang serikat buruh sejati. Organisator [serikat buruh] harus membantu mereka dalam mengkonsolidasikan serikat buruh mereka.

Selama pemilihan serikat buruh lokal, para pemimpin serikat buruh lokal, para pemimpin serikat buruh yang tidak aktif harus digantikan oleh anggota-anggota yang aktif. Komite-komite berbeda harus disiapkan sebagai kebutuhan organisasi dan sebagai kondisi-kondisi dalam mendapatkan izin serikat. Langkah-langkah ini akan melindungi kebutuhan dari hari ke hari serikat buruh, dan membantu persiapan untuk mengadakan aksi-aksi massa

kolektif/bersama untuk suksesnya tuntutan-tuntutan buruh.

Organisator harus memberitahu para pemimpin serikat tentang seluruh aksi yang telah dilakukan jadi menegakkan persatuan erat di antara sesama mereka.

5. Manajemen Serikat

Dalam mengelola sebuah serikat harus dilihat tujuan-tujuan yang diajukan dapat teralisasi. Manajemen serikat meliputi: penyiapan satu program serikat, menghadiri kegiatan-kegiatan organisasional seperti struktur dan keuangan serikat dan manajemen kantor serikat.

a. Program serikat

Program serikat adalah seperangkat aktifitas untuk mengkonsolidasikan serikat dan menjawab kebutuhan-kebutuhan anggota-anggota serikat. Direncanakan menurut kebutuhan-kebutuhan anggota. Program serikat biasanya termasuk berbagai kegiatan beragam, seperti pendidikan dan propaganda, pengorganisasian, bantuan hukum, dan kesejahteraan. Sebuah komite bertanggungjawab untuk setiap sub-program.

b. Prinsip-prinsip organisasi

Serikat terdiri dari para pemimpin dan anggota dengan tanggungjawab dan hak-hak yang sama di saat melakukan:

- ikut serta dalam kegiatan-kegiatan serikat;
- menyampaikan opini/gagasan; dan
- informasi tentang kegiatan-kegiatan serikat.

Prinsip-prinsip demokratis harus diterapkan dalam serikat. Setiap anggota harus mempunyai kesempatan yang sama dalam menentukan keputusan yang berkaitan kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan utama dari serikat. Keputusan mayoritas harus diterapkan dalam mencari kebutuhan bersama.

Setiap anggota memiliki hak suara, bebas dan tanpa ada tekanan atau ancaman, tentang berbagai masalah dan dalam pemilihan para pemimpin serikat. Para pemimpin dipilih oleh anggota dan tidak ditunjuk oleh individu maupun oleh satu kelompok kecil.

Meskipun keputusan mayoritas harus berlaku, mayoritas memiliki satu tanggungjawab terhadap minoritas—untuk menerima gagasan-gagasan minoritas dan untuk memasukkan aspek-aspek berbeda dari segelintir minoritas yang tidak setuju. Adalah sangat penting menyatukan prinsip-prinsip dan kebijakan-kebijakan mendasar dari serikat.

(1) Peranan pengurus serikat

Seorang pemimpin sejati setiap saat percaya pada buruh dan menyandarkan [segalanya] pada buruh. Dia meletakkan kepentingan organisasi di atas dirinya. Dia berhubungan baik dengan seluruh anggota dan para pimpinan serikat lainnya. Dia melihat bahwa rencana dan keputusan diterapkan secara kolektif dan efektif. Dia menerima kritik dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuatnya. Dia berani, teguh pada posisinya untuk mengembangkan perlindungan dan memajukan kepentingan-kepentingan klas buruh sejati. Dia juga harus secara langsung mengkritik kesalahan-kesalahan dan kelemahan-kelemahan anggota.

Satu dari peranan utamanya adalah melatih anggota-anggota serikat yang memiliki kemampuan memimpin.

(2) Peranan anggota

Setiap anggota harus memiliki rasa percaya-diri dalam kapasitasnya dan khususnya dalam kekuatan kolektif serikat. Dia harus menyadari kesertaan buruh-buruh dan memimpin upaya-upaya keras mereka menuju kemajuan serikat buruh sejati.

Setiap anggota harus berpartisipasi aktif dalam menerapkan seluruh aktifitas yang secara kolektif disetujui serikat. Ketiadaan partisipasi segelintir anggota dapat melemahkan organisasi dan mendorong frustrasi.

Adalah penting anggota secara terbuka menyarankan tentang bagaimana mengkonsolidasi serikat dan apa kritik mereka terhadap kepemimpinan. Kritik-kritik yang tidak ditanggapi adalah kurang baik, hal ini akan menggerogoti kesatuan serikat.

c. Struktur Serikat

Struktur serikat menunjukkan hubungan dan arah komunikasi

antar-jenjang dan antar-sesama anggota dan pimpinan dalam wilayah-wilayah berikut:

- pembuat keputusan;
- dukungan bagi mereka yang bertanggung-jawab menerapkan keputusan-keputusan dan program-program tertentu; dan
- mobilisasi keanggotaan.

(1) Keanggotaan umum

Keanggotaan umum serikat minimal bertemu sekali dalam setahun untuk membuat keputusan-keputusan tentang dan menegakkan orientasi, tujuan-tujuan dan program umum serikat. Rapat-rapat umum juga diselenggarakan bila keputusan-keputusan penting harus dibuat, seperti misal, satu pemogokan, pengesahan Keputusan Kerja Bersama (KKB), perubahan-perubahan dalam serikat, iuran dan amendemen konstitusi serikat dan anggaran dasar.

(2) Dewan Direktur

Dewan direktur dipilih oleh keanggotaan umum dan biasanya tidak lebih dari delapan orang. Mereka menentukan kebijakan-kebijakan dan program umum serikat, merupakan kebutuhan komite-komite dan memastikan penerapan program serikat dengan efektif.

(3) Dewan Eksekutif

Ketua serikat, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan humas lazimnya membentuk perwakilan eksekutif. Perwakilan direktur memilih dewan eksekutif, tugasnya mengurus aktivitas sehari-hari serikat dengan bantuan komite-komite yang berbeda.

(4) Pengurus Basis

Hubungan kepemimpinan pengurus basis ke anggota umum serikat. Mereka menyampaikan masalah-masalah dan keluhan-keluhan buruh kepada komite-komite atau, bila diperlukan, ke perwakilan eksekutif. Mereka menjelaskan dan mengklarifikasi kepada anggota serikat tentang kebijakan yang dirumuskan oleh kepemimpinan, khususnya di saat-saat aksi bersama.

Pengurus terpilih biasanya bertanggungjawab untuk produksi sejenis, satu seksi atau satu bagian. Jumlah mereka dalam serikat tergantung pada jumlah buruh. Mereka diharapkan memimpin dalam pembuatan keputusan, berinisiatif dan bertindak di dalam

wilayahnya.

(5) Komite-komite serikat

Satu komite serikat adalah sebuah kelompok, terdiri para pemimpin serikat dan anggota-anggota, yang bekerja secara kolektif. Masing-masing komite mempunyai tugas-tugas dan tujuan-tujuan yang jelas. Melalui komite-komite pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan serikat secara efisien diputuskan dan masalah-masalah buruh segera ditindaklanjuti. Mereka juga membantu *training* penting bagi para pemimpin serikat yang potensial.

(a) Komite Pendidikan

Rencana-rencana komite ini dan penerapan program pendidikan bagi buruh di pabrik. Bertugas memproduksi satu *newsletter* (bacaan) serikat, menyebarkan informasi, dan membantu pemahaman kongkrit atas situasi di dalam pabrik dan juga atas situasi penting lokal dan nasional yang relevan, masalah-masalah sosial dan politik.

(b) Komite Organisasi

Tugas utama komite adalah mempromosikan konsolidasi serikat. Merekrut dan mengorganisir buruh-buruh di dalam pabrik yang belum menjadi anggota serikat. Juga mengkoordinasi dan berinisiatif mengorganisir serikat di pabrik-pabrik terdekat.

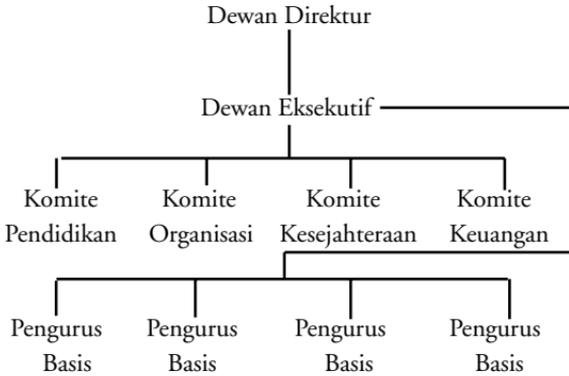
(c) Komite Keuangan

Komite keuangan bertanggungjawab untuk menerima penghitungan dana-dana serikat dan menerapkan aktivitas pengumpulan dana (*fund raising*) untuk serikat.

(d) Komite Kesejahteraan

Komite ini melindungi keberadaan buruh di dalam dan di luar pabrik. Membantu buruh melalui kertas kerja dalam menuntut tunjangan-tunjangan, membantu buruh dan keluarganya yang sedang berduka dan menolong buruh dan keluarganya di kala sakit atau mendapat kecelakaan.

STRUKTUR SERIKAT BURUH



d. Keuangan serikat

Satu serikat beroperasi ditunjang oleh pembayaran iuran anggotanya. Sejak dana-dana serikat buruh didapat dari keringat buruh, adalah penting untuk mengadministrasikannya secara benar.

Dana-dana serikat digunakan untuk menerapkan program-program dan kegiatan-kegiatan serikat dan tidak untuk kebutuhan-kebutuhan personal para anggota dan pimpinan.

Pembiayaan per tahun harus disiapkan menunjukkan pemasukan dan pengeluaran yang diharapkan untuk periode tersebut. Komite keuangan menyiapkan pembiayaan ini untuk disetujui dewan direktur. Dewan eksekutif mendiskusikan dan menyetujui, pengeluaran-pengeluaran utama tidak termasuk dalam pembiayaan ini.

Laporan keuangan bulanan harus mengacu pada dewan eksekutif dan laporan tahunan kepada keanggotaan umum untuk dibaca, setelah dikonfirmasi oleh auditor.

Untuk keakuratan administrasi dana-dana serikat, satu mekanisme pengecekan-ulang dengan tuntunan berikut ini harus diterapkan:

1. Deposit dana-dana serikat dalam satu bank yang tepat. Penghitungan harus mempunyai tiga tandatangan dengan paling tidak dua orang penandatangan yang bertanggungjawab untuk mengeluarkan uang.

2. Suatu dana kas kecil, yang tidak lebih dari seribu *peso* [mata uang Filipina] atau jumlah yang diperlukan untuk operasi harian dari serikat, harus disimpan di kantor serikat buruh. Harus digantikan secara berkala.
3. Seluruh uang yang diterima, berapapun jumlahnya, harus disimpan di bank tidak diperkenankan dimasukkan ke kas kecil. Satu penerimaan harus diajukan untuk seluruh uang masuk.
4. Satu tanda-bukti penerimaan (kuitansi) diperkenankan untuk berbagai pengeluaran dengan tandatangan dari pihak yang menerima uang dan satu pernyataan jelas tentang penggunaannya.
5. Bendaharawan serikat adalah administratur utama dana-dana serikat. Bagaimanapun juga, dia dapat dibantu oleh anggota-anggota dari komite keuangan.

e. Manajemen kantor serikat buruh

Pegawai serikat buruh adalah orang yang bertanggungjawab untuk manajemen kantor serikat buruh, meskipun anggota-anggota serikat buruh dengan ketrampilan dalam manajemen kantor dapat diberikan tugas-tugas spesifik.

Untuk keefektifan manajemen kantor serikat buruh, seluruh personil harus mempunyai tugas-tugas yang jelas. Harus ada keputusan kebijakan-kebijakan kantor dan diketahui oleh semua.

Beberapa tugas-tugas penting di kantor serikat buruh:

1. Menyimpan naskah dan catatan hasil-hasil rapat serikat.
2. Rumusan dan penerapan kebijakan-kebijakan serikat berdasarkan kehadiran pada rapat-rapat, laporan-laporan dan hal-hal lainnya.
3. Administrasi dana-dana serikat dan barang-barang.
4. Tindak lanjut dari dokumen-dokumen diharapkan untuk dipatuhi oleh kantor-kantor pemerintah setempat dan lembaga-lembaga lainnya.
5. Menyimpan semua dokumen serikat yang berguna.
6. Memonitor rencana kegiatan dan berbagai aksi.

6. Jenis-jenis Penyelenggaraan Aksi-aksi Massa

Kreativitas inheren buruh adalah perkembangan melalui perjuangan-perjuangannya menentang kaum kapitalis.

Makna kongkritnya mengajukan kepentingan-kepentingan sebagai tindakan-tindakan masa yang tak dapat dipecah-belah dan tidak hanya melalui meja perundingan.

Bila perwakilan serikat hanya menggunakan negosiasi dan arbitrase, argumen-argumen brilian buruh akan menjadi tiada arti melawan pembicaraan tangkas yang membelokkan, janji-janji kosong dan diskusi abstrak si kapitalis.

Pengalaman mengajarkan kepada buruh beragam bentuk aksi-aksi massa yang efektif tak terpecah-belah dalam perjuangan buruh melawan kapitalis dan untuk membangun kesadaran buruh-buruh lainnya. Di antaranya adalah penandatanganan petisi, delegasi, memperlambat kerja, memboikot kerja-lembur, meninggalkan pekerjaan, memblokir pintu, demonstrasi dan pemogokan. Mereka melakukan aksi-aksi massa yang tak dapat dipecah-belah untuk menuntut kenaikan upah dan tunjangan-tunjangan yang lebih baik. Perjuangan-perjuangan ini juga penyatuan tujuan mereka dan menyiapkan buruh untuk bentuk-bentuk perjuangan yang lebih luas/tinggi.

a. Penandatanganan petisi

Sebuah petisi adalah daftar tuntutan ditandatangani oleh para buruh dan diserahkan kepada kapitalis atau kantor pemerintah. Hal ini tidak mempengaruhi produksi tetapi memberi tekanan pada kapitalis.

b. Delegasi

Mengirim sebuah delegasi untuk mendengar kasus-kasus penundaan sebelum kantor pemerintah atau kapitalis memberi tekanan pada buruh. Ini, juga, tidak merusak produksi ketika mereka yang dalam delegasi sedang tidak bekerja. Melalui satu delegasi, buruh-buruh menunjukkan bahwa mereka cukup *solid* (bersatu) di belakang tuntutan-tuntutan mereka.

c. Memperlambat kerja

Memperlambat kerja adalah salah satu bentuk aksi massa yang tak dapat dipecah-belah di mana buruh memperlambat kerjanya dalam meningkatkan jumlah produksi sampai si kapitalis menerima tuntutan-tuntutan mereka. Kerjasama banyak buruh dalam satu aksi memperlambat kerja diperlukan sehingga si kapitalis tidak dapat menunjuk siapa yang berinisiatif. Meskipun sebuah aksi memperlambat kerja bukan menghentikan produksi secara keseluruhan, kemerosotan produktivitas mengurangi keuntungan kapitalis, jadi memberikan tekanan kepada kapitalis untuk bernegosiasi dan mengajukan tuntutan-tuntutan buruh.

d. Boikot

Boikot atau penolakan melakukan kerja lembur, menolak mengikuti instruksi-instruksi dan menolak berpartisipasi dalam program-program kapitalis, dapat berguna bagi buruh dalam menekan kapitalis untuk ditunjukkan dan diberikan masalah-masalah buruh yang tidak terselesaikan.

Sebuah boikot, seperti para buruh menolak menghadiri perayaan Lebaran/Natal atau pergi tamasya yang dibiayai oleh perusahaan, tidak selalu mengganggu produksi akan tetapi meletakkan kapitalis dalam satu posisi yang memalukan. Di lain sisi, memboikot kerja-lembur atau kerja di Hari Sabtu dan Minggu, mengganggu produksi.

e. Meninggalkan pekerjaan

Ini adalah penghentian produksi seketika dan tidak terpecah-belah di mana para buruh meninggalkan tempat kerjanya, jadi menghantam pabrik. Kapitalis, tanpa perlindungan, dalam kondisi tekanan begitu besar untuk bernegosiasi dengan buruh.

f. Cuti massal

Ini adalah penerapan massal untuk berlibur dan/atau cuti sakit bagi buruh. Waktu dan koordinasinya harus tepat agar efektif.

g. Menblokir pintu

Memblokir pintu adalah sekelompok massa buruh di depan kantor-kantor atau agen-agen pemerintah atau pintu-pintu pabrik dengan poster-poster dan beberapa orang berteriak mengumumkan

tuntutan-tuntutan mereka dan masalah-masalah lain yang mengganggu mereka. Pemblokiran adalah efektif untuk strategi mengajukan tuntutan-tuntutan kerja dan berbagai masalah kepada massa luar dan menggugah dukungan masyarakat luas.

h. Demonstrasi

Suatu demonstrasi adalah pertemuan buruh massal, bersama dengan sektor-sektor masyarakat lainnya, untuk mengudarkan tuntutan-tuntutan mereka dan menyatakan posisinya tentang kerja tertentu, soal-soal nasional dan lainnya yang mempengaruhi mereka.

i. Mogok

Ini adalah bentuk militan tertinggi aksi massa bersama diselenggarakan oleh buruh untuk memenangkan tuntutan-tuntutannya dan memecahkan soal-soal ekonomik di tingkat pabrik. Satu pemogokan di produksi pararel/sejenis dalam rangka memaksa kapitalis meluluskan tuntutan-tuntutan buruh. Ada dua jenis pemogokan; pemogokan pabrik dan pemogokan umum.

7. Bentuk-bentuk Organisasi

a. Serikat lokal

Sebuah serikat adalah organisasi buruh di satu perkebunan, satu pabrik atau satu perusahaan. Memiliki satu perangkat pengurus dan anggota, terikat bersama dalam satu konstitusi/peraturan yang menyatakan tujuan-tujuan dan prinsip-prinsip serikat.

Serikat lokal menyatukan buruh untuk melindungi perekonomian dan hak-hak mereka. Mewakili buruh dalam negosiasi KKB, prosedur mengajukan keluhan dan dalam kasus-kasus buruh melakukan kesepakatan dengan pihak manajemen atau si kapitalis. Melakukan koordinasi dengan serikat-serikat, organisasi-organisasi dan sektor-sektor masyarakat tertindas lainnya. Mengadakan seminar-seminar tentang serikat buruh sejati.

b. Federasi

Suatu federasi adalah sebuah penyatuan serikat-serikat lokal dalam satu atau berbeda sektor industri. Pengurusnya dipilih melalui perwakilan afiliasi serikat-serikat lokal sejauh ada satu persetujuan (konvensi). Peraturan dan undang-undangnya disiapkan dan

dirubah melalui cara-cara yang sama.

Suatu federasi meningkatkan kekuatan dan ke-efektif-an kerjasama serikat-serikat lokal dalam perjuangannya untuk upah lebih besar dan kondisi-kondisi kerja yang lebih baik. Mewakili buruh selama negosiasi KKB, pengsertifikatan pemilihan atau aksi-aksi massa yang diselenggarakan bersama. Lingkup lebih luas dai satu federasi memungkinkan mempercepat pengembangan prinsip-prinsip serikat buruh sejati dan pelatihan buruh-buruh untuk aksi-aksi bersama.

Dari waktu ke waktu federasi membuat jelas posisinya pada soal-soal nasional tertentu. Menerbitkan bacaan (*newsletter*) dan mengadakan kursus-kursus tentang serikat buruh sejati bagi anggota-anggotanya.

Tidak seluruh serikat-serikat lokal adalah anggota sebuah federasi. Keputusan untuk menjadi serikat independen yaitu satu serikat tidak berafiliasi dengan federasi manapun, adalah selalu disebabkan oleh pengalaman-pengalaman pahit di masa lalu dengan federasi-federasi “kuning.” Suatu serikat independen akan mudah merasakan kelemahannya muncul dari ketiadaan dukungan dari buruh-buruh lain di tengah-tengah perjuangannya menentang kapitalis.

c. Aliansi Buruh

Sebuah aliansi adalah penyatuan serikat-serikat dalam satu sektor industri, dalam satu konglomerat (berbeda pabrik namun pemiliknya sama), atau dalam satu pusat industrial. Adalah suatu kekuatan penentang efektif menentang kekuatan terorganisasi dari kapitalis. Dalam sebuah aliansi, setiap anggota serikat mendukung organisasinya masing-masing, struktur dan ke-independen-annya. Serikat manapun, independen atau berafiliasi dengan suatu federasi, dapat bergabung dalam aliansi. Suatu aliansi, bagaimanapun, tidak dapat mewakili anggota serikat-serikatnya dalam negosiasi KKB, tidak seperti federasi.

d. Organisasi Sentral Serikat Buruh (*Labor Center*)

Organisasi sentral serikat buruh adalah organisasi buruh dalam lingkup nasional. Kadang-kadang, berhubungan dengan organisasi buruh internasional yang berorientasi sama. Sebuah organisasi

sentral serikat buruh mewakili seluruh anggotanya, dan buruh pada umumnya, dalam negosiasi dengan kapitalis dan pemerintah di tingkat nasional seperti kenaikan upah, hak mogok, menangani kebijakan pemogokan dan persoalan-persoalan lain yang menyangkut tidak hanya buruh tetapi juga massa rakyat luas.

Tidak disangsikan lagi, sebuah organisasi sentral serikat buruh memperkuat kekuatan buruh terorganisasi, membentuk kekuatan potensial dalam masyarakat.

PERSPEKTIF GERAKAN BURUH

1. Gerakan Buruh

Satu gerakan buruh berisi seluruh tindakan yang tak dapat dipecah-belah dan perjuangan-perjuangan klas pekerja untuk mengakhiri penindasan dan penghisapan kapitalis. Tujuannya untuk membangun sistem sosial di mana klas pekerja memiliki alat-alat produksi dan memimpin perekonomian nasional, politik dan kebudayaan bagi kebaikan masyarakat umum.

2. Peranan Serikat Buruh Sejati dalam Gerakan Buruh

Untuk mencapai tujuan-tujuan gerakan buruh, serikat buruh sejati harus mempropagandakan dan memperkuat pengorganisasian buruh. Buruh harus dimobilisasi menuntut reformasi ekonomi dan politik dan, bersama klas-klas dan sektor-sektor masyarakat lainnya, mereka harus melakukan aksi-aksi politik.

Seluruh langkah ini akan berhasil secara positif dalam satu *front* kekuatan bersama menentang kapitalisme monopoli asing dan kompanyon-kompanyon lokalnya. Klas pekerja harus bersatu dengan dan memimpin seluruh klas-klas tertindas dan sektor-sektor dari rakyat *Filipino*—petani, mahasiswa dan kaum profesional, kaum miskin kota dan kapitalis-kapitalis nasionalis, dalam *front* persatuan untuk pembebasan nasional dan demokrasi sejati.

Kebebasan nasional dan demokrasi sejati berarti pembebasan negeri ini dari kontrol orang-orang Amerika dan kapitalis monopoli asing lainnya, pembebasan petani dari eksploitasi feodal, sekalipun hak-hak demokrasi seluruh warganegara dan membentuk satu pemerintahan yang benar-benar representatif dari buruh dan rakyat.

3. Masa Depan Gerakan Buruh

Upaya-upaya dan perjuangan-perjuangan klas buruh akan membawa terbentuknya satu orde sosial baru di bawah kepemimpinan buruh di mana alat-alat produksi dan hasil kerja manusia akan dimiliki secara sosial.

Rakyat akan maju hanya bila mereka benar-benar bebas. Dalam satu masyarakat yang diimpikan oleh buruh, seluruh rakyat akan saling membantu dalam memecahkan masalah-masalahnya. Kerja kolektif akan selesai dalam jam kerja yang lebih singkat, jadi memberikan lebih banyak waktu santai bagi buruh, menggali kecenderungan-kecenderungan artistiknya, meluaskan pengetahuannya, dan mengembangkan kemampuan-kemampuannya.

Sistem ini meratakan jalan untuk pembebasan manusia sebenarnya. Rakyat kerja untuk menikmati hasil-hasil manis kerja mereka dan bukan untuk kerja, sebagaimana mereka lakukan saat ini, untuk memperkaya segelintir orang. Dengan pembebasan dari eksploitasi, potensialitas dan kemampuan-kemampuan buruh akan berkembang yang akan membawa pada satu ilmu dan teknologi progresif bagi kemajuan mahluk manusia dan generasi-generasi yang akan datang.

ooo0ooo