



UNIVERSITAS INDONESIA

**STRATEGI KOMUNIKASI SERIKAT PEKERJA PERS
DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN MEDIA
(Studi Kualitatif Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers
dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di
Perusahaan Media di Jakarta)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

WILDAN HAKIM

1006798051

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
KEKHUSUSAN MANAJEMEN KOMUNIKASI**

JAKARTA

JULI 2012

**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
MANAJEMEN KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Wildan Hakim
NPM : 1006798051
**Judul Tesis : Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam
Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di Perusahaan
Media (Studi Kualitatif Strategi Komunikasi Serikat Pekerja
Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di
Perusahaan Media di Jakarta)**

Telah dipertahankan dalam Sidang Tesis Manajemen Komunikasi Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada hari Jumat, 29 Juni 2012 Jam 16.45 s/d 18.00 WIB dan dinyatakan LULUS.

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Sidang : Prof. DR. Zulhasril Nasir, M.Si. (.....)

Pembimbing : Ir. Juli Bestian Nainggolan, M.Si. (.....)

Penguji Ahli : Henry Faizal Noor, SE. MBA. (.....)

Sekretaris Sidang : Drs. Eduard Lukman, MA. (.....)

Ditetapkan di Jakarta

Juli 2012

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT. karena berkat karunia dan rahmat-Nya yang tiada terbilang penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Tesis dengan baik meski dengan segala keterbatasan yang ada.

Tesis yang berjudul **Strategi Komunikasi Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial** ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memenuhi syarat kelulusan serta untuk memperoleh gelar *Magister Sains* pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Dalam proses penulisan tesis ini, penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, berbagai saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki segala ketidaksempurnaan itu.

Selama proses penulisan, Penulis telah menerima bimbingan, nasehat dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga tercinta, istriku Apri Dahliani, seluruh keluarga di Setiabudi dan Cijantung, juga kakakku Ruhana Mayasari serta keluargaku tercinta di Kediri Jawa Timur.
2. Ir. Juli Bestian Nainggolan, selaku dosen pembimbing tesis yang dengan sabar melayani konsultasi penulis. Terimakasih atas arahan, bimbingan serta penjelasan yang diberikan kepada penulis untuk penyelesaian Tesis ini.
3. Dr. Pinckey Triputra, selaku ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan tesis.
4. Drs. Eduard Lukman M.Si., selaku pembimbing akademik
5. Informan penelitian yaitu: Bung Albert Kuhon, Hendrik Sirait, Abdul Manan, Martin Sihombing, Syafrizal, Ulin Niam Yusron, Dicky Irawan, Bambang Laksono, Suwarjono, Jay Waluyo, dan Mas Bambang Wisudo.
6. Teman diskusi tesis Maroli Jenni Indarto

7. Teman pentranskrip wawancara Abdul Ghopur, serta teman-teman lain yang telah membantu memberikan informasi pendukung: Mbak Fitri Diani (Indosiar) serta Mustaqim (Yogyakarta).
8. Seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan tinggi dalam bidang ilmu komunikasi di Indonesia. penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi berarti yang berkaitan dengan media baru dan perkembangannya di masa yang akan datang.

Jakarta, 29 Juni 2012



Wildan Hakim



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wildan Hakim
NPM : 1006798051
Program Studi : Manajemen Komunikasi
Departemen : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di Perusahaan Media (Studi Kualitatif Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di Perusahaan Media di Jakarta)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 29 Juni 2012

Yang Menyatakan



(Wildan Hakim)

DAFTAR ISI

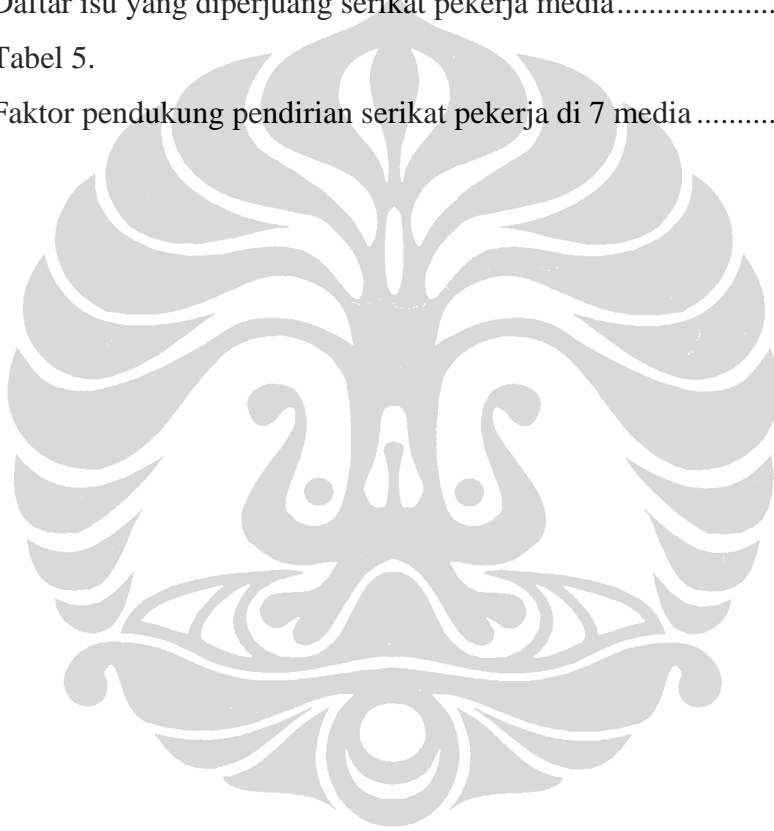
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1	1
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat dan Signifikansi	11
1.4.1 Signifikansi Akademis	11
1.4.2 Signifikansi Praktis	12
BAB 2	13
2. KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Pengertian Strategi Komunikasi	13
2.2 Pengertian Pers	16
2.2.1 Sejarah Pers di Indonesia	17
2.2.2 Industri Pers di Indonesia	23
2.2.3 Pekerja Pers	24
2.2.4 Serikat Buruh	25
2.2.5 Serikat Pekerja Pers	25
2.3 Ekonomi Media	26

2.4 Kesadaran Kelas Menurut Karl Marx	27
2.5 Pengertian Konflik	29
2.6 Pengertian Hubungan Industrial.....	30
BAB 3	32
3. METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan Kualitatif	32
3.2 Pembatasan Penelitian.....	33
3.3 Strategi Penelitian	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5 Informan.....	38
3.6 Teknik Penyajian Data	40
3.7 Validitas	41
3.8 Panduan Wawancara	42
BAB 4	43
4. DATA DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Perjalanan Industri Pers atau Media di Indonesia.....	46
4.1.1 Industri Pers di Masa Orde Lama.....	47
4.1.2 Industri Pers di Masa Orde Baru	49
4.1.3 Industri Pers di Era Reformasi	54
4.2 Serikat Pekerja dalam Ekonomi Media.....	56
4.3 Kesadaran Kelas Pekerja Pers Indonesia	61
4.4 Geliat Serikat Pekerja Pers di Indonesia.....	64
4.4.1 Kesadaran Pekerja Pers sebagai Buruh.....	66
4.4.2 Ketidaksiapan Perusahaan Media Menerima Serikat Pekerja.....	68
4.4.3 Tidak Adanya Ruang bagi Serikat Pekerja	70
(a) Kasus Union Busting di Kompas.....	71
(b) Kasus Union Busting di Indosiar	74
(c) Kasus Union Busting di Suara Pembaruan	75
4.4.4 Serikat Pekerja dalam Konglomerasi Media.....	75
4.4.5 Perjuangan Serikat Pekerja dari Waktu ke Waktu	77
4.5 Strategi Komunikasi SP dalam Konflik Hubungan Industrial	81
4.5.1 Analisis Situasi.....	82

4.5.2 Gaya Komunikasi Dialogis dalam Kasus Union Busting	83
4.5.3 Gaya Komunikasi Konfrontatif dalam Kasus Union Busting.....	87
(a) Studi Kasus di Perkumpulan Karyawan Kompas	87
(b) Studi Kasus di Serikat Karyawan Indosiar	90
4.5.4 Peran Strategis Serikat Pekerja	92
4.5.4.1 Faktor Pendukung Eksistensi Serikat Pekerja	94
4.5.4.2 Jalur Komunikasi	97
4.5.4.3 Pemilihan Strategi Komunikasi Penyelesaian Konflik.....	98
4.5.4.4 Keberhasilan Strategi Komunikasi	99
4.5.4.5 Model Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers.....	103
BAB 5	104
5. DISKURSUS	104
5.1 Peran Pemerintah dalam Industri Pers	104
5.2 Dampak Industrialisasi Pers terhadap Pekerja Media.....	107
BAB 6	111
6. KESIMPULAN DAN SARAN	111
6.1 Kesimpulan	111
6.2 Saran.....	112
6.3 Implikasi.....	112
6.4 Rekomendasi.....	113
Daftar Referensi	115

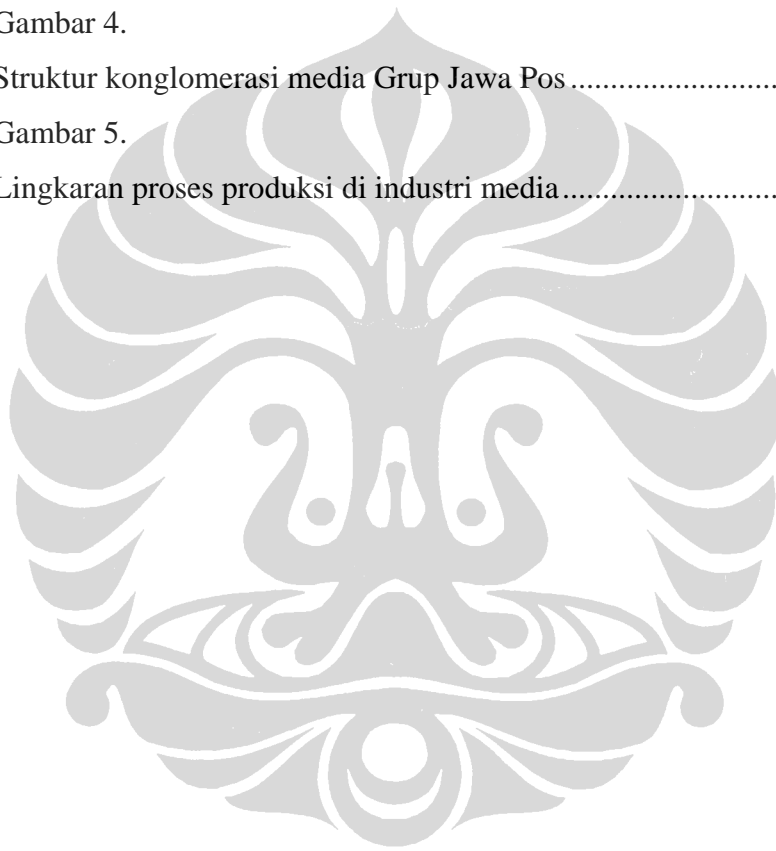
DAFTAR TABEL

Tabel 1.	
Daftar harian dan perkiraan tirsanya di masa Orde Lama.....	48
Tabel 2.	
Nama media dan estimasi gaji wartawan.....	68
Tabel 3.	
Faktor pendukung pendirian serikat pekerja.....	83
Tabel 4.	
Daftar isu yang diperjuang serikat pekerja media.....	92
Tabel 5.	
Faktor pendukung pendirian serikat pekerja di 7 media.....	95



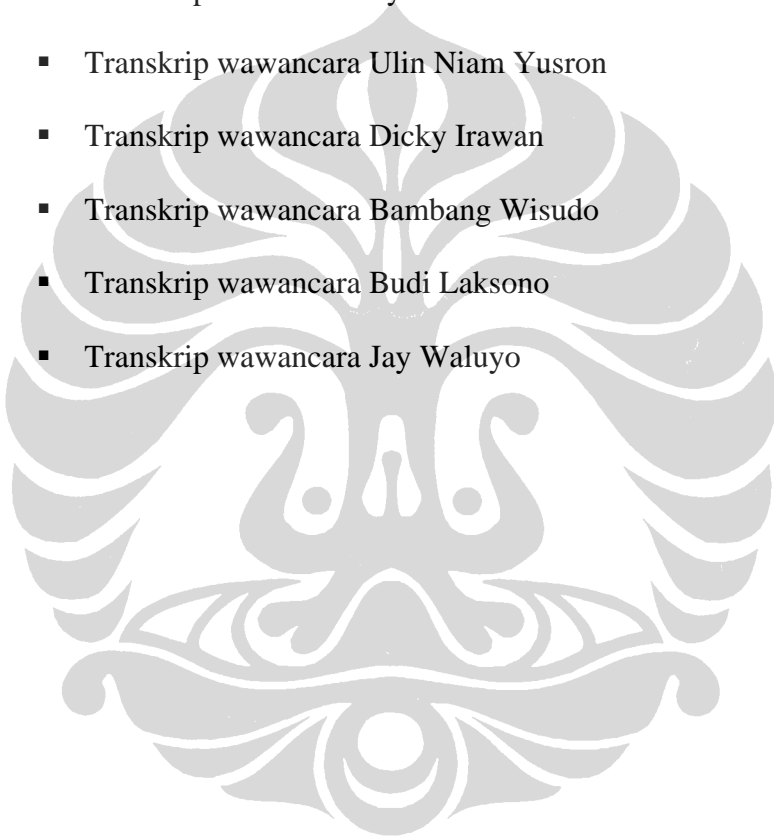
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	
Peta isu yang diperjuangkan serikat pekerja pers atau media.....	6
Gambar 2.	
Alur proses penyajian data penelitian kualitatif.....	40
Gambar 3.	
Karakteristik industri pers dari masa ke masa.....	
Gambar 4.	
Struktur konglomerasi media Grup Jawa Pos.....	49
Gambar 5.	
Lingkar proses produksi di industri media.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

- Transkrip wawancara Albert Kuhon
- Transkrip wawancara Abdul Manan
- Transkrip wawancara Hendrik Sirait
- Transkrip wawancara Martin Sihombing
- Transkrip wawancara Syafrizal
- Transkrip wawancara Ulin Niam Yusron
- Transkrip wawancara Dicky Irawan
- Transkrip wawancara Bambang Wisudo
- Transkrip wawancara Budi Laksono
- Transkrip wawancara Jay Waluyo



ABSTRAK

Wildan Hakim. 1006798051. Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers Dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial Di Perusahaan Media (Studi Kualitatif Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di Perusahaan Media di Jakarta) Program Studi Magister Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia. 2012

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh minimnya jumlah serikat pekerja pers di perusahaan media di Indonesia. Tidak banyak serikat pekerja yang berhasil dan eksis menjalankan perannya di perusahaan media. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan serikat pekerja pers. Diduga, serikat pekerja pers tidak eksis karena tidak adanya kesadaran kelas dan kesalahan strategi komunikasi yang dipilih. Penelitian dilakukan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bersifat interpretif. Faktor penentu keberhasilan serikat pekerja pers dilihat dari teori kesadaran kelas Karl Marx dan pendekatan proaktif dan reaktif yang dipilih pengurus serikat pekerja. Hasil penelitian menemukan bahwa serikat pekerja pers sudah menerapkan strategi komunikasi yang biasa digunakan namun mengalami masalah organisasi yang berdampak terhadap aktivitas komunikasi.

Kata kunci: strategi, komunikasi, serikat pekerja, kesadaran kelas, ekonomi media.

ABSTRACT

Wildan Hakim. 1006798051. Communication Strategy of Press Union Resolving Conflict in Industrial Relations at the Media Corporations. (The Qualitative Study of Communication Strategies of Press Union in Resolving Conflicts in Industrial Relations at Media Corporations in Jakarta) Master of Communication Management Program, The Faculty of Social and Political Sciences, University of Indonesia. 2012

This research was motivated by the inadequate number of press union at the media company in Indonesia. Not many union worked and existed to play its role in media companies. The research aims to determine the factors that led to the failure of the press union. Allegedly, the press union does not exist because of the absence of class consciousness and errors in the chosen communication strategy. The research was conducted with a qualitative approach on an interpretive of a case study method. The success factor of press union is viewed from Karl Marx's theory of class consciousness and the proactive and reactive strategy of elected union officials. The study found that press union have applied the communication strategies that commonly used but they experienced organization problems which affected its communication activities.

Keyword: strategy, communication, press union, class consciousness, media economics

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Isu serikat pekerja kerap terlupakan di tengah dinamika industri media di Indonesia. Tidak banyak wartawan atau jurnalis yang memiliki kesadaran untuk membangun serikat pekerja. Alhasil, isu tentang pembentukan serikat pekerja menjadi isu yang kurang populer di kalangan jurnalis. Padahal dalam kegiatan jurnalistiknya, para wartawan atau jurnalis kerap membela hak-hak buruh melalui tulisannya. Inilah ironi kehidupan pekerja pers di Indonesia. Di tengah persaingan menggali isu yang paling aktual, dengan jam kerja yang kadang tidak pasti, serta batas waktu (*deadline*) penulisan berita yang sering membuat stres, para pekerja pers ini justru kurang peduli dengan haknya untuk membangun serikat pekerja di media tempat mereka bekerja.

Dalam penelitiannya pada 2002 lalu, Aliansi Jurnalis Independen Indonesia (selanjutnya disebut AJI Indonesia), menemukan kenyataan hanya ada 28 serikat pekerja pers yang aktif di berbagai perusahaan media di Indonesia. Jumlah ini dinilai sangat kecil bila dibandingkan dengan jumlah media di Indonesia yang saat itu sudah mencapai 1500 perusahaan (Nugroho Dewanto, ed., 2003 : 1). Jumlah serikat pekerja pers ini kemudian sempat menyusut pasca rontoknya *booming* media on line atau dotcom. Seperti dialami oleh serikat pekerja di LippoStar.com dan Kopitime.com. Serikat pekerja pers di kedua media on line tersebut mati dengan sendirinya seiring tutupnya LippoStar.com dan Kopitime.com.

Hingga 2010, jumlah serikat pekerja pers atau media di perusahaan media tak juga beranjak naik. Berdasarkan penelitian Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta mengenai peta serikat pekerja pers di Indonesia, dari sekitar 800 penerbitan pers, baru terdapat 28 serikat pekerja,pers. Sementara dari 28 serikat pekerja yang telah memiliki perjanjian kerja bersama atau PKB di perusahaannya, jumlahnya lebih kecil lagi (Pikiran Rakyat, 09 Juni 2010).

Kesadaran mendirikan serikat pekerja pers ini, umumnya tumbuh di kalangan wartawan media cetak. Maraknya industri televisi, munculnya banyak

situs berita on line dan radio ternyata tidak diikuti oleh pendirian serikat pekerja (Nugroho Dewanto, ed., 2003 : 1). Dari 10 televisi swasta nasional yang ada saat ini, tercatat hanya serikat pekerja RCTI dan MNC TV yang tergolong eksis. Serikat pekerja di Indosiar yang sempat eksis pada 2009-2010 pada akhirnya karam setelah diberangus oleh manajemen. Sementara itu, untuk media radio hanya ada 2 serikat pekerja yang eksis yakni di Kantor Berita Radio (KBR) 68H, serta Smart FM.

Eksistensi serikat pekerja di masing-masing media tersebut biasanya dimotori oleh redaksi di bagian pemberitaan. Bahkan untuk media radio, kesadaran mendirikan serikat pekerja ini hanya ada di radio-radio yang mengudarakan siaran atau program berita.

Berdasarkan pengalaman penulis yang pernah menjadi pekerja pers di Kantor Berita Radio 68H Jakarta, minimnya jumlah serikat pekerja pers yang bisa eksis dan aktif menjalankan perannya ini bisa dilihat dari dua faktor. Pertama, kurangnya kepedulian dan kesadaran dari para pekerja pers untuk berserikat dalam wadah serikat pekerja pers. Kedua, tidak adanya dukungan dari pemilik media untuk memberi ruang bagi serikat pekerja pers. Kedua faktor ini saling mempengaruhi tumbuh-kembangnya serikat pekerja pers di Indonesia. Hal itu juga berdampak terhadap cara dan pola komunikasi yang ditempuh para pekerja pers untuk bisa mendirikan serikat pekerja pers di tempat kerjanya masing-masing.

Titik tolak gerakan pendirian serikat pekerja pers di Indonesia bisa dirunut dari Deklarasi Sinargalih pada 1994 silam. Dalam deklarasi tersebut, AJI Indonesia mendapat mandat untuk bisa memperjuangkan kebebasan pers dan kesejahteraan jurnalis. Ketua Umum AJI Indonesia periode 2002-2005 Ati Nurbaiti menyatakan, mandat memperjuangkan kesejahteraan jurnalis ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi yang dipimpinya. Tantangannya terletak pada upaya menyesuaikan bentuk kampanye di kalangan pekerja pers dengan tuntutan lingkungan media. Untuk itulah AJI Indonesia menyuarakan pentingnya kesadaran membangun wadah perkumpulan pekerja pers yang tidak harus berbentuk serikat resmi yang terdaftar di Kemenakertrans (dulu disebut Depnakertrans). Wadah ini diperlukan agar aspirasi dan keluhan para pekerja pers

ini mendapatkan saluran yang pas dan jelas. Para pekerja pers juga diarahkan untuk makin jeli terhadap politik hukum perburuhan yang berubah cepat di tengah arus liberalisasi ekonomi. Karenanya, wartawan Indonesia diajak mencari bentuk atau cara-cara paling efektif untuk mengupayakan kesejahteraan bersama (Nugroho Dewanto ed., 2003 : vii).

Upaya para pekerja pers membangun serikat pekerja pers di Indonesia tidak selalu berjalan mulus. Di beberapa media, keinginan sejumlah wartawan untuk mendirikan serikat pekerja bahkan sudah diberangus saat benihnya mulai tumbuh. Kondisi kurang menguntungkan ini terjadi pada pekerja pers di harian Kompas.

Di Kompas, pemberangusan embrio serikat pekerja pers ini terjadi pada 1986. Saat itu, sejumlah wartawan muda Kompas yakni Albert Kuhon, Maruli Tobing, Irwan Julianto, dan Rikard Bagun berniat membangun serikat pekerja di kalangan karyawan harian Kompas. Namun, upaya tersebut tidak mendapatkan ruang dari para pemimpin Kompas kala itu. Meski berupaya mendirikan serikat pekerja, keempat wartawan tersebut tidak dipecat. Langkah ini mungkin dipilih Kompas sesuai dengan falsafah keping yang berhati-hati. Akibatnya, keempat wartawan tersebut hanya dikucilkan. Tetap digaji namun tidak diberi tugas jurnalistik. Kuhon akhirnya mengundurkan diri setelah dua tahun dikucilkan, sedangkan tiga rekannya tetap bisa bekerja di Kompas. Pemberangusan embrio serikat pekerja ini seakan-akan terkubur begitu saja. Praktik senada menimpa wartawan Satrio Arismunandar dan Dhea Perkasha Yuda. Kedua wartawan yang ikut menandatangani Deklarasi Sirnagalih dan menjadi pengurus Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) ini dipaksa mengundurkan diri. Namun pemberangusan ini juga tidak bergema (Rosmi Julitasari S., 2007).

Keinginan mendirikan serikat pekerja yang berujung pada pemberangusan para inisiator dan pengurusnya ini kembali terjadi di harian Kompas pada penghujung 2006 lalu. Pada Desember 2006, Bambang Wisudo, wartawan senior yang telah bekerja di harian itu sejak 1990, dipecat karena berinisiatif mendirikan Perkumpulan Karyawan Kompas yang kemudian menuntut 20% saham perusahaan untuk karyawan. Pengucilan seperti yang dialami Albert Kuhon dan Satrio Arismunandar pun dialami Bambang Wisudo.

Kasus yang menimpa Bambang Wisudo ini mengejutkan banyak pihak. Sebab, PT Kompas Media Nusantara termasuk perusahaan yang jarang sekali memecat karyawan. Seandainya terjadi, yang dilakukan adalah pemecatan secara halus, dilakukan dengan *golden shake hands*. Karyawan yang dipecat diminta mengundurkan diri dengan pesangon yang cukup besar (Rosmi Julitasari S., 2007).

Keengganan manajemen Kompas memberi ruang bagi pendirian serikat pekerja menurut Rosmi Julitasari S. (2007) dikarenakan perusahaan ini telah memberikan kenyamanan bagi para karyawannya. Sudah menjadi rahasia umum, kelompok perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan yang memanjakan pegawainya mulai dari tunjangan kesehatan, pendidikan untuk anak-anak karyawan, bonus lebih dari tiga kali dalam satu tahun, piknik keluarga, pesta ulang tahun perusahaan secara besar-besaran, hingga tunjangan pensiun. Kenyamanan seperti itulah yang diduga membuat para petinggi perusahaan, terutama Kompas Media Nusantara sebagai tulang punggung kelompok raksasa ini, menafikan perlunya serikat pekerja di perusahaan.

Di luar Kompas, keengganan manajemen perusahaan untuk memberi ruang bagi berdirinya serikat pekerja pers juga terjadi di Indosiar. Sikap manajemen Indosiar yang menolak pembentukan serikat pekerja atau *union busting* ini mencuat ke publik pada 2008 lalu. Perselisihan ini bermula ketika Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar terbentuk pada April 2008. Manajemen Indosiar kemudian membentuk serikat pekerja tandingan dengan nama yang sama, tetapi beda akronim yaitu Serikat Karyawan atau Sekawan Indosiar. Menurut Ketua Sekar Indosiar Dicky Irawan, pembentukan Sekawan itu dilakukan secara sengaja untuk menggembosi jumlah anggota Sekar. Akibatnya, Sekar dianggap tak memenuhi syarat 50 persen + 1 dalam membuat perjanjian kerja bersama (PKB) dengan manajemen perusahaan. Tidak hanya itu, upaya untuk menghentikan perjuangan Sekar Indosiar ini juga dilakukan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sekitar 71 karyawan kontrak yang bergaji di bawah upah minimum provinsi (UMP) pada akhir Januari 2010 lalu. Padahal, para karyawan yang terkena PHK ini rata-rata sudah bekerja sekitar

sepuluh tahun di Indosiar dan sebagian tak diikutsertakan program Jamsostek (hukumonline.com., 05/02/2010).

Perselisihan antara manajemen Indosiar dengan sebagian karyawannya diikuti dengan mediasi yang melibatkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Komisi IX DPR RI pada sekitar bulan Januari hingga Maret 2010. Namun seperti ditulis dalam *blog* sekar indosiar bergerak (21/12/2010), upaya mediasi tersebut tetap menghadapi tembok kokoh dan keras dari Manajemen PT. Indosiar Visual Mandiri. Dijelaskan bahwa pihak Manajemen PT. Indosiar dengan arogan melakukan penggemosan terhadap keanggotaan Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar dengan mem-PHK lebih dari 300 karyawannya, di mana lebih 90 persen adalah anggota Sekar Indosiar. Tidak hanya itu, manajemen Indosiar juga membabat anggota Sekar Indosiar, aktivis dan maupun pengurus Sekar Indosiar. Bagi karyawan yang tidak menerima putusan PHK, perusahaan lalu dengan semena-mena membuat putusan skorsing sejak bulan Maret 2010. Perselisihan antara Sekar Indosiar dengan manajemen ini rupanya terus berlanjut ke meja hijau. Manajemen PT. Indosiar melakukan Gugatan PHK di Persidangan perselisihan hubungan industrial (PHI) di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Dalam persidangan tersebut, Majelis Hakim Persidangan PHI membuat putusan PHK terhadap 22 orang aktivis dan pengurus SEKAR Indosiar.

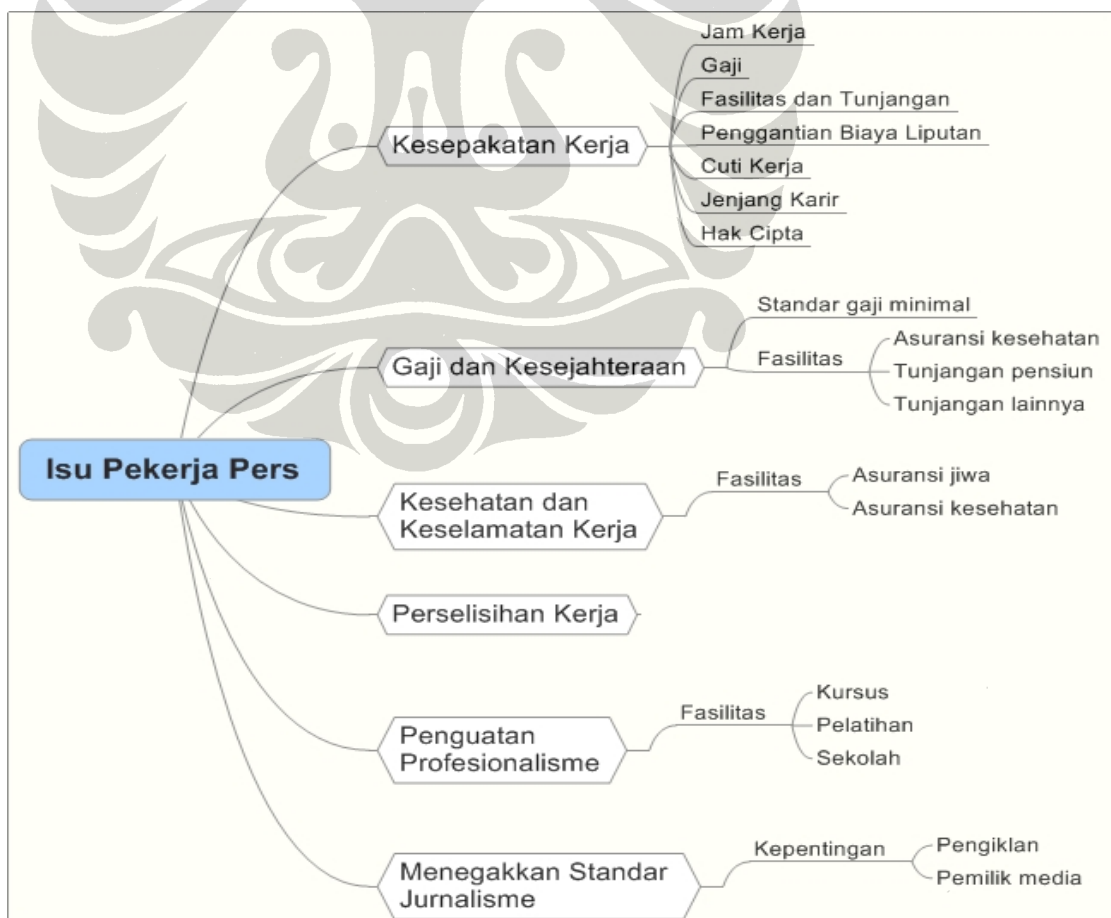
Upaya hukum yang dilakukan manajemen PT. Indosiar direspon dengan perlawanan hukum. Melalui kuasa hukumnya dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers, Sekar Indosiar mengajukan Memori Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sekar Indosiar melakukan perlawanan hukum dengan mengajukan gugatan perdata kepada manajemen PT. Indosiar Visual Mandiri. Gugatan ini diajukan oleh kuasa hukum Sekar Indosiar dari LBH Pers. Manajemen PT. Indosiar digugat karena perbuatan melawan hukum (PMH) yakni bersikap anti berserikat (*union busting*). Perbuatan tersebut dinilai melanggar pasal 28 Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan juncto pasal 43. Sekar Indosiar juga menuntut agar pihak Manajemen PT. Indosiar membuat permohonan maaf di Media Massa (baik elektronik televisi, radio, on line dan cetak yang berskala nasional selama satu minggu berturut-turut) dan

mengganti kerugian materil dan immateril sebesar Rp 100.026.000.000 (seratus miliar dua puluh enam juta).

Persidangan perkara perdata atas kasus *union busting* ini menjadi sebuah terobosan hukum yang telah dibuat oleh Majelis Hakim PN Jakarta Barat yang diketuai oleh Jannes Aritonang, S.H. M.H. Dalam putusan sela atas eksepsi dari kuasa hukum manajemen PT. Indosiar Kemalsjah Siregar and Associates, Majelis Hakim menyatakan bahwa PN Jakarta Barat berhak untuk mengadili perkara perbuatan melawan hukum (PMH) anti berserikat yang diajukan oleh para advokat dari LBH Pers.

Sejumlah contoh kasus serikat pekerja media di atas memperlihatkan bahwa eksistensi serikat pekerja pers biasanya mulai muncul ketika karyawan terlibat dalam sengketa (*dispute*) dengan perusahaan. Isu yang diusung juga beragam. International Federation of Journalist (IFJ) mencatat sejumlah isu yang melibatkan serikat pekerja pers seperti terlihat pada bagan berikut ini:

Gambar 1. Peta isu yang diperjuangkan serikat pekerja pers atau media



Sumber: Dimodifikasi dari Nugroho Dewanto ed. (2003 : 5-10)

Seperti terlihat pada bagan di atas, isu tentang kesepakatan kerja memiliki isu turunan yang paling banyak dibandingkan isu lainnya. Di luar isu-isu yang tergambar di atas, ada beberapa isu lain yang kerap muncul seperti: perubahan status kepegawaian dari kontrak menjadi karyawan tetap, kebijakan PHK, pesangon, dan hak atas saham perusahaan.

Adanya berbagai perselisihan antara pekerja pers dengan manajemen ini juga menunjukkan, hingga saat ini pelanggaran hak normatif pekerja tergolong sangat tinggi di industri media. Kasusnya juga beragam mulai dari ketiadaan status pekerja secara tertulis, ketidakjelasan definisi pekerja kontrak di industri media, ketidaklaziman sistem pembayaran (upah) yang berlaku, hingga ketidakjelasan batasan jam kerja. Isu-isu di atas itulah yang kemudian menyeret pekerja pers dan manajemen perusahaan ke dalam pusaran konflik kepentingan.

Dari sudut pandang teori konflik yang dikemukakan oleh Karl Marx, konflik yang muncul bisa menjadi pintu pembuka guna menghasilkan kompromi-kompromi yang berbeda dengan kondisi semula. Melalui teori konfliknya, Marx dalam Tom Bottomore (1979 : 34) memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan. Namun Marx menegaskan, penerapan teori konflik membutuhkan suatu kondisi adanya masyarakat kelas dan perjuangannya. Potret masyarakat kelas ini terlihat pada abad ke-19 di Eropa. Di mana pada saat itu, kelas dalam masyarakat terdiri dari kelas pemilik modal (borjuis) dan kelas pekerja miskin sebagai kelas proletar. Kedua kelas ini berada dalam suatu struktur sosial hirarkis. Kaum borjuis melakukan eksploitasi terhadap kaum proletar dalam proses produksi. Eksploitasi ini akan terus berjalan selama kesadaran semu (*false consciousness*) masih eksis dalam diri proletar. Kesadaran semu ini berupa rasa menyerah diri, dan menerima keadaan apa adanya. Pada fase berikutnya, ketegangan hubungan antara kaum proletar dan kaum borjuis mendorong terbentuknya gerakan sosial besar yakni revolusi. Ketegangan tersebut terjadi jika kaum proletar telah sadar akan eksploitasi kaum borjuis terhadap mereka.

Dalam konteks industri media di Indonesia, situasi yang dihadapi pekerja pers tentu tidak bisa disamakan dengan situasi pada awal abad ke-19 yang

memposisikan kaum borjouis berhadapan dengan kaum proletar yang berujung pada ketegangan. Untuk saat ini, pekerja pers di Indonesia bisa dikatakan bebas dari eksploitasi seperti yang digambarkan Karl Marx. Sebab, keberadaan pekerja pers di Indonesia tidak bisa disamakan begitu saja dengan buruh di industri manufaktur. Meski secara substantif pekerja pers ini pada dasarnya juga buruh.

Karenanya, ketegangan yang muncul antara pekerja pers dengan manajemen justru tidak dipicu oleh isu eksploitasi. Kalaupun ada, isu eksploitasi ini berkisar pada panjangnya jam kerja dan tidak adanya uang lembur bagi wartawan atau jurnalis yang bekerja lebih dari 8 jam sehari. Inilah yang menjadikan ketegangan antara pekerja pers dengan manajemen. Ketegangan tersebut biasanya makin terasa ketika terjadi perselisihan (*dispute*). Perselisihan terjadi ketika harapan pekerja pers tidak sejalan dengan kenyataan yang mereka dapatkan.

Pada tahap itulah, biasanya kesadaran kelas para pekerja pers muncul. Artinya, kesadaran kelas ini tidak muncul tiba-tiba. Dibutuhkan suatu kondisi yang memberikan pemahaman adanya perbedaan peran dan posisi antara pekerja dengan manajemen. Manajemen sebagai pihak yang bertugas mengelola jalannya perusahaan kerap dikesankan sebagai kapitalis yang berorientasi pada keuntungan. Di lain pihak, pekerja atau buruh identik dengan kaum proletar yang menyerahkan sebagian waktu dan tenaganya untuk perusahaan dan kemudian mendapatkan upah. Pekerja dalam hal ini memiliki hak dan kewajiban. Jika kewajibannya ditunaikan, maka manajemen harus membayarkan hak pekerja sesuai kesepakatan. Perbedaan peran dan posisi itulah yang berpotensi memicu pertentangan kelas. Pertentangan kelas itu sendiri tidak akan muncul tanpa adanya kesadaran kelas.

Biasanya, kesadaran kelas ini makin menguat ketika para pekerja pers harus berhadapan dengan manajemen. Posisi tawar (*bargaining position*) pekerja pers untuk memperjuangkan haknya dipastikan lemah jika harus berjuang secara individual. Inilah yang kemudian memunculkan kebutuhan (*need*) untuk berserikat. Melalui serikat inilah para pekerja pers bisa mengorganisir aspirasinya agar bisa menjadi “satu suara.” Adanya kebutuhan berserikat ini, secara bertahap

ikut membentuk kesadaran kelas para pekerja pers. Inilah yang kemudian akan dibedah dengan menggunakan teori kesadaran kelas Karl Marx.

Kesadaran kelas proletarian sebagaimana dijelaskan Marx dan Engels dalam Coen Husain Pontoh (2011), terbagi atas dua: *class in itself* (kelas pada dirinya sendiri) dan *class for itself* (kelas untuk dirinya sendiri). Secara konseptual, *class in itself* merujuk pada apa yang disebut Hal Drapper (1978 : 40) sebagai kelas pekerja yang teratomisasi, yakni kelas pekerja yang tidak terorganisir. Sebagai buruh dia sadar dirinya berbeda dengan majikannya tidak lebih. Menurut Ralph Miliband (1971 : 22-23), secara lebih tegas Lenin dalam karya klasiknya berjudul *What Is to Be Done?* membahasakan kesadaran *class in itself* sebagai kesadaran serikat buruhisme (*trade union conciusness*).

Sementara itu, mengacu pada penjelasan Henry M. Christman (1987 : 73-74) *class for itself* adalah kesadaran bahwa keberadaan seseorang secara sosial melekat dalam struktur masyarakat kapitalis yang antagonistik, sehingga jika dia ingin kelasnya bebas maka ia harus menghancurkan kapitalisme, tapi penghancuran itu sendiri bukan hanya prasyarat bagi pembebasan kelasnya, tapi pembebasan masyarakat keseluruhan. Sementara itu, merujuk pada penafsiran Lenin dalam Ralph Miliband (1971 : 23), *class for itself* dimaknai sebagai kesadaran sosial demokrasi (*social-democratic conciusness*).

Ralph Miliband (1971 : 22-23) juga membagi kesadaran kelas ini menjadi 4 (empat) lapisan. *Pertama*, kesadaran kelas yang secara akurat dipersepsikan oleh anggota kelas tersebut, yakni individu proletariat. Seorang individu yang merasa dirinya berbeda dengan majikannya bisa disebut telah memiliki kesadaran kelas. Tetapi, individu buruh yang berpikir bahwa dirinya adalah bagian dari kelas menengah, tidak bisa dikategorikan telah memiliki kesadaran kelas. *Kedua*, kesadaran kelas merujuk pada kepentingan mendesak anggota kelas tersebut. Menurut Miliband, kesadaran tingkat pertama dan kedua ini belum tentu saling berinteraksi: misalnya, boleh jadi anggota dari kelas pekerja ini menjadi sadar, bahkan sangat sadar akan kepentingan mendesaknya sebagai kelas proletariat, tanpa menyadari apa sebenarnya kepentingan mendesak yang mereka butuhkan itu. Bahkan menurut Miliband, jika kedua level kesadaran itu menyatu dalam anggota kelas, hal itu tidak otomatis akan meningkat ke level

ketiga kesadaran kelas, yakni kehendak untuk memajukan kepentingan kelasnya. Jadi, sangatlah mungkin bahwa individu buruh memiliki persepsi yang jelas akan kelasnya dan juga kepentingan kelasnya. Namun tidak berkeinginan untuk melakukan apapun untuk memajukan kepentingannya, apapun alasannya. Misalnya saja, mereka tidak melihat pentingnya organisasi kelas, tidak merasa berkepentingan untuk terlibat dalam protes-protes yang menuntut pemenuhan kebutuhan mendesak. Boleh jadi, yang mereka lakukan adalah mencari cara bagaimana agar kepentingan pribadinya lebih didahulukan ketimbang kepentingan kelasnya. Adapun lapisan *keempat*, adalah yang paling sulit, yakni kesadaran kelas yang dipahami tidak hanya sebatas makna, tidak hanya kesadaran anggota kelas dan kepentingan tertentu mereka, dan tidak hanya kesadaran untuk memajukan kepentingan kelasnya, tidak hanya persepsi untuk memajukan kepentingan mendesak dan terbatas mereka, melainkan kepentingan yang lebih umum, yang lebih global yang tak lain adalah *class for itself*.

Kesadaran kelas saja tidak cukup kuat untuk mendorong perjuangan wartawan atau jurnalis dalam wadah serikat pekerja. Pada tahap awal, dibutuhkan strategi komunikasi yang tepat agar aspirasi wartawan atau jurnalis untuk membentuk serikat pekerja bisa diakomodasi oleh perusahaan. Setelah serikat pekerja terbentuk, para pengurus dan anggota juga perlu merumuskan strategi komunikasi yang tepat agar aspirasi mereka bisa diakomodasi perusahaan media. Strategi komunikasi serikat pekerja pers ini biasanya disesuaikan dengan kultur perusahaan media serta aspirasi yang disampaikan.

Strategi komunikasi seperti dijelaskan oleh Ronald D. Smith (2005 : xi-3) berkaitan dengan sejumlah aspek yaitu:

- a. Makin dewasanya peran manajerial dari sebuah organisasi
- b. Pemecahan masalah (*problem solving*)
- c. Pengambilan keputusan (*decision making*)
- d. Memanfaatkan peluang (*exploit opportunities*)
- e. Persuasif atau ajakan untuk membangun kesepahaman dan mendukung ide-ide yang diajukan.

Kelima aspek tersebut akan selalu menjadi bagian dari aktivitas organisasi. Dalam konteks organisasi serikat pekerja pers, pemecahan masalah

dan pengambilan keputusan akan sangat dipengaruhi oleh peluang (*opportunity*) yang ada serta tingkat kedewasaan organisasi maupun kesepahaman yang telah terbangun di antara pengurus dan anggota. Pada tahap ini, aspek strategi komunikasi yang dipilih pengurus serikat pekerja pers atau media menjadi hal penting yang tidak boleh diabaikan. Strategi komunikasi yang kemudian diturunkan ke dalam taktik komunikasi ini terpilah ke dalam dua tahapan yakni taktik komunikasi untuk bisa mendirikan serikat pekerja pers atau media di sebuah perusahaan media dan selanjutnya diikuti dengan taktik komunikasi dalam menyampaikan aspirasi anggota atau aktivitas advokasi ketika terjadi konflik hubungan industrial antara pengurus serikat pekerja dengan manajemen. Berangkat dari penjelasan itulah penulis tertarik untuk meneliti Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di Perusahaan Media.

1.2 Perumusan Masalah

Ruang lingkup atau pembatasan dari penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam pembentukan serikat pekerja di perusahaan media?
2. Bagaimana peran strategi komunikasi serikat pekerja pers dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja faktor yang turut memengaruhi kegagalan pendirian serikat pekerja pers di perusahaan media.
2. Untuk mengetahui bagaimana peran strategi komunikasi serikat pekerja pers dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial?

1.4 Manfaat dan Signifikansi

1.4.1. Signifikansi Akademis

Secara akademis, penelitian ini bisa memperkaya kajian atau studi organisasi pers khususnya pemetaan terhadap faktor-faktor yang

mempengaruhi kegagalan ataupun keberhasilan organisasi serikat pekerja pers dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial yang ditinjau dari strategi komunikasinya. Studi tentang serikat pekerja pers hingga saat ini tergolong jarang. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) bersama Development and Peace pernah melakukan studi atau penelitian tentang serikat pekerja pers pada 2002 lalu. Hasil studi tersebut selanjutnya dibukukan dan diberi judul Banyak Jalan Mencapai Tujuan. Dalam studi tersebut, AJI memotret sejumlah kasus hubungan industrial antara pengurus serikat pekerja dengan manajemen perusahaan media. Dari kajiannya, masing-masing serikat pekerja pers memilih strategi perjuangan yang berbeda-beda dalam memperjuangkan aspirasinya. Terdapat tiga jenis metode yang dipilih yaitu: akomodatif, konfrontatif, serta melalui jalur hukum. Setelah studi tersebut, kasus-kasus konflik hubungan industrial antara serikat pekerja pers dengan manajemen perusahaan media masih bermunculan di Indonesia. Untuk itulah diperlukan studi lanjutan dengan titik tekan pada strategi komunikasi yang dipilih pengurus serikat pekerja pers.

1.4.2. Signifikansi Praktis

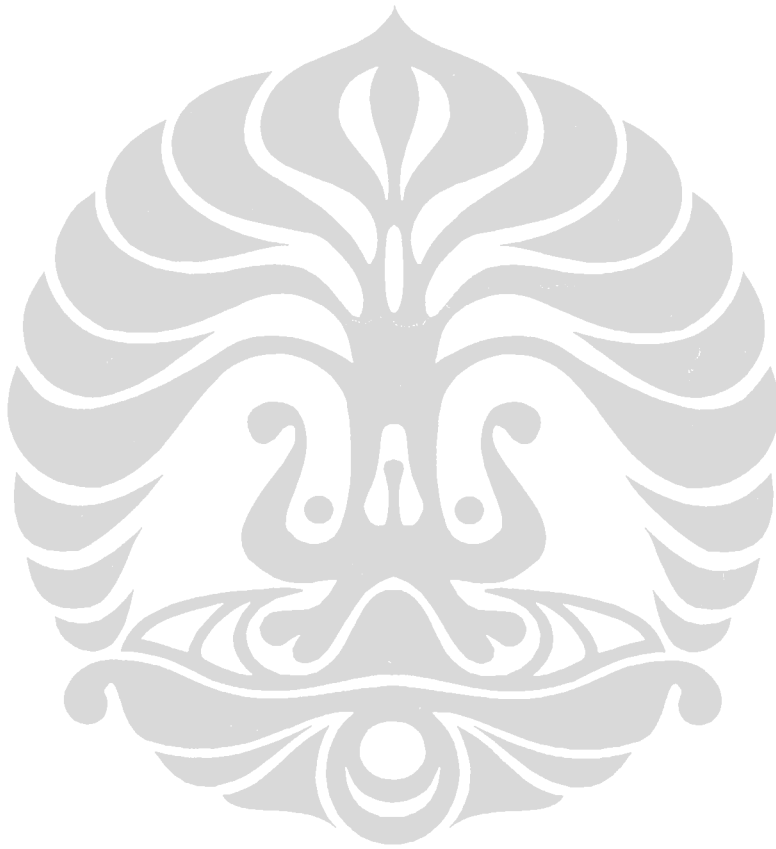
Secara praktis, penelitian bisa menjadi bahan masukan bagi pengelola media dan organisasi kewartawanan seperti Aliansi Jurnalis Independen (AJI) dalam menangani isu-isu yang terkait dengan pembentukan serikat pekerja pers di Indonesia.

Berdasarkan identifikasi persoalan di atas, diperlukan adanya batasan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan kedalaman pada saat penarikan kesimpulan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan penelitian. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan data primer, peneliti akan melakukan wawancara dengan sejumlah informan. Informan dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa informan yang bersangkutan merupakan pihak yang paling baik untuk diwawacarai secara mendalam seputar pengalaman dan aktivitasnya sebagai pengurus serikat pekerja pers atau media. Artinya informan yang dipilih adalah pekerja pers maupun mantan

pekerja pers yang pernah atau masih aktif sebagai pengurus atau anggota serikat pekerja pers di perusahaan media di Jakarta.

2. Peneliti akan melakukan wawancara mendalam terhadap informan yang dipilih yang dinilai memiliki *information rich* seputar pendirian dan aktivitas serikat pekerja pers di perusahaan media di Jakarta.



BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Strategi Komunikasi

Secara terminologis istilah strategi mengandung arti yang multidimensional. Dalam praktik sehari-hari, istilah strategi ini biasanya disamakan dengan “siasat” atau “taktik.” Karena itulah kata “strategi” ini sering digunakan ketika seseorang bermaksud menjelaskan tentang “siasat” atau “kiat.” Padahal, dalam artikelnya yang berjudul “*What is Strategy?*” Michael Porter (1996) menegaskan bahwa kata strategi ini mengandung cakupan makna yang begitu luas. Ada 8 (delapan) makna strategi sebagaimana dijelaskan oleh Michael Porter yaitu:

1. Penentu tujuan jangka panjang, program kerja, dan alokasi sumberdaya.
Dalam dimensi ini, strategi merupakan cara eksplisit dalam menentukan tujuan jangka panjang, sasaran-sasaran organisasi, program kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan alokasi sumberdaya yang diperlukan.
2. Penentu aspek keunggulan organisasi.
Di sini strategi dijadikan *power* yang efektif untuk menentukan segmentasi produk dan pasar. Segmentasi itu mencakup penentuan customer maupun pengenalan tentang kompetitor yang dihadapi.
3. Penentu tugas manajerial.
Dimensi ini memperlihatkan tiga perspektif organisasi sebagai korporasi, bisnis, dan fungsi-fungsi. Ketiga perspektif ini harus dilihat secara holistik dengan tetap memperhatikan perbedaan tugas manajerial masing-masing perspektif. Strategi dipisahkan dari sekedar efektivitas operasional yang terdiri dari serangkaian aktivitas. Di samping menentukan dan menyusun aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai level terbaik, strategi juga berperan memperlihatkan bagaimana aktivitas-aktivitas tersebut saling berhubungan.
4. Pola pengambilan keputusan yang saling mengikat.
Di sini strategi dilihat sebagai pola pengambilan keputusan berdasarkan masa lampau yang mungkin ikut menentukan apa yang harus dilakukan di masa depan.

5. Penentu imbalan, baik ekonomis maupun non-ekonomis kepada *stakeholders*.
Dimensi ini menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan bukan terbatas pada shareholders saja, tetapi juga kepada semua stakeholders, misalnya: karyawan, para manajer, pembeli, pemasok, dan sebagainya.
6. Pernyataan keinginan strategis.
Dimensi ini menempatkan strategi sebagai perumus posisi strategis organisasi tentang besarnya tantangan dalam mencapai tujuan. Di sini strategi tidak berhenti hanya pada penyusunan program-program yang sudah atau sedang berjalan, tetapi terus terarah pada pemusatan daya kreativitas dan mendorong organisasi ke posisi yang semakin jaya.
7. Sarana untuk mengembangkan kompetensi inti organisasi.
Dimensi ini mengalihkan fokus organisasi dari *strategic business unit* (SBU) ke level korporasi. Jika organisasi terfokus pada alokasi sumberdaya ke SBU semata, maka dalam jangka pendek mungkin akan menunjukkan kinerja baik. Tetapi pada suatu saat, organisasi akan melihat bahwa investasi untuk mengembangkan kompetensi inti tidak memadai sehingga kehilangan keunggulan untuk bersaing.
8. Upaya mengalokasikan sumberdaya untuk mengembangkan keunggulan daya saing yang berkesinambungan.
Di sini kompetensi inti terkait erat dengan sumberdaya organisasi. Dan strategi dilihat sebagai model investasi berbasis sumberdaya untuk mengembangkan sumberdaya sebagai sarana mencapai keunggulan. Di sini mau ditekankan bahwa keunggulan daya saing tergantung pada pengembangan sumberdaya organisasi.

Dari 8 (delapan) makna strategi di atas, ada 4 (empat) makna strategi yang maknanya berkorelasi dengan strategi komunikasi dalam konteks serikat pekerja pers, yakni:

- Strategi sebagai penentu tujuan jangka panjang, program kerja, dan alokasi sumberdaya.
- Strategi sebagai pola pengambilan keputusan yang saling mengikat.

- Strategi sebagai penentu imbalan, baik ekonomis maupun non-ekonomis kepada stakeholders.
- Strategi sebagai pernyataan keinginan strategis.

Sementara itu, strategi komunikasi seperti dijelaskan oleh Ronald D. Smith (2005 : 3) berkaitan dengan sejumlah aspek yaitu:

- a. Makin dewasanya peran manajerial dari sebuah organisasi
- b. Pemecahan masalah (*problem solving*)
- c. Pengambilan keputusan (*decision making*)
- d. Memanfaatkan peluang (*exploit opportunities*)
- e. Persuasif atau ajakan untuk membangun kesepahaman dan mendukung ide-ide yang diajukan.

Bagi sebuah organisasi seperti serikat pekerja pers, strategi komunikasi yang dirumuskan akan sangat dipengaruhi oleh aliran informasi dalam organisasi. R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2000 : 170-171) menyebut, proses aliran informasi sendiri merupakan proses yang rumit. Apa yang dikemukakan dalam struktur bisa saja bukan sesuatu yang sebenarnya terjadi. Sebab, pada kenyataannya informasi tidak mengalir secara harfiah. Artinya, informasi tidak bergerak. Namun yang sesungguhnya terlihat adalah penyampaian suatu pesan, interpretasi penyampaian tersebut, dan penciptaan penyampaian lainnya. Penciptaan, penyampaian, dan interpretasi pesan merupakan proses yang mendistribusikan pesan-pesan ke seluruh organisasi. Jadi, yang dinamakan aliran informasi dalam suatu organisasi sebenarnya adalah suatu proses dinamik; dalam proses ini pula pesan-pesan diciptakan, ditampilkan, dan diinterpretasikan secara tetap dan berkesinambungan.

Menilik pada kekhasan organisasinya, ada 3 (tiga) jenis aliran informasi yang bisa dikenali dari aktivitas para pengurus atau anggota serikat pekerja pers yaitu: komunikasi horisontal, komunikasi lintas-saluran, dan komunikasi informal. Secara lebih detail, pengertian, tujuan, dan metode dari masing-masing aliran informasi di atas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jeni-jenis aliran komunikasi

Aliran	Pengertian	Tujuan	Metode
Komunikasi Horisontal	Penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Di perusahaan media, unit kerja dapat berupa desk pemberitaan.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Berbagi rencana dan kegiatan ✓ Untuk memecahkan masalah bersama. ✓ Untuk memperoleh pemahaman bersama. ✓ Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan. ✓ Untuk menumbuhkan dukungan antarpersona. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interaksi pribadi pada waktu istirahat. ✓ Obrolan di telepon. ✓ Kegiatan sosial. ✓ Lingkaran kualitas.
Komunikasi Lintas-Saluran	Penyampaian informasi yang melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menghemat waktu dan sumberdaya. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dibutuhkan aturan dalam bentuk kebijakan umum yang membenarkan komunikasi lintas-saluran.
Komunikasi Informal	Komunikasi yang terjadi antarpegawai tanpa memperhatikan posisi dalam organisasi. Arah komunikasinya kurang stabil dan mengalir dari arah yang tidak dapat diduga sehingga jaringannya digolongkan sebagai selentingan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menyebarkan informasi secara cepat. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interaksi pribadi.

Sumber: Dimodifikasi dari R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2000 : 195-200)

2.2 Pengertian Pers

Menurut Effendy (1992), istilah pers berasal dari kata *persen* dalam bahasa Belanda atau *press* dalam bahasa Inggris, yang berarti menekan. Arti ini merujuk pada mesin cetak kuno yang harus ditekan dengan keras untuk menghasilkan karya cetak pada lembaran kertas. Penggunaan istilah pers mulai mengemuka pada tahun 1920-an. Saat itu pers digunakan untuk mengistilahkan jenis media yang secara khusus didesain bagi mencapai masyarakat yang sangat luas. Dalam pembicaraan sehari-hari, istilah pers ini kerap disingkat atau disebut menjadi media. Sementara itu, di mata para ahli, pers memiliki sejumlah pengertian guna menjelaskan fungsi dan perannya di tengah masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 40 tahun 1999 tentang Pers, yang dimaksud dengan pers adalah lembaga sosial dan wahana komunikasi massa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik yang meliputi mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik, dan segala jenis saluran yang tersedia.

Sementara itu, Oemar Seno Adji (1974 : 5) membagi pengertian pers menjadi 2 (dua) yakni pers dalam arti sempit dan pers dalam arti luas. Dalam arti sempit, pers mengandung pengertian sebagai penyiaran pikiran, gagasan, atau berita-berita dengan kata tertulis. Adapun pers arti luas mengandung pengertian dimasukkannya semua *mass media communications* yang memancarkan pikiran dan perasaan seseorang baik dengan kata-kata tertulis maupun dengan lisan.

Pakar lainnya yakni Kustadi Suhandang (2010 : 40) mendefinisikan pers sebagai seni atau ketrampilan mencari, mengumpulkan, mengolah, menyusun, dan menyajikan berita tentang peristiwa yang terjadi sehari-hari secara indah, dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hati nurani khalayaknya.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata pers memiliki beberapa pengertian yaitu: usaha percetakan dan penerbitan; usaha pengumpulan dan penyiaran berita; penyiaran berita melalui surat kabar, majalah, dan radio; orang yang bergerak dalam penyiaran berita; medium penyiaran berita, seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan film. Bertolak dari penjelasan tersebut,

penelitian ini akan lebih difokuskan pada pers yang mengandung pengertian sebagai orang yang bergerak dalam penyiaran berita khususnya dalam usahanya membentuk serikat pekerja pers.

2.2.1. Sejarah Pers di Indonesia

Penjelasan tentang sejarah pers di Indonesia terbagi ke dalam 6 (enam) masa atau periode waktu sesuai perkembangan politik yang terjadi, yaitu: masa penjajahan Belanda, masa pendudukan Jepang, masa revolusi fisik, masa demokrasi liberal dan demokrasi terpimpin, masa orde baru, masa era reformasi. Dinamika kehidupan pers di Indonesia mengalami pasang surut sesuai dengan masanya. Dinamika ini tentunya sangat dipengaruhi oleh kebijakan penguasa atau pemerintah di masing-masing periode waktu. Akibatnya, peran dan fungsi pers juga menjadi berbeda di setiap periode waktu. Secara lebih detail, dinamika kehidupan pers Indonesia akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Masa Penjajahan Belanda

Di masa penjajahan Belanda, sejumlah media cetak telah terbit. Namun, saat itu belum ada media cetak berkala yang menggunakan bahasa pribumi. Dalam bukunya berjudul “Kedudukan Pers Dalam Masyarakat” Parada Harahap (1951) menjelaskan, sampai akhir abad ke-19, koran berkala yang terbit di Batavia hanya memakai bahasa Belanda. Pembacanya hanya masyarakat yang mengerti bahasa tersebut. Ini dikarenakan, pada masa itu surat kabar diatur oleh pihak *Binnenland Bestuur* (penguasa dalam negeri). Isi beritanya juga kurang seru dan “kering,” yakni seputar aktivitas pemerintah yang monoton, kehidupan para raja dan sultan di Jawa hingga berita ekonomi dan kriminal. Situasi ini berubah pada saat memasuki abad 20, tepatnya di tahun 1903. Pada tahun tersebut, koran mulai menghangat. Soal politik dan perbedaan paham antara pemerintah dan masyarakat mulai diberitakan.

Masih menurut Parada Harahap (1951), zaman menghangatnya koran ini dipicu oleh *dicentralisatie wetgeving* (aturan yang dipusatkan). Akibatnya, beberapa kota besar di kawasan Hindia Belanda menjadi kota yang berpemerintahan otonom sehingga ada para petinggi pemerintah,

yang dijamin oleh hak *onschenbaarheid* (tidak bisa dituntut), berani mengkritik dan mengoreksi kebijakan atasannya.

Seiring menghangatnya pemberitaan kala itu, dunia pers di Hindia Belanda juga makin ramai dengan terbitnya “Medan Prijaji.” Inilah surat kabar pertama yang dikelola kaum pribumi. Munculnya surat kabar ini bisa dikatakan merupakan masa permulaan bangsa pribumi terjun dalam dunia pers yang berbau politik. Pemerintah Belanda menyebutnya *Inheemsche Pers* (Pers Bumiputra).

Menurut pemerhati pers Andreas Harsono (2007), kelahiran “Medan Prijaji” merupakan tonggak awal sejarah pers Indonesia sebagaimana diulas secara detail oleh novelis Pramoedya Ananta Toer dalam bukunya berjudul Sang Pemula. Perihal tonggak awal pers Indonesia ini, menurut Andreas Harsono (2007) juga menimbulkan polemik. Ada yang berpendapat, sejarah pers Indonesia dimulai sejak Republik Indonesia ada. Yakni, semua media cetak yang terbit, atau sudah terbit, pada Agustus 1945, di seluruh wilayah Indonesia. Namun seperti diketahui, secara *de facto* wilayah Indonesia pada 1945 hanya meliputi Jawa dan Sumatra. Belanda praktis menguasai pulau-pulau lain. Bahkan sesudah perjanjian Linggarjati, wilayah Indonesia malah menciut menjadi hanya Yogyakarta dan beberapa tempat lain di Pulau Jawa. Artinya, secara legal Indonesia baru diakui dunia internasional sesudah penyerahan kedaulatan dari Kerajaan Belanda ke Republik Indonesia Serikat pada 27 Desember 1949.

2. Masa Pendudukan Jepang

Hengkangnya Belanda dari Indonesia yang diikuti dengan pendudukan Jepang sangat mempengaruhi kehidupan pers pada 1942-1945. Menurut Abdullah Latief (1980), pada masa pendudukan Jepang, sejumlah surat kabar Indonesia yang semula berusaha dan berdiri sendiri dipaksa bergabung menjadi satu. Seluruh bidang usahanya juga disesuaikan dengan rencana serta tujuan tentara Jepang untuk memenangkan “*Dai Toa Senso*” atau Perang Asia Timur Raya. Dengan demikian, di zaman pendudukan Jepang pers merupakan alat propaganda

dan publikasi bagi Jepang. Seluruh berita dan tulisan yang dimuat hanyalah pro-Jepang.

Di zaman Jepang pula semua pers Belanda ditutup, dan pada lazimnya, kaum wartawan Belanda masuk kamp interniran, kecuali satu dua orang yang bersedia dipergunakan tenaganya oleh Jepang untuk keperluan propaganda. Salah satu di antaranya ialah J.H. Ritman, pemimpin redaksi *Het Bataviasch Nieuwsblad*. Dia dipekerjakan di radio pemerintah yang dikuasai Jepang. Pada masa revolusi dia menerbitkan *Nieuwsgier* yang mula-mula berwujud stensilan dan kemudian terbit tercetak.

3. Masa Revolusi Fisik

Pada masa ini, peran yang dimainkan oleh pers Indonesia dengan sendirinya sejalan dengan perjuangan rakyat Indonesia. Seperti dipaparkan Edwar C. Smith (1986 : 73), pada masa itu tidak sedikit dari para wartawan yang langsung turut serta dalam usaha-usaha proklamasi. Semboyan “Sekali Merdeka Tetap Merdeka” menjadi pegangan teguh bagi para wartawan. Periode tahun 1945 sampai 1949 yang biasa dinamakan periode revolusi fisik membawa coraknya tersendiri dalam sifat dan fungsi pers Indonesia saat itu. Dalam periode ini, pers Indonesia dapat digolongkan ke dalam dua kategori, yaitu pertama, pers yang terbit dan diusahakan di daerah yang dikuasai oleh pendudukan sekutu, kemudian Belanda, dan kedua pers yang terbit diusahakan di daerah yang dikuasai oleh pejuang Indonesia yang kemudian turut bergerilya.

Kehidupan pers Indonesia pada masa revolusi fisik tumbuh bersama semangat kemerdekaan atau patriotisme. Indonesia yang baru saja memproklamkan kemerdekaannya dan mencoba bangkit untuk menata kehidupan kebangsaan di atas kedaulatan sendiri belum bisa mengembangkan sistem pers yang memuaskan seluruh lapisan masyarakat. Selain itu kedaulatan dan persatuan bangsa masih harus terus diuji karena masih adanya ancaman dari luar negeri seperti dari Belanda yang mengandalkan tentara NICA. Begitu pula dari dalam negeri belum sepenuhnya stabil karena adanya ancaman keamanan di mana-mana.

Pada masa itu, Indonesia juga tengah mengalami dualisme sistem pemerintahan, yaitu sistem pemerintahan yang demokratis berdasarkan UUD 1945, dan pemerintahan otoriter Kolonial Belanda NICA yang kembali ke Indonesia membonceng tentara Sekutu. Sebelum masuknya tentara Sekutu dan NICA, pada awal kemerdekaan, pers Indonesia mengalami euforia kebebasan setelah terlepas dari tekanan penjajahan Belanda dan Jepang. Misi utama pers saat itu adalah menyebarkan proklamasi kemerdekaan dan mempersiapkan masyarakat dalam melawan Jepang yang masih berada di Indonesia. Dibandingkan dengan kebebasan saat dalam tekanan penjajah, kebebasan pers saat itu mengalami perubahan yang signifikan dari pers otoriter ke pers liberal. Pers dengan bebas menyerukan agar rakyat mengadakan pergerakan dalam merebut senjata di kamp Jepang dan memberitakan secara luas hasil pergerakan rakyat tersebut. Kondisi inilah yang menurut Muchtar Lubis merupakan awal dari perjuangan pers secara terbuka.

Pers pada awal kemerdekaan sebagai mitra bagi pemerintah dalam mencari kebenaran, mempertahankan kemerdekaan dan menggerakkan rakyat untuk melawan penjajah. Secara struktural, pers Indonesia tumbuh dengan baik, setiap warga negara dapat menerbitkan surat kabar tanpa adanya batasan, perizinan dan semacamnya dari penguasa. Sebagaimana dikutip oleh Smith dalam Sullivan (1967), “pada tahun 1948 Indonesia menerbitkan 45 surat kabar dengan oplah 227 ribu sehari. Di tempat yang tidak ada surat kabar, orang Indonesia menerbitkan surat kabar stensilan.

4. Masa Demokrasi Liberal dan Demokrasi Terpimpin

Di masa Demokrasi Liberal dan Demokrasi Terpimpin, seperti diungkapkan Taufik Rahzen (2007 : 425), kebebasan pers dan kebebasan berpolitik tumbuh bersamaan. Di masa ini, benturan wacana ideologi bernegara mengeras, bahasa pers berada dalam sirkuit yang berbatu, riuh, dan bergesek panas. Sejumlah tokoh pers lahir di masa ini, seperti BM Diah dengan *Merdeka*, Rosihan Anwar dengan *Pedoman*, Mochtar Lubis dengan *Indonesia Raya*, Njoto dengan *Harian Rakjat*, Suardi Tasrif dengan *Harian Abadi*, berusaha membungkus bahasa sebagai refleksi

sebuah bangsa yang sedang mencari format kebebasan individu, ideologi, dalam hubungannya dengan negara.

5. Masa Orde Baru

Kehadiran Orde Baru secara langsung turut mengubah kehidupan pers Indonesia. Menurut Rizal Malarangeng (2010 : 3), di era Orde Baru, pers Indonesia mengalami ideologisasi. Orde Baru dengan segenap kemampuannya mengarahkan pers Indonesia untuk menjadi pers pembangunan atau dalam istilah yang lebih ideologis disebut dengan pers Pancasila.

Pada masa Orde Baru pula menurut Tebba (2005 : 22), segala penerbitan di media massa berada dalam pengawasan pemerintah yaitu melalui departemen penerangan. Bila ingin tetap hidup, maka media massa tersebut harus memberitakan hal-hal yang baik tentang pemerintahan orde baru. Pers seakan-akan dijadikan alat pemerintah untuk mempertahankan kekuasaannya, sehingga pers tidak menjalankan fungsi yang sesungguhnya yaitu sebagai pendukung dan pembela masyarakat.

6. Masa Era Reformasi

Salah satu jasa pemerintahan B.J. Habibie pasca Orde Baru adalah diberikannya ruang bagi pers yang bebas. Pemerintahan Presiden Habibie mempunyai andil besar dalam membangun kebebasan pers. Ketika reformasi 1998 bergulir di Indonesia, pers nasional bangkit dari keterpurukannya dan kran kebebasan pers dibuka lagi yang ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999. Menurut Anwar Arifin (2003 : 22), inilah era di mana media massa memiliki kebebasan yang luas, terutama dalam melakukan kontrol dan koreksi terhadap jalannya pemerintahan (eksekutif). Sejalan dengan itu, penerbitan pers tidak perlu lagi memiliki izin (Surat Izin Usaha Penerbitan Pers-SIUPP), dan tidak lagi dikenal adanya sensor dan pembredelan. Inilah yang membuka peluang bagi siapa pun dan kapan pun untuk membuat penerbitan pers tanpa persyaratan yang rumit. Namun, komitmen pemerintah terhadap kebebasan pers kian melemah

pada era Presiden Megawati. Menurut Launa (2008), hal itu tampak dalam kasus hukum yang menimpa Majalah Tempo. Ketika kantor dan media ini diserbu dan para wartawannya dianiaya massa akibat berita "Ada Tommy di Tenbang", hanya Amien Rais (Ketua MPR saat itu), yang datang mengunjungi wartawan Tempo. Pejabat lain tak tampak bersimpati, apalagi berempati. Sementara itu, di masa Yudhoyono, intervensi pemerintah atas kebebasan pers muncul dalam bentuk pemangkasan fungsi dan wewenang Komisi Penyiaran Indonesia (KPI) sebagai regulator penyiaran nasional. Melalui paket peraturan pemerintah tentang penyiaran, pemerintah kembali mengoreksi fungsi regulasi penyiaran KPI, seperti tercermin dalam revisi Undang-Undang Penyiaran Nomor 32 Tahun 2002 dan Undang-Undang Pers Nomor 40 Tahun 1999.

2.2.2. Industri Pers di Indonesia

Istilah "industri pers" mulai dikenalkan di Indonesia oleh Hendrikus Gerardus Rorimpandey yang tak lain adalah perintis dan sesepuh harian sore Sinar Harapan. Dialah orang pertama di kalangan pers yang merealisasikan rasa memiliki perusahaan di antara karyawan dengan mengikutsertakan kepemilikan saham di antara mereka. Rorimpandey juga merintis aspek non-keredaksian seperti bagian keuangan, sirkulasi, iklan, dan percetakan, sebagai bagian yang sama menentukannya dengan aspek keredaksian. Bagi Roripandey, aset paling utama dari penerbitan pers adalah sumber daya manusianya. Karena itu selain memberikan yang terbaik bagi karyawan, Rorimpandey juga mendirikan koperasi karyawan. Dengan demikian pemilikan saham perusahaan penerbitan pers diberikan kepada karyawan melalui koperasi sebesar 20% dan bahkan pernah melebihi 30%. Gagasan itulah yang menginspirasi Menteri Penerangan Harmoko untuk menganjurkan kepada penerbitan pers agar memberi saham kepada karyawan minimal 20% (Tunggul Tauladan 2007 : 277).

Perkembangan industri media di Indonesia mulai terasa ketika Soeharto ditunjuk sebagai Presiden Republik Indonesia menggantikan Soekarno. Di awal pemerintahannya, Soeharto membredel surat kabar yang menjadi organ Partai Komunis Indonesia (PKI). Soeharto juga melakukan pembersihan terhadap

ratusan wartawan yang punya hubungan dengan PKI. Namun sepanjang tahun 1965 sampai 1972, Soeharto justru mengeluarkan 1.559 surat izin penerbitan (SIP). Bahkan, menghidupkan kembali beberapa surat kabar Merdeka, Pedoman, dan Indonesia Raya yang sebelumnya dilarang terbit di masa Soekarno (Ferdinand Hutagalung 2000)

Saat itu melalui kebijakan stabilitas politiknya, Orde Baru menjadikan ekonomi sebagai panglima. Menggeser paradigma Orde Lama yang lebih memilih politik sebagai panglima. Orde Baru, seperti dikatakan Rizal Malarangeng (2010 : 53) memilih pola pembangunan ekonomi kapitalis atau sistem ekonomi pasar. Di mana, bagian substansialnya adalah persaingan produk, promosi, dan periklanan di sektor industri pers. Kompas sebagai perusahaan media yang sedang berkembang saat itu, menurut Rizal, meraup dana iklan yang begitu besar. Terlebih di awal 1970-an, tingkat kemampuan masyarakat untuk mengonsumsi produk pers juga ikut membaik. Pada tahun-tahun berikutnya, industri media di Indonesia kian berkembang sejak akhir tahun 1980-an (Yanuar Nugroho dkk. 2012).

2.2.3. Pekerja Pers

Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “pekerja” mengandung pengertian sebagai: orang yang bekerja; orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawan. Dengan demikian, maka yang dimaksud oleh pekerja pers adalah orang yang bekerja dengan menjadi buruh atau karyawan di perusahaan pers. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 tahun 1999 tentang Pers, yang disebut perusahaan pers adalah badan hukum Indonesia yang menyelenggarakan usaha pers meliputi: perusahaan media cetak, media elektronik, dan kantor berita, serta perusahaan media lainnya yang secara khusus menyelenggarakan, menyiarkan, atau menyalurkan informasi.

Dalam praktiknya sehari-hari, istilah pekerja pers kerap diidentikkan dengan wartawan, reporter, jurnalis, *video journalist* (VJ), kontributor, dan koresponden. Hal itu terjadi karena pengertian pers sendiri melekat pada kegiatan jurnalistik. Adapun pelaku utama kegiatan jurnalistik ini adalah para wartawan

yang sesuai Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers memiliki pengertian sebagai orang yang secara teratur melaksanakan kegiatan jurnalistik.

Padahal, dalam beberapa kasus sengketa pekerja pers, yang dimaksud pekerja pers ini bermakna lebih luas lagi yakni orang-orang yang bekerja di perusahaan pers baik media cetak, elektronik, maupun *on line*. Aktivitas di perusahaan pers biasanya melibatkan banyak orang dari berbagai divisi. Karena itulah, pengertian pekerja pers di sini tidak bisa dipersempit sebatas pada orang-orang yang rutin melakukan pekerjaan jurnalistik namun juga perlu diperluas pada orang-orang yang mendukung pekerjaan jurnalistik di perusahaan pers.

2.2.4. Serikat Buruh

Sejarah serikat buruh di Indonesia bisa dirunut sejak zaman kolonial Belanda. Pengorganisasian para buruh ini menurut Iskandar Tedjasukmana (1958 : 2) sudah mulai ada sejak 1908. Hingga tahun 1942, keberadaan serikat buruh di Indonesia – yang saat itu belum merdeka – banyak bersentuhan dengan gerakan politik. Ada banyak tokoh serikat buruh yang menjadi anggota partai politik dan ada banyak pula fungsionaris partai politik yang memegang kedudukan di serikat buruh.

Melihat pada sejarahnya yang panjang, istilah serikat buruh juga bukan hal yang asing lagi dalam perbincangan masyarakat. Secara definitif, seperti tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serikat buruh atau serikat pekerja berarti organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

2.2.5. Serikat Pekerja Pers

Bila dibandingkan dengan istilah serikat buruh, istilah serikat pekerja pers tergolong baru baik bagi masyarakat maupun bagi para insan media. Ini tidak lepas dari kondisi yang ada saat ini. Di mana, belum semua perusahaan media di

Indonesia mengakomodir pembentukan serikat pekerja pers. Koordinator Divisi Serikat Pekerja AJI Indonesia Winuranto Adhi (2009) menyebut, pertumbuhan serikat pekerja di sektor media masih tergolong lamban daripada serikat pekerja sektor lain. Hingga September 2009, tercatat baru ada 26 serikat pekerja yang berdiri.

Mengacu pada fakta di atas, penulis menilai, tidak mengherankan jika isu serikat pekerja pers kurang atau bahkan tidak populer di kalangan pekerja pers. Padahal dalam aktivitas jurnalistiknya, para pekerja pers (baca: wartawan, reporter) kerap memberitakan kegiatan serikat buruh maupun kasus-kasus perburuhan. Artinya, isu seputar serikat buruh bukan hal asing bagi para pekerja pers.

Menurut penulis, ditinjau dari prinsipnya, pengertian serikat buruh tidak berbeda jauh dengan serikat pekerja pers. Adanya pelekatan kata pers, memberi pengertian khusus bahwa serikat pekerja pers ini beranggotakan para wartawan serta orang-orang yang bekerja di perusahaan media. Mengacu pada definisi serikat pekerja sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka serikat pekerja pers adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja pers di perusahaan media maupun di luar perusahaan media, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja pers serta meningkatkan kesejahteraan pekerja pers dan keluarganya.

2.3 Ekonomi Media

Kajian seputar eksistensi serikat pekerja pers di perusahaan media kurang lengkap jika tidak memasukkan perspektif teoretis ekonomi media. Ekonomi media (*media economics*) menjadi pintu kajian kritis karena keberadaan serikat pekerja pers juga tak bisa dilepaskan dari geliat bisnis media. Sebagai entitas bisnis dan ekonomi, kebijakan, sikap, dan keputusan perusahaan media diatur berdasarkan prinsip ekonomi.

Samuelson dan Nordhaus dalam Alan B. Albarran (1996 : 4) menyebut, ekonomi merupakan kajian tentang bagaimana masyarakat – dalam hal ini bisa

perusahaan atau organisasi – menggunakan sumber daya yang langka untuk menghasilkan komoditas yang bernilai dan kemudian mendistribusikannya di antara kelompok yang berbeda. Dalam kajian ekonomi, konsep sumber daya dimaknai sebagai alat untuk memproduksi barang dan jasa. Di mana, sumber daya ini terdiri dari dua jenis yakni yang terlihat (*tangible*) dan tak terlihat (*intangible*). Sumber daya dipandang sebagai hal yang langka karena ketersediaannya yang terbatas (*finite*). Lebih lanjut, menurut Alan B. Albarran (1996 : 5), ekonomi media merupakan studi atau kajian tentang bagaimana industri media menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi konten yang didistribusikan di antara konsumen dalam masyarakat guna memuaskan beragam keinginan dan kebutuhan.

Di tengah kelangkaan sumber daya tersebut – khususnya sumber daya manusia – industri media yang ada saat ini juga didominasi oleh perusahaan dan korporasi besar. Di Indonesia sendiri, berdasarkan penelitian terakhir yang dilakukan oleh Yanuar Nugroho dari *Centre for Innovation Policy and Governance* (CIPG), saat ini ada 12 grup besar yang menguasai hampir seluruh kanal media di Indonesia. 12 grup besar yang dimaksud itu adalah MNC Media Group, Jawa Pos Group, Kompas Gramedia Group, Mahaka Media Group, Elang Mahkota Teknologi, CT Corp, Visi Media Asia, Media Group, MRA Media, Femina Group, Tempo Inti Media dan Beritasatu Media Holding (Antara, 8 Maret 2012).

Namun penelitian CIPG di atas tidak melihat lebih jauh dampak konglomerasi media terhadap eksistensi serikat pekerja pers di perusahaan media. Padahal, sebagai bagian sentral dari sebuah industri media, pekerja pers atau pekerja media takkan pernah lepas dari isu hubungan industrial. Sementara, pemusatan kepemilikan media oleh grup besar berpeluang untuk menciptakan terjadinya pemberlakuan kebijakan yang seragam atau uniformitas terhadap para karyawan atau pekerjanya. Di sinilah benang merah yang bisa dijadikan landasan pentingnya melihat keberadaan serikat pekerja sebagai unit mikro di sebuah perusahaan media.

2.4 Kesadaran Kelas Menurut Karl Marx

Kesadaran kelas proletarian sebagaimana dijelaskan Marx dan Engels dalam Coen Husain Pontoh (2011), terbagi atas dua: *class in itself* (kelas pada dirinya sendiri) dan *class for itself* (kelas untuk dirinya sendiri).

a. *Class In Itself*

Secara konsepsional, *class in itself* merujuk pada apa yang disebut Hal Drapper (1978 : 40) sebagai kelas pekerja yang teratomisasi, yakni kelas pekerja yang tidak terorganisir. Sebagai buruh dia sadar dirinya berbeda dengan majikannya tidak lebih. Menurut Ralph Miliband (1971 : 22-23), secara lebih tegas Lenin dalam karya klasiknya berjudul *What Is to Be Done?* membahasakan kesadaran *class in itself* sebagai kesadaran serikat buruhisme (*trade union conciusness*).

b. *Class For Itself*

Mengacu pada penjelasan Henry M. Christman (1987 : 73-74) *class for itself* adalah kesadaran bahwa keberadaan seseorang secara sosial melekat dalam struktur masyarakat kapitalis yang antagonistik, sehingga jika dia ingin kelasnya bebas maka ia harus menghancurkan kapitalisme, tapi penghancuran itu sendiri bukan hanya prasyarat bagi pembebasan kelasnya, tapi pembebasan masyarakat keseluruhan. Sementara itu, merujuk pada penafsiran Lenin dalam Ralph Miliband (1971 : 23), *class for itself* dimaknai sebagai kesadaran sosial demokratis (*social-democratic conciousness*).

Lebih jauh, Ralph Miliband (1971 : 22-23) membagi kesadaran kelas ini menjadi 4 (empat) lapisan. Untuk lebih mudahnya, penjelasan keempat lapisan kelas ini disajikan dalam tabel berikut:

Lapisan	Penjelasan
Pertama	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sudah ada persepsi yang akurat dari anggota kelas sebagai individu proletariat. ✓ Individu yang dimaksud sudah merasa bahwa dirinya berbeda dengan majikannya. ✓ Tidak berlaku bagi individu buruh yang berpikir bahwa dirinya adalah bagian dari kelas menengah.
Kedua	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adanya kepentingan mendesak dari para anggota kelas tersebut.

Ketiga	✓ Adanya kehendak untuk memajukan kepentingan kelasnya.
Keempat	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kepentingan yang diajukan bukan atas dasar kepentingan tertentu, kepentingan kelas, maupun kepentingan mendesak dari para individu buruh. ✓ Adanya kesadaran kelas dari individu buruh untuk memajukan kepentingan yang lebih umum dan global atas dasar kesadaran <i>class for itself</i>.

Dalam analisisnya, Ralph Miliband (1971 : 22-23) menjelaskan, kesadaran tingkat pertama dan kedua ini belum tentu saling berinteraksi: misalnya, boleh jadi anggota dari kelas pekerja ini menjadi sadar, bahkan sangat sadar akan kepentingan mendesaknya sebagai kelas proletariat, tanpa menyadari apa sebenarnya kepentingan mendesak yang mereka butuhkan itu. Bahkan menurut Miliband, jika kedua level kesadaran itu menyatu dalam anggota kelas, hal itu tidak otomatis akan meningkat ke level ketiga kesadaran kelas, yakni kehendak untuk memajukan kepentingan kelasnya.

Jadi, menurut Coen Husain Pontoh (2011) sangat mungkin individu buruh memiliki persepsi yang jelas akan kelasnya dan juga kepentingan kelasnya. Namun tidak berkeinginan untuk melakukan apapun untuk memajukan kepentingannya, apapun alasannya. Misalnya saja, mereka tidak melihat pentingnya organisasi kelas, tidak merasa berkepentingan untuk terlibat dalam protes-protes yang menuntut pemenuhan kebutuhan mendesaknya. Boleh jadi, yang mereka lakukan adalah mencari cara bagaimana agar kepentingan pribadinya lebih didahulukan ketimbang kepentingan kelasnya.

Dari keempat lapisan kesadaran kelas di atas, menurut Miliband, lapisan yang keempat merupakan yang paling sulit terwujud. Karena itulah kelas buruh memiliki kesadaran palsu ketika mereka gagal memahami kepentingannya yang dibutuhkan untuk menghancurkan kapitalisme; di mana penghancuran itu sendiri bukan hanya syarat bagi pembebasan kelasnya, namun juga masyarakat keseluruhan.

2.5 Pengertian Konflik

Banyak orang berpendapat bahwa konflik itu buruk. Bahkan menurut Dian (2011), sejumlah penelitian menyebutkan konflik itu disfungsional, artinya menggerogoti fungsi-fungsi yang mestinya dijalankan oleh sebuah organisasi. Secara harfiah, menurut kamus (www.artikata.com), konflik diartikan sebagai percekocokan; perselisihan; pertentangan. M. Nicholson (1992 : 11) menjelaskan sejumlah asumsi tentang konflik yaitu:

- Konflik merupakan ekspresi dari kepentingan yang berlawanan (*expression of opposing interests*).
- Konflik merupakan karakteristik dari masyarakat moderen (*characteristic for modern societies*).
- Konflik bersifat endemik dalam masyarakat moderen.

Bagi Eka Ambara (2010), perbedaan pendapat bahkan konflik adalah suatu keniscayaan yang pasti akan terjadi di sebuah organisasi. Ini dikarenakan, tatanan kelompok sosial dari keluarga – sebagai kelompok sel yang paling kecil masyarakat - organisasi formal, maupun nonformal, pasti selalu terdiri dari paling sedikit dua atau lebih orang yang memiliki sifat, minat, bakat, harapan, dan impian kehidupan yang berbeda. Alhasil, setiap komunikasi yang terjadi dalam suatu kelompok tidak selalu satu pendapat atau satu kesepahaman.

2.6 Pengertian Hubungan Industrial

Secara universal, menurut Teguh Bachtiar (2010) hubungan industrial merupakan terjemahan dari *industrial relations* yakni hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dengan penerima kerja di lingkungan perusahaan atau industri yang menyangkut kepentingan-kepentingan mereka. Hubungan yang terjadi antara lain meliputi:

- sikap dan perilaku,
- pola kerjasama,
- konflik dan penyelesaian konflik di antara mereka dan lain-lain.

Penjelasan lain dari Noel S. Wood (1975) menyebutkan, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan.

Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *management-employees relationship*.

Dalam praktiknya, hubungan industrial mengandung sejumlah prinsip yang didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Prinsip-prinsip hubungan industrial seperti dipaparkan Payaman J. Simanjuntak (2009) adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha dan pekerja, demikian Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
2. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.
3. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.
4. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.
5. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusahan dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
6. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.

Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 butir 16, hubungan industrial didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan UUD 1945.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Kualitatif

Menurut Rachmat Kriyantono (2006 : 52-53) riset komunikasi dapat dibedakan berdasarkan pendekatannya. Pendekatan ini pada dasarnya merupakan falsafah yang mendasari suatu metodologi riset. Penggunaan pendekatan kualitatif berasal dari pendekatan interpretif (subyektif). Pendekatan interpretif ini mempunyai dua varian, yakni konstruktivis dan kritis. Perbedaan antarpendekatan ini dapat diketahui berdasarkan empat landasan falsafahnya yaitu: ontologis, epistemologis, aksiologis, dan metodologis. Secara lebih lengkap, pengertian antarpendekatan ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Falsafah	Pengertian
Ontologis	Menyangkut sesuatu yang dianggap sebagai realitas <i>What is the nature of reality?</i>
Epistemologis	Menyangkut bagaimana cara mendapatkan pengetahuan <i>What is the nature of the relationship between the inquirer & knowable?</i>
Aksiologis	Menyangkut tujuan atau untuk apa mempelajari sesuatu <i>Ethics and value</i>
Metodologis	Mempelajari teknik-teknik dalam menemukan pengetahuan <i>How should the inquirer go about finding out knowledge?</i>

Penelitian tentang Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial ini akan dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Menurut Yusufhadi Miarso (2005) pendekatan kualitatif digunakan bila seorang peneliti berusaha menafsirkan realitas dan berusaha membangun teori berdasarkan apa yang dialami. Jonathan Sarwono (2011 : 15-16) menjelaskan, pendekatan kualitatif ini dipilih karena memiliki sejumlah kelebihan yakni:

- Data didasarkan pada kategori-kategori makna yang dimiliki oleh orang-orang yang diteliti.
- Bermanfaat untuk melakukan kajian secara mendalam dengan hanya menggunakan sedikit orang yang dijadikan sebagai sasaran riset.
- Bermanfaat untuk menggambarkan fenomena yang kompleks.
- Menyediakan informasi kasus individual.
- Dapat dilakukan komparasi dan analisis silang dengan kasus lain.
- Memberikan pemahaman dan deskripsi pengalaman-pengalaman pribadi orang-orang yang dikajinya.
- Dapat menggambarkan fenomena secara detil ketika fenomena tersebut berasal dari dan tertanam pada konteks setempat.
- Peneliti mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual dan latar yang berhubungan dengan kepentingan riset.
- Peneliti dapat mengkaji proses-proses dinamis, yaitu pola-pola dan perubahan urutan-urutan dokumentasi.
- Peneliti dapat menggunakan metode kualitatif *grounded theory* secara induktif untuk menghasilkan teori tentatif tetapi dapat menerangkan suatu gejala tertentu.
- Dapat digunakan untuk menentukan penyebab *idiographic* atau penyebab-penyebab terjadinya suatu kejadian.

3.2 Pembatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan mengingat hanya dilakukan berdasarkan studi kasus atau *case study* tentang strategi komunikasi serikat pekerja pers atau media dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial di perusahaan media yang berada atau berkantor di Jakarta. Para informan yang diwawancarai secara mendalam juga terbatas pada figur yang pernah menjabat sebagai ketua atau pengurus serikat pekerja pers atau media.

3.3 Strategi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metodologi studi kasus atau *case study*. Myers (2009) dalam Samiaji Sarosa (2012 : 116) mendefinisikan *case*

study kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan bukti empiris dari satu atau lebih organisasi dan peneliti berusaha mempelajari permasalahan dalam konteksnya. Bukti diperoleh dari berbagai sumber meskipun realitanya sebagian besar berupa data wawancara dan dokumen.

Metodologi *case study* dapat digunakan sebagai salah satu metodologi yang dipakai dalam suatu tahapan penelitian pada fase eksplorasi topik penelitian. *Case study* juga dapat digunakan untuk menemukan faktor atau permasalahan yang relevan dan dapat diaplikasikan ke dalam situasi yang mirip. Selain eksplorasi, *case study* juga dapat digunakan dalam penelitian eksploratori ketika teori dan literatur yang membahas suatu permasalahan penelitian ada dan tersedia dengan melimpah. (Myers dalam Samiaji Sarosa, 2012 : 117). Dalam kondisi demikian *case study* digunakan untuk menguji teori, menjelaskan penyebab suatu kejadian, dan membandingkan teori.

Case study dapat digunakan dengan tiga aliran yang berbeda yaitu positivistik, interpretif, dan studi kritis (Myers dalam Samiaji Sarosa, 2012 : 118). Dalam penelitian ini, akan digunakan *case study* yang bersifat interpretif. *Case study* interpretif berusaha memahami suatu fenomena melalui pemaknaan dari orang-orang yang terlibat di dalamnya (Myers dalam Samiaji Sarosa, 2012 : 118). *Case study* interpretif juga berusaha mengedepankan cerita dan argumen mengenai suatu fenomena. Kualitas *case study* interpretif ditentukan dari seberapa logis dan masuk akal nya cerita dan argumen peneliti.

Case study interpretif digunakan karena penelitian tentang strategi komunikasi serikat pekerja pers dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial ini tergolong menarik dan baru. Menarik dan baru mengingat penelitian ini berusaha memberitahukan kepada komunitas akademik sesuatu yang tadinya belum banyak diungkap. Selain itu juga melakukan eksplorasi suatu obyek yang baru atau membantah teori yang sudah ada. Lebih jauh lagi, penelitian ini menarik dilihat dari kondisi dan posisi peneliti sendiri yang pernah bekerja sebagai wartawan sekaligus pengurus serikat pekerja di perusahaan media. Menurut Fenno (1986) dalam Samiaji Sarosa (2012 : 119) kedekatan peneliti, pengetahuan peneliti yang mendalam dan ketertarikan peneliti terhadap suatu *case* merupakan kriteria pemilihan yang baik.

Guna mendukung penelitian *case study* interpretif ini, peneliti akan menggali data-data sekunder yang berasal dari buku maupun publikasi lainnya di media *on line*. Studi pustaka ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran utuh tentang kasus-kasus pembentukan serikat pekerja pers di Indonesia. Selanjutnya, peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan sejumlah narasumber yang pernah aktif menjadi penggagas, pendiri, maupun pengurus serikat pekerja pers.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan riset tentang Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial ini, peneliti akan melakukan wawancara mendalam (*depth interviews*) dengan sejumlah narasumber terpilih yang jumlahnya terbatas. Metode wawancara mendalam, seperti dijelaskan Rachmat Kriyantono (2006 : 65) adalah metode riset di mana periset melakukan kegiatan wawancara tatap muka secara mendalam dan terus menerus untuk menggali informasi dari responden. Karena itu, responden disebut juga informan. Metode ini memungkinkan periset untuk mendapatkan alasan detail dari jawaban responden yang antara lain mencakup: opini, motivasi, nilai-nilai, serta pengalaman-pengalamannya ketika terlibat aktif sebagai pengurus serikat pekerja pers yang mengharuskan informan berkomunikasi dengan manajemen perusahaan untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial yang terjadi.

Pengumpulan data akan dilakukan 2 tahap. Untuk data primer akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam. Sementara, data sekunder akan diperoleh melalui studi pustaka yang bersumber pada buku maupun publikasi lainnya. Materi wawancara mendalam ini mengacu pada rumusan masalah. Peneliti akan menggali opini, motivasi, nilai, serta pengalaman informan seputar pembentukan serikat pekerja pers serta strategi komunikasi yang ditempuh organisasi serikat pekerja pers dalam menyampaikan aspirasinya yang terkait dengan penyelesaian konflik industrial.

Materi pertanyaannya disusun berdasarkan hasil studi pustaka, data sekunder yang diperoleh peneliti, serta konsep atau teori pendukung. Dengan demikian, pertanyaan untuk masing-masing informan dipastikan berbeda karena disesuaikan dengan:

- Latar belakang kepemilikan perusahaan media yang bersangkutan.
- Kebijakan manajemen terhadap karyawan untuk membentuk serikat pekerja.
- Tuntutan yang diajukan oleh serikat pekerja pers.
- Gaya komunikasi yang digunakan oleh serikat pekerja pers di masing-masing media.
- Kasus-kasus konflik hubungan industrial yang pernah terjadi di masing-masing perusahaan media.
- Pengalaman informan pada saat terlibat dalam penyelesaian konflik hubungan industrial.

Agar lebih sistematis, peneliti juga membuat satuan kajian berdasarkan pada masalah yang diteliti yang dipadu dengan konsep serta teori pendukung yang relevan. Untuk lebih lengkapnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Kajian	Sub Kajian	Konsep dan Teori Pendukung
Strategi Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keberhasilan pekerja pers untuk bisa mendirikan serikat pekerja di perusahaan media. - Tingkat keberhasilan serikat pekerja pers dalam menyampaikan aspirasinya kepada manajemen perusahaan. - Tingkat keberhasilan serikat pekerja pers dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategi proaktif dan strategi reaktif (Ronald. D. Smith) - Strategi komunikasi untuk kepentingan: pemecahan masalah, pengambilan keputusan, memanfaatkan peluang, dan persuasif (Ronald. D. Smith).

Serikat Pekerja Pers	- Motivasi pembentukan serikat pekerja pers atas dasar kesadaran kelas.	- Teori kesadaran kelas yakni <i>class for itself</i> dan <i>class in itself</i> dari Karl Marx. - Aliran komunikasi antarpekerja pers yaitu: aliran komunikasi horisontal, lintas-saluran, dan informal.
Konflik Hubungan Industrial	- Kasus-kasus hubungan industrial di perusahaan media yang diketahui, dan dialami informan.	- Teori konflik Karl Marx - Teori manajemen konflik Lewis A. Coser - Gaya komunikasi dialogis dan konfrontatif dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial.

Mengingat penelitian ini berupaya mengukur keberhasilan strategi komunikasi, peneliti merasa perlu untuk menjabarkan indikator atau penunjuk yang dipakai untuk dijadikan alat ukur keberhasilan SP dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial di perusahaan media. Indikator atau penunjuk ini juga berfungsi penting untuk menyusun panduan wawancara yang akan digunakan peneliti saat menggali data primer dari responden yang telah dipilih.

Dimensi	Indikator
Organisasi Serikat Pekerja Pers atau Media	<p>1. Optimasi tujuan</p> <ul style="list-style-type: none"> - SP memiliki target kerja yang jelas selama masa kepengurusannya; - Kesesuaian antara rencana SP dengan hasil akhir yang diharapkan; - Adanya kendala yang dialami SP pada saat mengomunikasikan aspirasinya. <p>2. Perspektif sistematika</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengurus SP mampu mengorganisir aspirasi anggota;

	<ul style="list-style-type: none"> - Pengurus SP mampu memetakan isu yang dihadapi; - Pengurus SP mampu merancang langkah tindak yang tepat sesuai dengan isu masalah yang dihadapi. <p>3. Perilaku pengurus dan anggota SP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya komunikasi yang dipilih pengurus SP dalam mengomunikasikan aspirasi anggota; - Kecepatan pengurus SP dalam merespon isu yang berkembang.
<p>Strategi Komunikasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan dalam memilih strategi komunikasi yakni: strategi proaktif (<i>proactive strategies</i>) atau strategi reaktif (<i>reactive strategy</i>); 2. Adanya upaya persuasif SP untuk membangun kesepahaman dan mendukung ide-ide yang diajukan secara internal maupun eksternal organisasi; 3. Adanya strategi dalam menentukan tujuan jangka panjang, program kerja, dan alokasi sumberdaya SP; 4. Pola pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam penyelesaian konflik hubungan industrial; 5. Strategi yang dipilih SP ketika memanfaatkan peluang dalam negosiasi penentuan imbalan ekonomis maupun non-ekonomis kepada stakeholders; 6. Adanya pernyataan yang berisi keinginan strategis dari SP.

3.5 Informan

Informan yang dieksplorasi keterangannya dalam penelitian ini adalah pekerja pers maupun mantan pekerja pers yang pernah atau masih aktif sebagai pengurus atau anggota serikat pekerja pers di perusahaan media. Peneliti akan melakukan wawancara mendalam terhadap responden atau informan yang dipilih karena mereka dinilai memiliki *information rich*. Adapun daftar informan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

No	Nama	Pekerjaan Saat Ini	Pengalaman
1	Albert Kuhon	Konsultan Komunikasi	✓ Penggagas Serikat Pekerja di Harian Umum Kompas
2	Abdul Manan	Redaktur Tempo	✓ Mantan Ketua Dewan Karyawan Tempo ✓ Aktivis AJI Indonesia
3	Ulin Niam Yusron	Redaktur Berita Satu	✓ Mantan Ketua Dewan Karyawan Kontan ✓ Aktivis AJI Jakarta ✓ Terlibat dalam advokasi kasus Bambang Wisudo di Kompas
4	Syafrizal	Produser MNC TV	✓ Ketua Serikat Pekerja MNC TV
5	Hendrik Sirait	Ketua PBHI Jakarta	✓ Mantan Ketua Dewan Karyawan Jakarta News FM
6	Jay Waluyo	Reporter SMART FM	✓ Mantan Ketua Perkumpulan Karyawan Smart (PKS) ✓ Aktivis AJI Jakarta
7	Suwarjono	Redaktur Vivanews	✓ Mantan Ketua SP Detikcom ✓ Sekjen AJI Indonesia 2011-2014
8	Martin Sihombing	Redaktur Bisnis Indonesia	✓ Mantan Ketua SP Bisnis Indonesia
9	Bambang Wisudo	Mantan Wartawan Kompas	✓ Mantan Sekretaris Perkumpulan Karyawan Kompas
10	Dicky Irawan	Mantan Produser Indosiar	✓ Mantan Ketua Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar
11	Budi Laksono	Pimred Media Pembaruan	✓ Mantan Ketua Serikat Pekerja Suara Pembaruan

3.6 Teknik Penyajian Data

Data primer dan sekunder yang diperoleh peneliti akan disajikan secara terstruktur untuk memudahkan pemahaman. Menurut Miles dan Huberman (1992 : 16), penyajian data dilakukan setelah reduksi data. Setelah itu barulah dilakukan penarikan kesimpulan. Adapun alur prosesnya bisa dilihat pada bagan berikut:

Gambar 2. Alur proses penyajian data penelitian kualitatif



Pada tahap reduksi data, peneliti akan melakukan pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data kasar yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam maupun kajian pustaka. Reduksi data ini bisa dimulai ketika peneliti memutuskan kerangka konseptual penelitian, permasalahan penelitian, pendekatan yang dipilih hingga pengumpulan data-data yang dipilih. Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang berguna untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisir data. Setelah data tersaji secara sistematis, kesimpulan final dari penelitian dapat ditarik dan diverifikasi.

Pada tahap penyajian data, Miles dan Huberman (1992 : 16) membatasi pengertiannya sebagai kegiatan penyajian informasi yang tersusun sehingga memberi kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang lebih baik merupakan cara menghasilkan analisis kualitatif yang valid. Di mana, semua data yang telah direduksi, digabung dan disusun dalam suatu bentuk yang padu. Data selanjutnya disajikan dalam bentuk matrik, grafik, jaringan dan bagan. Dengan cara ini, penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah penarikan kesimpulannya sudah benar.

Sementara itu, pada tahap penarikan kesimpulan, menurut Miles dan Huberman (1992 : 16) hanyalah sebagian kecil kegiatan dari konfigurasi penelitian yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan ini biasanya diverifikasi peneliti selama penelitian berlangsung. Verifikasi ini, mungkin sesingkat pemikiran

kembali yang melintas dalam pikiran peneliti selama ia menulis. Bisa juga suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan serta tukar pikiran untuk mengembangkan kesepakatan intersubyektif. Dalam penarikan kesimpulan ini, peneliti menguji kebenaran, dan kecocokan makna yang muncul dari data primer dan sekunder yang diperoleh.

3.7 Validitas

Penilaian kesahihan riset kualitatif biasanya terjadi sewaktu proses pengumpulan data dan analisis interpretasi data. Menurut Rachmat Kriyantono (2006 : 65) terdapat 4 (empat) jenis penilaian validitas yaitu:

a. Kompetensi Subyek Riset

Ini mengandung maksud bahwa subyek riset harus kredibel. Caranya, dengan menguji jawaban-jawaban pertanyaan terkait dengan pengalaman subyek. Dalam riset tentang Efektivitas Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial ini maka subyek risetnya adalah orang-orang yang pernah atau masih aktif sebagai pengurus serikat pekerja pers.

b. Trustworthiness

Cara pengujian kebenaran dan kejujuran subyek dalam mengungkapkan realitas menurut apa yang dialami, dirasakan, atau dibayangkan. Trustworthiness ini mencakup dua hal yaitu:

- *Authenticity*

Peneliti akan memberikan kesempatan yang luas kepada informan untuk mengungkapkan konstruksi personalnya guna mendapatkan data secara lebih detail yang bertujuan untuk memudahkan pemahaman.

- Analisis Triangulasi

Melalui analisis triangulasi ini, peneliti akan menganalisis jawaban subyek untuk meneliti kebenarannya dengan data empiris yang bersumber pada data lainnya yang tersedia. Di sini, jawaban informasi akan diperiksa secara silang (*cross check*) dengan dokumen atau referensi yang ada.

c. *Intersubjectivity Agreement*

Semua jawaban dari informan akan didialogkan dengan pendapat, pandangan, atau data dari informan lainnya. Langkah ini bertujuan untuk menghasilkan titik temu antar data atau *intersubjectivity agreement*.

d. *Conscientization*

Kegiatan berteori yang mana ukurannya adalah kemampuan melakukan *blocking interpretation* sehingga hasil penelitian mempunyai basis teori yang mendalam dan kritik yang tajam. Kegiatan berteori ini harus bisa memaparkan 2 (dua) hal yaitu:

- *Historical situatedness (ideographic)*, penyesuaian analisis dengan konteks sosial dan budaya serta konteks waktu dan historis yang spesifik sesuai kondisi di mana riset terjadi.
- *Unity theory and praxis*, memadukan teori dengan contoh praktis. Praxis atau *praxis* merupakan sebuah terminologi filosofis untuk konsep yang menjelaskan tentang perilaku praktikal atau bisa juga pengalaman dalam mempraktikkan suatu hal. Dalam praxis, terjadi penekanan dialektika yang diciptakan atau diciptakan ulang melalui interaksi dan partisipasi aktif. Dengan kata lain, praxis yang dialami informan dalam penelitian akan dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

3.8 Panduan Wawancara

Dimensi Serikat Pekerja Pers

Daftar Pertanyaan

1. Bisa diceritakan awal mula keterlibatan di serikat pekerja?
2. Apa yang melatarbelakangi atau yang menjadi motivasi penting pembentukan serikat pekerja?
3. Apakah motivasi pembentukan serikat pekerja ini juga didorong oleh kesadaran kelas?

4. Lantas, bagaimana respon dari rekan-rekan kerja? Apakah sebagian besar mendukung atau hanya sebagian kecil saja yang mendukung?
5. Nah, untuk menggalang dukungan agar pembentukan serikat pekerja ini berhasil, bagaimana pola komunikasi yang dibangun di antara pekerja?
6. Bagaimana dengan kemampuan pengurus SP dalam mengorganisir aspirasi anggota?
7. Apakah pengurus juga memetakan isu-isu yang bakal menjadi pekerjaan bagi pengurus SP?
8. Boleh diceritakan, apa saja isu-isunya?
9. Setelah adanya pemetaan isu, apakah pengurus SP merancang langkah-langkah yang akan diambil sesuai isu atau masalah yang dihadapi?
10. Selama berkiprah sebagai pengurus, apakah SP memiliki target yang jelas? Apa saja targetnya?
11. Apakah ada pernyataan yang berisi keinginan strategis dari SP?

Dimensi Strategi Komunikasi

Daftar Pertanyaan

1. Ini terkait dengan strategi komunikasi yang ditempuh oleh serikat pekerja pers, sepanjang aktivitasnya apakah pengurus SP merasa berhasil menyuarakan aspirasinya kepada manajemen perusahaan?
2. Bagaimana respon manajemen, positif atau negatif?
3. Apa kendala yang dihadapi pengurus SP dalam menyuarakan aspirasi ini?
4. Apakah SP cenderung bertindak cepat dalam merespon aspirasi dari anggota, atau menunggu waktu untuk mempertimbangkannya?
5. Bagaimana gaya komunikasi yang dipilih pengurus SP? Apakah dialogis atau lebih konfrontatif?
6. Dalam hal menyuarakan aspirasi anggota, apakah SP bersikap proaktif atau lebih reaktif?
7. Apakah ada upaya persuasif SP untuk membangun kesepahaman dan mendukung ide-ide yang diajukan secara internal maupun eksternal organisasi?
8. Apakah SP menerapkan strategi dalam menentukan tujuan jangka panjang, program kerja, dan alokasi sumberdaya SP?

9. Ketika SP menghadapi konflik hubungan industrial, bagaimana pola pengambilan keputusan yang ditempuh?
10. Bagaimana dengan strategi yang dipilih SP ketika melihat peluang dalam negosiasi konflik hubungan industrial khususnya yang terkait dengan penentuan imbalan ekonomis maupun non-ekonomis?

Dimensi Konflik Hubungan Industrial Perusahaan Media

Daftar Pertanyaan

1. Sepanjang kepengurusan SP Anda, apakah muncul konflik hubungan industrial?
2. Bisa diceritakan lebih jauh apa yang menjadi tuntutan SP waktu itu?
3. Lantas, bagaimana dengan respon atau reaksi dari manajemen?
4. Gaya komunikasi seperti apa yang ditempuh SP dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial ini?
5. Apa alasannya memilih komunikasi dialogis/ konfrontatif?
6. Bagaimana hasil dialog itu?
7. Kalau dinilai apakah strategi yang dipilih oleh SP tergolong berhasil, cukup berhasil, kurang berhasil, atau gagal?
8. Kira-kira apa saja faktor yang menjadikan strategi itu berhasil atau gagal?

BAB IV

DATA DAN PEMBAHASAN

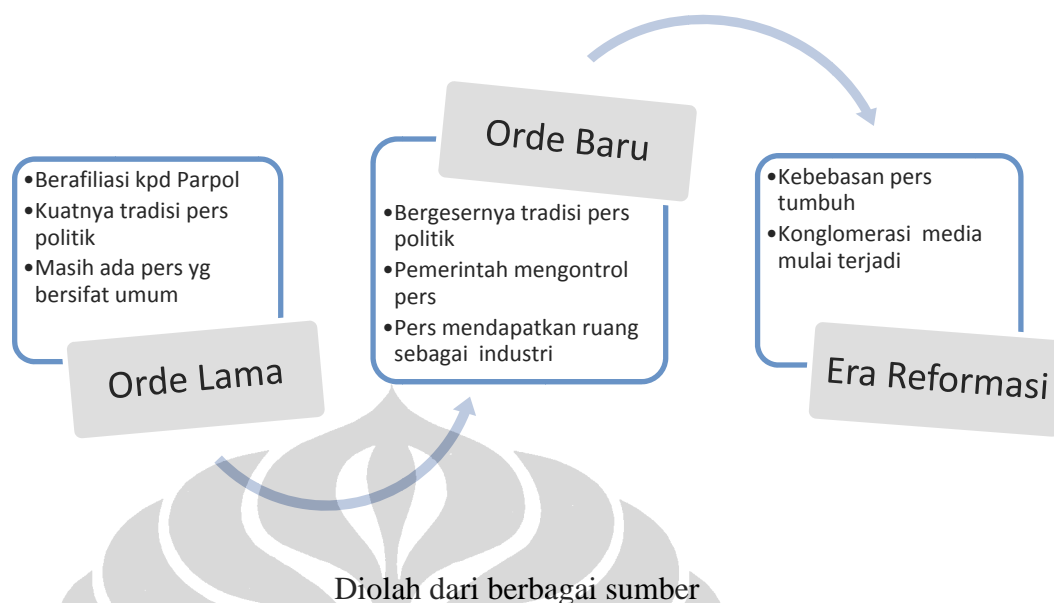
4.1 Perjalanan Industri Pers atau Media di Indonesia

Perjalanan industri pers atau media di Indonesia setidaknya bisa dilacak dari tiga era berbeda yang dimulai dari Orde Lama, Orde Baru, dan Era Reformasi. Di ketiga masa atau waktu yang berbeda, industri pers memiliki karakter yang berbeda dilihat dari tradisi jurnalismenya serta geliat bisnisnya.

Di Indonesia, jelas Aristides Katoppo, istilah industri pers dikenalkan oleh Hendrikus Gerardus Rorimpandey yang tak lain adalah perintis dan sesepuh harian sore Sinar Harapan. Rorimpandey adalah orang pertama di kalangan pers yang merealisasikan rasa memiliki perusahaan di antara karyawan dengan mengikutsertakan kepemilikan saham di antara mereka. Dia juga merintis aspek non-keredaksian seperti bagian keuangan, sirkulasi, iklan, dan percetakan, sebagai bagian yang sama menentukannya dengan aspek keredaksian. Bagi Roripandey, aset paling utama dari penerbitan pers adalah sumber daya manusianya. Karena itu selain memberikan yang terbaik bagi karyawan, Rorimpandey juga mendirikan koperasi karyawan. Dengan demikian pemilikan saham perusahaan penerbitan pers diberikan kepada karyawan melalui koperasi sebesar 20% dan bahkan pernah melebihi 30%. Gagasan itulah yang menginspirasi Menteri Penerangan Harmoko untuk menganjurkan kepada penerbitan pers agar memberi saham kepada karyawan minimal 20% (Tunggul Tauladan 2007 : 277).

Menilik perkembangannya dari masa ke masa, industri pers di Indonesia memiliki karakter yang berbeda dari waktu ke waktu sebagaimana terlihat pada bagan di bawah ini.

Gambar 3. Karakteristik industri pers di Indonesia dari masa ke masa



4.1.1 Industri Pers di Masa Orde Lama

Di masa Orde Lama, industri pers hidup dalam dua periode yang berbeda: Demokrasi Liberal dan Demokrasi Terpimpin. Pada dua periode tersebut – meminjam semboyan Presiden Soekarno – politik adalah panglima. Hampir seluruh sendi kehidupan berbangsa dan bernegara dilihat dari sudut pandang politik. Pun demikian dengan pers atau media yang hidup kala itu. Tak pelak, pers larut dalam benturan ideologi dan politik yang berebut pengaruh publik.

Pers di masa Orde Lama berperan penting sebagai alat politik sejumlah partai politik. Meski begitu, geliat bisnisnya juga kian terlihat dari jumlah tiras surat kabar yang terbit saat itu. Peningkatan jumlah tiras surat kabar ini kian meningkat ketika masa Demokrasi Liberal tiba.

Tahun 1950, sebanyak 67 harian yang terbit berbahasa Indonesia bertiras sekira 338.300 eksemplar. Kemudian pada 1957, jumlah harian di Indonesia bertambah menjadi 96 judul dengan tiras mencapai 888.950 eksemplar. Setahun sebelum pemilihan umum pertama yakni pada 1955, setidaknya ada 27 koran yang terbit di Jakarta. Total tiras seluruh surat kabar tersebut mencapai 320.000 eksemplar, dengan empat surat kabar besar yaitu:

Tabel. 1 Daftar harian dan perkiraan tirasnya di masa Orde Lama

Nama Harian	Perkiraan Tiras	Orientasi Politik
Harian Rakyat	55.000	PKI
Pedoman	48.000	PSI
Suluh Indonesia	40.000	PNI
Abadi	34.000	Masyumi

Di masa Orde Lama, sejumlah tokoh pers tampil ke publik dengan media cetaknya, seperti: BM Diah dengan *Merdeka*, Rosihan Anwar dengan *Pedoman*, Mochtar Lubis dengan *Indonesia Raya*, Njoto dengan *Harian Rakjat*, Suardi Tasrif dengan *Harian Abadi*. Di luar itu, hadir pula *Kompas* yang dibidani oleh Petrus Kanisius Ojong serta koleganya Jakob Oetama. Aroma pers politik begitu kental di masa Orde Baru. Ini bisa diendus dari pilihan nama media cetak yang diterbitkan. Ambil contoh *Harian Rakjat* yang dipimpin oleh Njoto. Njoto yang tak lain adalah tokoh Partai Komunis Indonesia. *Harian Rakjat* yang dipimpinnya begitu populer kala itu.

Inilah yang kemudian mendorong Men/Pangad Letnan Jenderal Ahmad Yani menelepon Frans Seda. Yani meminta Seda melakukan sesuatu untuk menandingi komunisme. “Kalau orang Katolik memulai sesuatu, pasti baik,” ujar Jenderal Yani. Frans Seda menyetujui permintaan itu. Meski digelayuti rasa pesimisme mengingat sulitnya kondisi saat itu. Kebetulan pula saat itu belum ada harian Katolik. Usulan Jenderal Yani selanjutnya dibicarakan dengan sejumlah pemuka Katolik. P.K. Ojong dan Jakob Oetama kemudian kebagian tugas membangun perusahaan sebagai corong Partai Politik. Setelah mendapatkan nama, Frans Seda lalu menghadap kepada Panglima Besar Revolusi Bung Karno.

“Bung, kita sudah siap untuk menerbitkan koran,” jelasnya. “Namanya apa?” tanya Bung Karno. “Bentara Rakjat,” jawab Seda. “Boleh saya usul satu nama?” tanya Bung Karno. “Boleh,” jawab Frans Seda. “Saya usul namanya *Kompas* yang artinya penunjuk arah,” tegas Bung Karno (Tunggul Tauladan, 2007 : 237).

Sejarah lahirnya *Kompas* di atas mengisyaratkan betapa kuatnya nuansa politik terhadap industri pers pada masa Orde Lama. Begitu juga dengan sejarah

Kompas. Koran ini lahir dari kepentingan politik untuk menandingi kekuatan publisitas paham komunis terus bertambah dari waktu ke waktu. Peluang itulah yang kemudian dimanfaatkan oleh sejumlah pemuka Partai Katolik untuk tampil dan menambah daftar panjang pers politik di masa itu. Pers politik adalah sebutan bagi institusi pers yang cenderung atau memang berorientasi pada politik. Baik sebagai corong partai politik ataupun penyebar ideologi.

Di masa Orde Lama, perusahaan pers atau media belum memperlihatkan karakteristiknya sebagai sebuah industri yang bertujuan mengejar profit. Kalaupun ada, perusahaan media ini yang berorientasi profit ini berada di luar Jakarta. Sebagai contoh, di Surabaya terbit harian *Java Post* pada 1949. Koran ini dimiliki oleh The Cung Sen. Di masanya, The Cung Sen adalah raja pekabaran di Surabaya karena memiliki tiga surat kabar berbahasa Tionghoa, Belanda, dan Indonesia (Dian Andika Winda, 2007 : 220).

4.1.2 Industri Pers di Masa Orde Baru

“*Pedoman pateni wae,*” ujar Presiden Suharto dengan geram. Ungkapan itu berarti, *Pedoman* – harian milik Rosihan Anwar – dimatikan saja. Peristiwa itu terjadi pada 1974 silam pasca meletusnya malapetaka Januari atau dikenal dengan Malari. Harian *Pedoman* dinilai pemerintah pro terhadap Peristiwa Malari (Reni Nuryanti, 2007 : 213).

Itulah penggal cerita breidel pers yang mengentak jagad industri media di masa Orde Baru. Pergantian rezim dari Orde Lama ke Orde Baru diikuti dengan menciutnya kebebasan pers. Pers politik dengan segala kebebasan persnya di masa Orde Lama tak lagi bisa dinikmati saat Suharto memegang tampuk pimpinan tertinggi Indonesia. Suharto yang menjadikan ekonomi sebagai panglima, lebih memilih stabilitas politik. Ruang kebebasan pers pun dikurangi. Situasi inilah yang dijelaskan Daniel Dhakidae, melalui disertasinya di Cornell University yang berjudul *The State, The Rise of Capital and The Fall of Political Journalism: Political Economy of Indonesia News Industry*. Daniel Dakhidae menyebut, ada pengaruh struktur dalam menekan kebebasan pers di Indonesia. Terdapat korelasi yang kuat antara struktur kekuasaan dan kebebasan pers.

Manakala struktur kekuasaan menguat, kebebasan pers melemah. Sebaliknya, jika struktur kekuasaan melemah, kebebasan pers menguat (Daniel Dhakidae, 1991).

Adanya kontrol ketat pemerintah Orde Baru terhadap isi pemberitaan menjadikan perusahaan media berpikir ulang sebelum menayangkan berita yang mengkritik pemerintah. Menurut Daniel Dakhidae, kontrol dari struktur kekuasaan inilah yang mengantarkan industri media di Indonesia mengakhiri tradisi jurnalisme politik (Daniel Dhakidae, 1991).

Senada dengan Daniel, Rizal Malarangeng (2010 : 3) menyatakan bahwa pers Indonesia mengalami ideologisasi di masa Orde Baru. Orde Baru dengan segenap kemampuannya mengarahkan pers Indonesia untuk menjadi pers pembangunan atau dalam istilah yang lebih ideologis disebut dengan pers Pancasila. Di masa ini pula, kata Tebba (2005 : 22), segala penerbitan di media massa berada dalam pengawasan pemerintah yaitu melalui departemen penerangan. Bila ingin tetap hidup, maka media massa tersebut harus memberitakan hal-hal yang baik tentang pemerintahan orde baru. Pers seakan-akan dijadikan alat pemerintah untuk mempertahankan kekuasaannya, sehingga pers tidak menjalankan fungsi yang sesungguhnya yaitu sebagai pendukung dan pembela masyarakat.

Lambat laun karakteristik pers sebagai industri mulai terlihat. Dengan alasan mencari “aman” agar bisa bertahan hidup, tradisi jurnalisme politik seperti yang disebut Daniel Dakhidae mulai ditinggalkan. Berbagai pemberitaan di masa Orde Baru ini diupayakan agar lolos sensor.

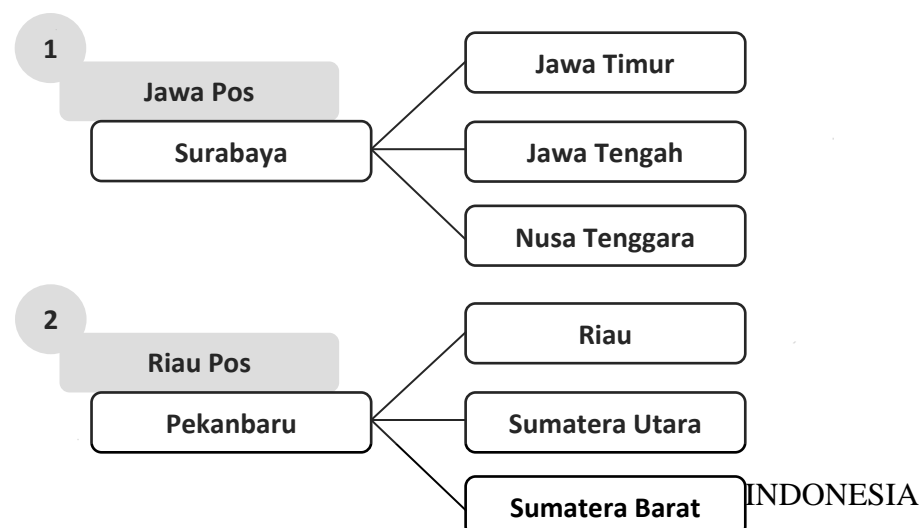
Harian Kompas sebagai salah satu koran besar di Indonesia juga memilih jalan aman tatkala menghadapi gejala yang berbau politik, terlebih yang menyerempet kekuasaan. Ben Anderson, seorang Indonesianis bahkan menyebut Kompas sebagai koran yang sangat Orde Baru karena sering kompromi dengan kebijakan penguasa. Langkah aman yang dipilih Jakob Oetama selaku pemimpin usaha Kompas, menempatkannya sebagai media terbesar se-Asia Tenggara dengan oplah mencapai 500 ribu eksemplar per hari. (Iswara N. Raditya, 2007 : 258-259)

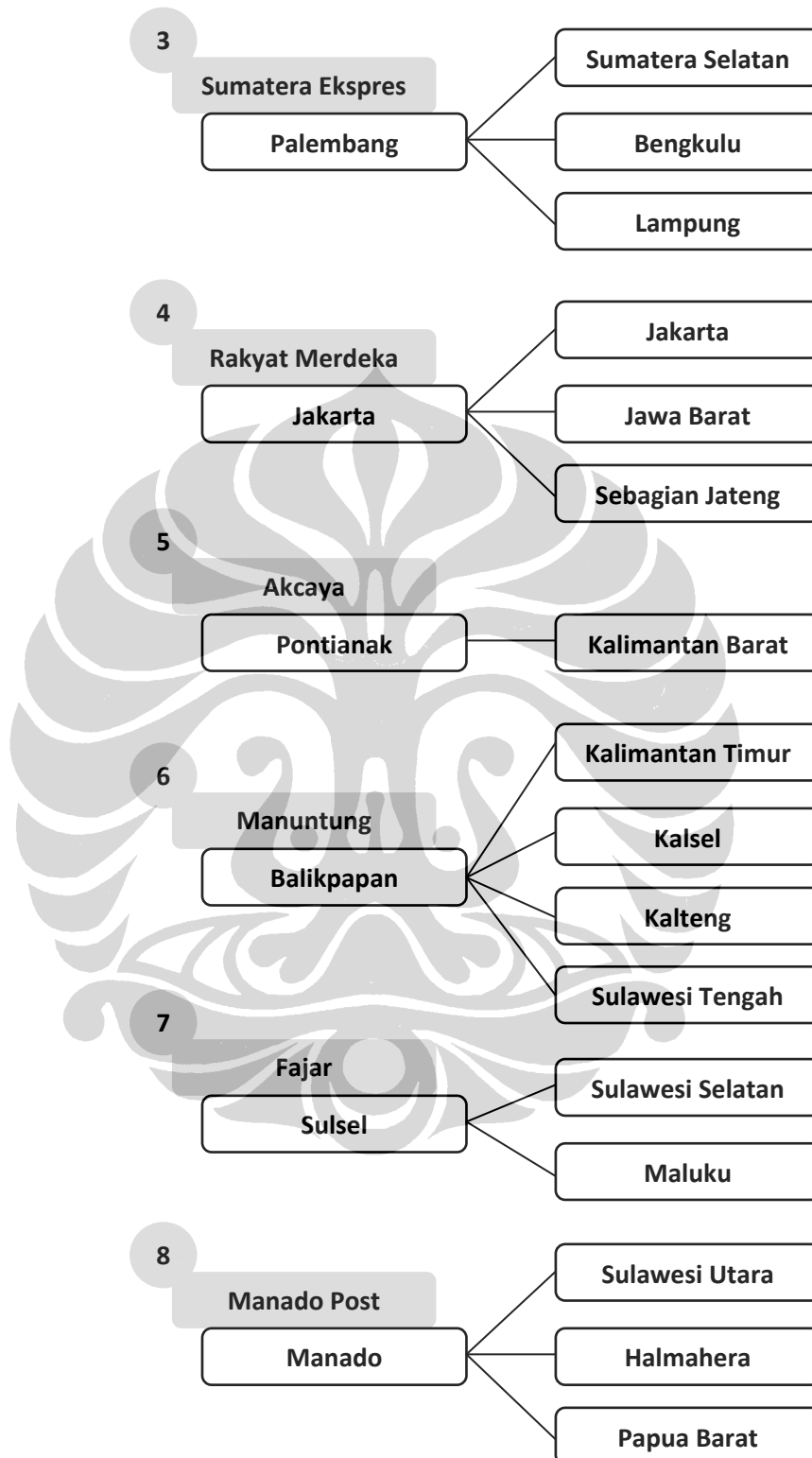
Persaingan media khususnya koran lokal juga mulai terasa tahun 1980-an. Persaingan tersebut kian memperlihatkan watak industri pers di Indonesia. Ini

salah satunya bisa dilihat dari geliat bisnis koran Pikiran Rakyat yang berbasis di Bandung. Untuk menghadapi pesaing di wilayah Jawa Barat, Pikiran Rakyat menerbitkan sejumlah media lokal. Maka lahirlah, Pakuan di Bogor, Mitra Dialog di Cirebon, dan Priangan di Tasikmalaya. Disusul pula dengan Fajar Banten. Hingga 1985, Pikiran Rakyat tercatat memiliki 300 karyawan, 100 di antaranya wartawan tetap, dan 50 orang koresponden. Denyut bisnis Pikiran Rakyat terus berkembang seiring diterbitkannya Mitra Bisnis di Bandung, serta Galura dan Galamedia di Bandung. Grup usaha ini juga mendirikan Mustika FM di Bandung (Arahman Ali, 2007 : 288).

Industrialisasi pers atau media di masa Orde Baru kian kencang dengan lahirnya raja media dari belahan timur Pulau Jawa. Julukan raja media ini disematkan kepada Dahlan Iskan yang terbukti sukses membesarkan Jawa Pos dari kondisinya yang terseok-seok menjadi sebuah koran yang merajai pangsa pasar di Jawa Timur khususnya Surabaya. Sisi bisnis dari Jawa Pos bisa dilihat dari oplah penjualannya yang berada di urutan pertama koran daerah paling laku di Indonesia pada kurun 1988-1990. Pada kurun 1987-1990, Jawa Pos memiliki oplah 300 ribu eksemplar per hari dengan omset Rp 38,6 miliar. Sesuai slogannya, “koran nasional yang terbit dari Surabaya,” Jawa Pos merambah ke luar Surabaya. Bisnis Jawa Pos kian menggurita dengan dibentuknya Jawa Pos News Network (JPNN). Inilah jaringan berita yang memasok berita ke 80 media cetak (koran, majalah, dan tabloid) milik Jawa Pos. Sayap bisnis Jawa Pos terus dikepakkan dengan membuka sejumlah media cetak di luar Jawa. Jawa Pos memiliki delapan “kapal induk” yang menggarap pasar pembaca di berbagai wilayah tanah air. Gambaran “kapal induk” ini bisa dilihat pada bagan berikut:

Gambar 4. Struktur konglomerasi media Grup Jawa Pos





Menurut buku Jawa Pos Koran Kita (2000), kelompok Jawa Pos memiliki 67 koran, tabloid, dan majalah. Untuk tabloid, oplah tabloid Nyata sebesar 450 ribu eksemplar per minggu. Sedangkan tabloid Komputek Surabaya memiliki oplah nasional sebesar 132 ribu eksemplar per minggu. Grup Jawa Pos juga memiliki 40 jaringan percetakan. Memasuki 2002, kelompok Jawa Pos mulai melebarkan sayapnya ke televisi lokal dan melahirkan JTV di Surabaya, Riau TV di Pekanbaru, juga Batam TV, FMTV Makassar, PTV Palembang, dan Parahiyan TV. (Arahman Ali, 2007 : 337).

Gurita bisnis media juga terus dikembangkan oleh Kelompok Kompas Gramedia (KKG). Dengan merek Kompas yang sudah dikenal sejak Orde Lama, kelompok usaha ini seolah menjadi pesaing bagi Grup Jawa Pos. Kalau Jawa Pos berpusat di Surabaya Jawa Timur, Kompas sudah jauh lebih terkenal sebagai media nasional mengingat kantor pusatnya berada di Jakarta. Oplah Kompas yang di atas 400.000 per hari kian membuktikan melesatnya bisnis KKG. Selain memiliki Kompas, KKG juga mengelola belasan koran lokal serta 70 majalah dan tabloid berikut 98 toko buku Gramedia. Kompas Gramedia juga memiliki penerbitan, di antaranya Elex Media Komputindo, Gramedia Majalah, Gramedia Pustaka Utama, Grasindo, dan Kepustakaan Populer Gramedia. Grup ini juga mengelola sekitar 26 hotel dan vila, antara lain Amaris Hotel, Santika Indonesia, The Kanaya, serta The Samaya. Di sektor lainnya ada Bentara Budaya, Dyandra Promosindo, PT Gramedia Printing Group, PT Graha Kerindo Utama, dan di bidang pendidikan kini Grup Kompas Gramedia memiliki Universitas Media Nusantara. Pada 2012, kelompok usaha itu menargetkan penambahan hotel hingga 62, toko buku 120 dan koran menjadi 26 (Bisnis Indonesia, 30 Desember 2010).

Di luar penerbitan pers yang bersifat umum, industri pers Indonesia di masa Orde Baru juga diramaikan dengan penerbitan pers dengan segmen pembaca khusus. Muncullah majalah perempuan Femina dan Gadis yang dimotori oleh Supia Latifah Alisjahbana. Femina terbit sejak 1972 dan setahun kemudian disusul majalah Gadis. Kedua majalah ini menasar perempuan dalam rentang usia yang berbeda (Tunggul Tauladan, 2007 : 314). Industri media cetak dalam bentuk majalan dengan konten gaya hidup juga mulai muncul pada 1995. Inilah

yang dilakukan Dian Muljani Soedarjo dengan menerbitkan majalah Cosmopolitan. Sebuah majalah lisensi dari Amerika Serikat. Majalah ini laku keras di pasaran dan merupakan mesin uang bagi PT. Mugi Rekso Abadi (MRA) karena menyumbang pendapatan 35%-40% kepada perusahaan. Pada 2006, omzet penjualannya saja mencapai 4 hingga 5 miliar rupiah (Devi K. Primasari, 2007 : 401).

4.1.3 Industri Pers di Era Reformasi

Lanskap pers Indonesia berubah secara dramatis sejak 1998. Perizinan, untuk media cetak, dicabut. Organisasi tunggal di bidang media, baik untuk organisasi wartawan maupun perusahaan media, dicabut. Perubahan ini juga ditandai dengan adanya UU Pers tahun 1999 yang mengakhiri campur tangan negara dalam bidang pers seperti yang jamak terjadi pada masa Orde Baru.

Setelah 1998, watak industri surat kabar juga makin kuat. Pada tahun 1997, jumlah media yang memiliki SIUPP sebanyak 289. Dua tahun berselang, 1999, jumlahnya naik menjadi 1.687 media. Jumlah itu tiap tahun mengalami penyusutan, dan menjadi 1.076 di tahun 2010. Selain TV dan radio, media online tumbuh secara pesat. Seiring makin kuatnya pemodal terjun ke bisnis media, muncul kecenderungan perusahaan media bergabung dalam satu korporasi dan bernaung dalam konglomerasi. Bergabungnya sejumlah media melalui proses akuisi atau merger ini merupakan perkembangan tak terelakkan. Tujuannya jelas, memperbesar profit dan memperkecil biaya (Roby Milana, 2010).

Penelitian dari Centre for Innovation Policy and Governance (CIPG) pada Maret 2012 menyebutkan, ada 12 grup besar yang menguasai hampir seluruh kanal media di Indonesia. Grup tersebut adalah MNC Media Group, Jawa Pos Group, Kompas Gramedia Group, Mahaka Media Group, Elang Mahkota Teknologi, CT Corp, Visi Media Asia, Media Group, MRA Media, Femina Group, Tempo Inti Media dan Beritasatu Media Holding. (Antara, 8 Maret 2012).

Mengguritanya grup-grup media besar dalam bisnis media di Indonesia telah menjadikan institusi pers atau media sebagai alat atau mesin pengumpul keuntungan. Institusi media tak lagi menjadi institusi yang idealis. Yakni, sebagai alat sosial, politik, dan budaya. Sebagai institusi ekonomi, media massa hadir

menjadi suatu industri yang menjanjikan keuntungan yang besar bagi setiap pengusaha (Susi Sakti Andarini, 2010).

Bukti institusi media sebagai pengumpul keuntungan ini bisa dilihat dari data Nielsen's Advertising Information Services. Data terbaru Nielsen's Advertising Information Services menunjukkan, belanja iklan selama kuartal pertama tahun 2011 mencapai Rp 15,6 triliun atau tumbuh 20 persen dari periode yang sama tahun sebelumnya. Menurut data belanja iklan kotor yang dipantau Nielsen, disebutkan 95 surat kabar serta 165 majalah dan tabloid selama kuartal pertama 2011, media televisi masih mendominasi pangsa iklan. Sejauh ini, televisi masih mendominasi perolehan kue iklan dengan meraup 62 persen dari total belanja iklan kuartal pertama. Di mana, belanja iklan di televisi meningkat 21 persen dari periode yang sama tahun 2010. Setelah televisi, media yang meraup pendapatan dari belanja iklan besar adalah surat kabar dengan pangsa 35 persen, naik 20 persen dari kurun yang sama tahun 2010. Urutan berikutnya ditempati oleh majalah dan tabloid, dengan pangsa iklan tiga persen, atau tumbuh 10 persen dari kuartal pertama tahun 2010. (Kompas.com, 3 Mei 2011).

Angka-angka di atas menunjukkan jumlah nominal perputaran uang di bisnis media di Indonesia. Dengan karakteristiknya yang unik bila dibandingkan dengan jenis pasar lainnya, persaingan di antara media juga kian ketat. Seperti telah diketahui, media tidak hanya memproduksi suatu barang namun juga memproduksi jasa. Barang yang ditawarkan adalah tayangan program dari media itu sendiri, dan jenis jasa yang ditawarkan adalah media massa sebagai medium untuk menghubungkan antara pengiklan dengan khalayak pengkonsumsi media massa. Perusahaan media pada akhirnya mencoba untuk mencari jalan untuk mengefisien dan mengefektifkan produksi mereka agar keuntungan yang mereka peroleh dapat maksimum.

Di sisi lain, kurun waktu 2011 hingga awal 2012 memberi sinyal adanya sejumlah perkembangan baru dalam industri media. Salah satunya adalah dengan makin tumbuhnya media dengan platform online, atau makin digarapnya secara serius media dengan platform yang berbasis internet yang sudah ada sebelumnya. Media online mendapat perhatian lebih oleh dari perusahaan menyikapi boomingnya pemanfaatan internet pada tahun-tahun belakangan ini.

Perkembangan ini dibarengi oleh perubahan pola dan sistem kerja media, dengan mulai diperkenalkannya konvergensi. Secara garis besar, konvergensi merujuk pada cara kerja yang mengintegrasikan sistem kerja antara satu perusahaan media dengan media lainnya yang memiliki platform berbeda di bawah satu korporasi.

Perkembangan ini menjadi contoh nyata bagaimana industri media terlihat kian tumbuh pesat sebagai industri. Namun, perkembangan ini tidak diiringi perubahan cukup signifikan terhadap iklim dan suasana kerja bagi pekerja media. Sebagaimana dijelaskan Roby Milana (2010), konglomerasi media saat ini menimbulkan sejumlah kekhawatiran yaitu:

- ✓ Berkurangnya keberagaman informasi di media;
- ✓ Kerentanan diintervensi oleh kepentingan politik ketika pemilik medianya juga politisi atau berafiliasi dengan partai politik tertentu;
- ✓ Berdampak cukup besar pada aspek ketenagakerjaan

Kebutuhan untuk memperbesar profit dan menurunkan biaya, otomatis membawa implikasi langsung terhadap nasib, serta kesejahteraan pekerjanya. Ini bisa dilihat dari praktik pengurangan karyawan, atau pemilihan model hubungan ketenagakerjaan yang kurang berpihak kepada pekerja, yang semuanya bermuara pada orientasi peningkatan profit dan pemangkasan. Di Indonesia, kepemilikan media dengan menggunakan model media privat sudah mendapat batasan dari pemerintah melalui regulasi yang mengaturnya yakni melalui Undang-Undang Penyiaran. Dalam Undang-Undang Penyiaran misalnya dikatakan bahwa kepemilikan media harus berjaringan atau bisa menggunakan sistem kepemilikan silang (*cross ownership*).

4.2 Serikat Pekerja Pers dalam Ekonomi Media

Kajian ekonomi politik media selama ini lebih banyak menyoroti produk dan eksistensi perusahaan media dari sisi peran ekonomi maupun politiknya. Sementara, kajian ekonomi politik media yang bertolak dari bagian yang lebih mikro yakni pekerja media itu sendiri tergolong sangat jarang. Tak heran, kajian seputar serikat pekerja di perusahaan media Indonesia menjadi sesuatu yang boleh dibbilang senyap serta jarang terekspos ke luar. Padahal, keberadaan pekerja pers di

perusahaan media dipastikan takkan lepas dari kepentingan ekonomi dan politik dari para pemilik (*owner*) maupun *stakeholders*-nya.

Dari sisi ekonomi, pekerja media senantiasa dituntut mengikuti keinginan pemilik (baca: pemodal) perusahaan media. Kenyataan ini lazim terjadi mengingat media massa sudah bermetamorfosa menjadi industri yang berorientasi pada keuntungan. Dengan begitu, pemodal akan menjadikan industri media sebagai pengumpul modal. Prinsip *money for more money* menjadi pakem baku yang diterapkan secara massif di semua perusahaan media. Ketua Dewan Pers Baqir Manan (2012) menyebut, perkembangan pers – dalam proses industrialisasi maupun industri – tak mungkin dihindari, bahkan merupakan kebutuhan. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, kebutuhan akan kecepatan melayani dan menyampaikan informasi, perkembangan berbagai jenis media baru, serta persaingan yang ketat, menuntut sistem pengelolaan yang *scientific* dan efisien. Namun, kata Baqir, persoalan dapat timbul pada pers sebagai industri. Sebagai industri, pers adalah suatu kegiatan ekonomi untuk mencari laba (sebesar-besarnya). Orientasi profit yang begitu kuat inilah yang terkadang menjebak pengelola atau pemilik tak lagi memelihara idealismenya. Lunturnya idealisme pemilik ini pada akhirnya juga merembet di kalangan pekerja persnya.

Dari sisi ekonomi, industri media yang ada saat ini khususnya di Indonesia tak ubahnya entitas bisnis lain yang dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip keekonomian. Dalam praktik bisnisnya, kondisi alami sistem politik suatu masyarakat turut menentukan kondisi lingkungan perusahaan media yang menjalankan usahanya di sebuah negara (Alan B. Albarran, 1996 : 13). Artinya, sistem politik yang dianut sebuah negara, berimbas pada kebijakan kontrol pemerintah atas perusahaan media. Kontrol inilah yang kemudian membentuk karakter bisnis industri media di sebuah negara.

Perkembangan industri media di Indonesia saat ini bisa dikatakan sama dengan praktik yang terjadi di Amerika Serikat. Ada kesamaan dari sisi operasionalisasi yang didasari atas dasar semangat kapitalistik. Inilah yang membedakan pers atau media di zaman Orde Lama dengan Orde Baru. Di zaman Orde Lama, pers identik alat perjuangan. Baik untuk memperjuangkan ideologi partai politik maupun sebagai alat kritik terhadap pemerintahan yang berkuasa.

Situasi tersebut bergeser ketika Orde Baru muncul dan mengendalikan hampir seluruh hajat hidup orang banyak termasuk industri media atau pers. Otoritarianisme yang dianut pemerintah Orde Baru, sukses membungkam perusahaan media yang enggan tunduk atau patuh terhadap kebijakan pemerintah. Atas nama stabilisasi politik, pemerintah melalui Departemen Penerangan, dengan mudah mengingatkan pengelola media untuk tidak memberitakan hal-hal yang dinilai mendiskreditkan pemerintah. Termasuk, membreidel media yang dinilai *mbalelo* terhadap pemerintah. Di era Orde Baru, seperti dikatakan HM Syarbani Haira, pemerintah memanjakan orang pers yang taat dan tunduk dengan kemauan pemerintah. Sementara, mereka yang selalu berposisi melalui pemberitaan, dapat dipastikan mediana akan menjadi “almarhum”. Entah sementara, atau selamanya. (banjarmasin.tribunnews.com, 9 Februari 2012)

Suasana otoritarianisme selama Orde Baru ini rupanya turut memengaruhi sikap dan kemauan pekerja pers kala itu untuk mendirikan serikat pekerja pers. Industri media yang tumbuh tidak diiringi dengan pemahaman yang memadai di kalangan pekerja persnya tentang arti penting dan manfaat berserikat. Saat itu, organisasi yang menjadi wadah bagi para pekerja pers hanyalah organisasi profesi yakni Persatuan Wartawan Indonesia (PWI).

Menurut mantan wartawan yang juga penggagas serikat pekerja di Kompas Albert Kuhon, peran dan fungsi PWI sebagai organisasi sangat berbeda dengan serikat pekerja yang memiliki orientasi perjuangan sebagai *threat union*. Terkait hal ini Kuhon menjelaskan:

“PWI itu organisasi profesi, sementara yang namanya serikat pekerja itu *threat union*. Jadi, bukan membela profesi, tapi membela pekerjaan teman-teman. Itu beberapa alasan kenapa kita bersemangat sekali waktu itu mendirikan serikat pekerja.” (wawancara, 16 Mei 2012).

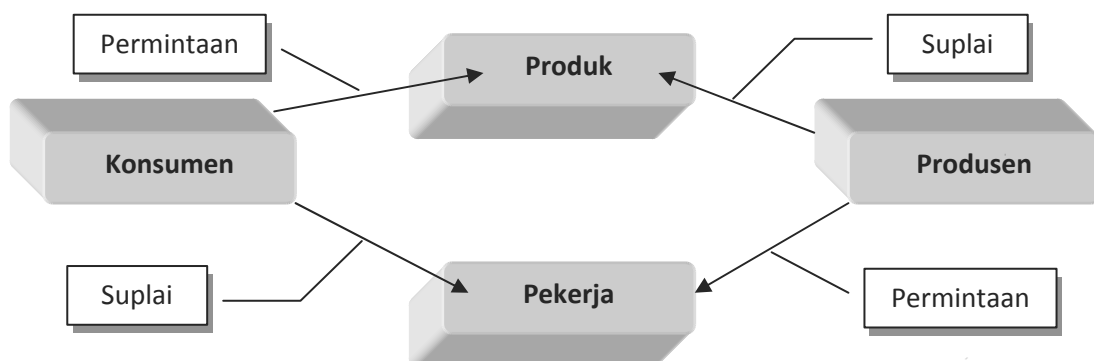
Dalam pandangan Kuhon, keinginannya mendirikan serikat pekerja pers di Kompas didorong oleh perubahan status badan hukum yang mengelola media ini. Kompas yang tadinya dikelola oleh Yayasan Bentara Rakyat pada akhirnya mengubah status pengelolaan bisnisnya menjadi perseroan terbatas dengan nama PT. Kompas Media Nusantara. Perubahan status badan hukum ini, kata Kuhon,

kian menegaskan bahwa pengelolaan perusahaan media seperti Kompas sudah berorientasi pada profit.

Pendirian perseroan terbatas ini bisa dimaknai juga sebagai makin kuatnya semangat kapitalisme media di Indonesia. Di mana modal (*capital*) menjadi unsur penting yang harus dimiliki bagi siapapun yang terjun ke bisnis media. Kenyataan yang terjadi di Indonesia ini sama persis dengan kepemilikan media di Amerika Serikat. Sebagaimana dinyatakan Alan B. Albarran (1996 : 13), di Amerika Serikat nyaris semua produksi konten media dilakukan oleh perusahaan swasta atau sektor swasta ketimbang oleh perusahaan pemerintah atau lembaga yang mewakili sektor publik.

Dalam proses produksinya, sebuah perusahaan media pasti membutuhkan sumber daya manusia. Pada tahap ini, perusahaan media dituntut mampu berhitung dari sisi ekonomi terkait siapa saja yang terlibat dalam produksi (*who will produce the goods*) dan berapa orang SDM yang dibutuhkan untuk memproduksi konten (*how many people to use in the production of the content*). Menurut Dunnet (1990) dalam Alan B. Albarran, (1996 : 15), buruh atau pekerja (*labor*) merupakan konsep penting di semua keputusan yang terkait dengan produksi barang dan jasa dan di industri media. Pekerja media bahkan menjadi salah satu sumber daya yang paling mahal. Lingkaran proses produksi di industri media sebagaimana digambarkan oleh Albarran (1996 : 18) memang menempatkan pekerja (*labor*) sebagai salah satu simpul penting seperti digambarkan pada bagan berikut ini:

Gambar 5. Lingkaran proses produksi di industri media



Dimodifikasi dari Alan B. Albarran (1996 : 18)

Bagan di atas menjelaskan, produsen atau perusahaan media akan selalu membutuhkan pekerja (*labor*) untuk memproduksi konten. Hal ini berlaku di semua jenis media baik media cetak, elektronik, maupun on line. Kebutuhan akan pekerja (*labor*) sudah pasti dipengaruhi oleh tuntutan pasar. Sebab, perusahaan media harus memasok konten sesuai dengan selera konsumen atau pasar. Serangkaian proses ini kiranya bisa menjelaskan bahwa pekerja media merupakan alat produksi sentral yang bernilai mahal. Sebagai individu, para pekerja media ini akan selalu berurusan dengan kepentingan ekonominya yang terikat berdasarkan hak dan kewajibannya sesuai dalam kesepakatan kerja. Dalam skala individual, aspek keekonomian seorang pekerja media boleh jadi tidak semahal yang dikatakan Albarran di atas. Namun, dalam skala kelompok, nilai keekonomian pekerja media menjadi sangat mahal karena melibatkan kepentingan ekonomi dari sekian banyak pekerja yang berasal dari berbagai level serta unit kerja.

Secara sederhana bisa digambarkan bahwa ketiadaan seorang pekerja media untuk memproduksi konten bisa dengan mudah disubstitusi oleh pekerja lain yang memiliki ketrampilan sejenis. Akan tetapi, masalah ketiadaan pekerja ini akan berdampak besar manakala sejumlah pekerja media yang tergabung dalam sebuah kelompok melakukan aksi mogok karena tuntutan mereka belum dipenuhi oleh manajemen atau perusahaan. Situasi yang kedua ini dipastikan akan menjadi perhatian khusus perusahaan. Mengingat, pasokan produk atau konten tidak boleh terhenti. Terhentinya produksi konten karena ketiadaan sekelompok pekerja berarti kerugian ekonomis bagi perusahaan media yang bersangkutan.

Dalam pandangan klasik, seperti dinyatakan oleh Vincent Moscov (1996 : 18), individu pekerja merupakan unit analisis utama yang akan bertemu dengan struktur prinsip bernama pasar. Pertemuan keduanya inilah yang akan menentukan keputusan akan keinginan dan permintaan pasar. Pendapat Moscov ini tidak lepas dari apa yang dikemukakan Karl Marx yang menyebut pekerja atau buruh (*labor*) sebagai pusat dari ekonomi dan politik. Sebab, pekerja dipandang sebagai Homo Faber atau makhluk yang membuat (*man the maker*). Selaku Homo Faber, pekerja akan senantiasa bersinggungan dengan isu monopoli, kapitalisme,

menurunnya tingkat ketrampilan (*deskilling*), serta peningkatan jumlah divisi pekerja di tingkat internasional. Dengan perannya yang sangat penting di ranah ekonomi dan industri, pekerja kerap dilihat sebagai alat untuk tujuan ekonomi (*tool for economist's purpose*) (Rabinach, dalam Vincent Moscow 1996 : 36)

Selama proses produksi, para pekerja media akan selalu berurusan dengan penentuan imbalan ekonomis maupun non-ekonomis. Situasi ini berpotensi memunculkan konflik hubungan industrial antara penerima kerja (pekerja atau karyawan) dengan perusahaan selaku pemberi kerja. Guna mengatasi hal ini, industri-industri media Amerika Serikat banyak memanfaatkan persatuan buruh atau pekerja media untuk menjadi mediator. Beragam serikat pekerja maupun persatuan pekerja berketrampilan khusus (baca: ahli) menjadi mediator untuk negosiasi rentang gaji minimum yang diterima pekerja. Sebaliknya, manajemen bertanggung jawab memperbarui kontrak negosiasi dengan serikat yang mewakili pekerja media untuk menghindari tekanan dan gangguan (Alan B. Albarran, 1996). Penjelasan Albarran tersebut, membuktikan arti penting fungsi serikat pekerja media bagi perusahaan khususnya dalam hal penentuan imbalan ekonomis yang diterima pekerja.

4.3 Kesadaran Kelas Pekerja Pers Indonesia

Dalam kajian klasiknya, Karl Marx dalam Vincent Moscow (1996 : 43) menempatkan pekerja atau buruh sebagai sumber pokok dari nilai (*chief source of value*). Jumlah pekerja yang begitu besar dengan peran sentral di hampir semua industri – tak terkecuali di industri media – telah menempatkan pekerja atau buruh untuk senantiasa berhadapan dengan kepentingan pemilik modal. Ada perbedaan struktur antara pemilik modal dan pekerja atau buruh. Artinya ada dua kelas yang bertentangan.

Seperti yang dijelaskan Karl Marx, melalui tahapan perkembangan sejarah tertentu, tahap tertinggi dari sistem masyarakat berkelas itu adalah kapitalisme. Dalam masyarakat kapitalis ini, kelas-kelas yang saling bertentangan tersebut menjadi disederhanakan atas dua kelas: proletariat dan borjuasi. Yang pertama memiliki dan mengontrol alat-alat produksi, dan yang kedua tidak memiliki apa-apa selain tenaga kerjanya yang dijual kepada pemilik alat-alat

produksi. Yang pertama adalah minoritas, yang kedua adalah mayoritas. (Coen Husain Pontoh, 2011).

Industri media yang tumbuh pesat di berbagai negara termasuk di Indonesia ikut membentuk terjadinya kelas pekerja di perusahaan media. Mengacu pada teorinya Marx, wartawan, jurnalis, atau reporter mewakili kelas proletariat karena status mereka sebagai pekerja atau buruh yang menjual tenaga kerjanya kepada pemilik perusahaan. Namun dalam realitasnya, pekerja media di Indonesia enggan disebut buruh atau disamakan dengan buruh. Bila dirunut ke belakang, keengganan pekerja pers disamakan dengan buruh mulai terjadi di masa Orde Baru. Kala itu, jurnalis tak mau disamakan statusnya dengan buruh dan lebih bangga menyebut dirinya profesional. Menurut Presiden Federasi Serikat Pekerja Media Independen (FSPMI) Abdul Manan, profesi jurnalis menempatkan mereka dalam ambiguitas untuk menentukan golongan: buruh atau profesional.

“Wartawan itu punya kode etik seperti halnya pengacara atau akuntan. Faktanya, wartawan memiliki karakter buruh ketika dia bekerja pada industri media, karena di situ dia bekerja pada orang lain. Kondisi inilah yang seringkali menimbulkan kebingungan di kalangan wartawan.” (Media Pembaruan, edisi 07, 25 April – 8 Mei 2012)

Ambiguitas posisi jurnalis di Indonesia ini juga diakui oleh Ketua Bidang Multimedia Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) Pusat Priyambodo. Menurutnya, jurnalis punya peran ganda yakni sebagai profesional sekaligus buruh. Ditilik dari pekerjaan dan statusnya, kata Priyambodo, jurnalis masuk ke dalam golongan profesional. Namun, ketika jurnalis bergabung dengan industri pers, maka dia kembali menjadi buruh. Karenanya, jurnalis adalah satu-satunya profesional yang sekaligus buruh. (Media Pembaruan, edisi 07, 25 April – 8 Mei 2012)

Pendapat lain dari Sidik Suhada (2008) menegaskan, jurnalis dapat disebut buruh. Sebutan ini muncul seiring perkembangan media massa yang menjadi institusi industri dan menempatkan jurnalis sebagai salah satu bagian dari proses produksi. Kesan buruh, menurut Sidik Suhada tak lepas dari julukan yang melekat pada pekerja pers (baca: wartawan, jurnalis, atau reporter) yang kadang menyebut pekerjaannya dengan kuli tinta hingga kuli disket. Terlepas dari

julukannya, bagi industri media massa, jurnalis atau wartawan tetap diposisikan sebagai kuli atau buruh. Ini dilihat dari proses kerja para jurnalis yang harus melakukan tugas jurnalistiknya untuk mendapatkan upah dari perusahaan media. Meski begitu, karakteristik jurnalis sedikit berbeda dengan buruh pada umumnya. Pekerjaan jurnalis membutuhkan sebuah keahlian tertentu serta bertanggung jawab atas keahliannya secara profesional. Selain itu, dalam menjalankan pekerjaannya jurnalis juga terikat dengan kode etik tertentu. Adanya kode etik inilah yang menjadikan jurnalis bisa disebut sebagai profesional dan bukan buruh. Akan tetapi perlu diingat, meski sama-sama bekerja sesuai dengan profesinya, ternyata jurnalis berbeda dengan seorang dokter atau pengacara. Dokter atau pengacara bisa melakukan tawar-menawar dengan pasien atau kliennya. Sementara, dalam hubungan kerja antara jurnalis dengan perusahaan media nyaris tidak ada proses tawar-menawar.

Ambiguitas posisi pekerja pers: sebagai buruh atau profesional, disadari atau tidak turut memperlemah kesadaran kelas para pekerja pers. Akibatnya, mereka lebih merasa bukan sebagai buruh meskipun jelas-jelas untuk menjalankan profesinya para pekerja pers ini terikat kontrak kerja dengan perusahaan media yang berbadan hukum perseroan terbatas (PT) dan dimiliki oleh pemodal. Ketiadaan rasa sebagai buruh ini, berakibat pada minimnya kesadaran kelas di kalangan mereka.

Mantan pegiat serikat pers Kompas Albert Kuhon menjelaskan, picu ambiguitas posisi pekerja pers ini bisa dirunut sejak Orde Baru. Saat Harmoko menjabat sebagai Menteri Penerangan, terbit surat keputusan nomor 214A/Kep/Menpen/1984 yang mengatur tentang Prosedur dan Persyaratan Untuk Mendapatkan Surat Izin Usaha Penerbitan Pers. Dalam SK tersebut, ada aturan bagi setiap perusahaan media untuk memberikan jatah saham karyawan sebesar 20%. Adanya jatah saham ini membuat pekerja pers tidak merasa sebagai buruh.

“Kita memang dimanipulasi oleh Harmoko dan para pemilik modal. Eh, kalian itu profesional lho, kalian itu punya saham lho. Begitu, supaya kita gak merasa sebagai buruh. Namun, saya sadar sepenuhnya bahwa bekerja di situ (Kompas) yang ketika itu adalah PT, maka kita sepenuhnya buruh atau karyawan.” (wawancara, 16 Mei 2012).

Abdul Manan, Ketua Federasi Serikat Pekerja Media Independen mengakui adanya silang sengketa untuk mendudukan pekerja pers sebagai buruh atau profesional. Abdul Manan menjelaskan:

“Pada lingkup yang lebih kecil, teman-teman wartawan ini terjebak pada silang-sengketa. Mereka merasa bukan buruh dan mengaku sebagai profesional. Tapi, kalau melihat definisi buruh, setiap orang yang menukar waktu dan tenaganya dengan upah, ya itulah buruh. Saya sendiri juga buruh sebenarnya.” (wawancara, 17 Mei 2012).

Terhadap ambiguitas maupun silang sengketa seputar posisi pekerja pers ini, mantan Ketua AJI Jakarta Ulin Niam Yusron menegaskan, seprofesional apapun seorang pekerja pers di perusahaan media mereka tetaplah buruh. Lebih jauh Ulin menyatakan:

“Mereka (wartawan) *nggak* pernah belajar dan paling susah dikasih tahu bahwa posisi mereka hanyalah buruh. Mau di posisi apapun, mereka ini pekerja. Artinya, sehebat-hebatnya atau seprofesional-profesionalnya mereka, mereka tetap buruh. Tapi, mereka baru mengaku sebagai buruh kalau diperlakukan seperti buruh manufaktur ketika mereka terkena PHK mendadak.

4.4 Geliat Serikat Pekerja Pers di Indonesia

Di Indonesia, serikat pekerja pers belum memiliki akar sejarah yang panjang. Penggunaan istilah serikat untuk menamai organisasi yang menaungi pekerja, selama ini lebih lekat dengan organisasi buruh yang berasal dari industri manufaktur atau jenis industri lain yang sifatnya padat karya. Sementara, di kalangan industri media atau pers, para pekerja atau karyawannya enggan disebut buruh. Wartawan, reporter, atau jurnalis, sejauh ini kerap dipandang atau memandang pekerjaannya sebagai profesional seperti halnya dokter, pengacara, serta akuntan. Padahal, jika melihat realitasnya, wartawan yang bekerja di sebuah perusahaan media sama halnya dengan buruh. Ini mengacu pada pengertian buruh yang berarti orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha untuk kemudian mendapatkan upah, imbalan, atau gaji sesuai dengan kesepakatan. Di Indonesia, minimnya jumlah serikat pekerja pers atau media ini menjadikan serikat pekerja sektor media sebagai anak bungsu gerakan buruh.

(Yacob Yahya : 2009). Pada kenyataannya, upaya pekerja pers untuk berserikat di perusahaan media menghadapi sejumlah kendala yaitu:

- (a) Belum adanya kesadaran pekerja pers sebagai buruh;
- (b) Belum siapnya perusahaan media menerima kehadiran serikat pekerja;
- (c) Tidak adanya ruang yang diberikan perusahaan kepada serikat pekerja.

Guna mendapatkan gambaran seputar kendala pendirian serikat pekerja di perusahaan media dan strategi komunikasi yang ditempuh untuk menyampaikan aspirasinya, penulis melakukan wawancara mendalam terhadap 11 orang informan yang berpengalaman sebagai pengurus serikat pekerja pers. Adapun daftar informan yang diwawancarai adalah sebagai berikut:

No	Nama	Media	Pengalaman
1	Albert Kuhon	Kompas	Penggagas serikat pekerja di Kompas
2	Abdul Manan	Koran Tempo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantan Ketua Dewan Karyawan Tempo ▪ Presiden Federasi Serikat Pekerja Media Independen
3	Hendrik Sirait	Jakarta News FM	Mantan Ketua Dewan Karyawan Jakarta News FM
4	Martin Sihombing	Bisnis Indonesia	Mantan Ketua Serikat Pekerja Kerukunan Warga Karyawan PT. Jurnalindo Aksara Grafika
5	Syafrizal	MNC TV	Ketua Serikat Pekerja Keharmonisan Karyawan TPI (MNC TV)
6	Ulin Ni'am Yusron	Kontan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantan Ketua Dewan Karyawan Tabloid Kontan ▪ Mantan Ketua AJI Jakarta
7	Dicky Irawan	Indosiar	Mantan Ketua Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar
8	Bambang Wisudo	Kompas	Mantan Ketua Perkumpulan Karyawan Kompas (Kompas)
9	Budi Laksono	Suara Pembaruan	Mantan Ketua Serikat Pekerja Suara Pembaruan
10	Jay Waluyo	Smart FM	Perkumpulan Karyawan Smart FM

11	Suwarjono	Detikcom	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Serikat Pekerja Detikcom dan Agrakom ▪ Sekjen AJI Indonesia
----	-----------	----------	--

4.4.1 Kesadaran Pekerja Pers sebagai Buruh

Wartawan itu Buruh atau Bukan? Pertanyaan itu dijadikan judul berita Majalah Tempo edisi 8 Desember 1998 silam saat memberitakan demonstrasi karyawan Surabaya Post. Aksi unjuk rasa tersebut berpangkal pada terbentuknya serikat pekerja pers di lingkungan Surabaya Post yang rupanya tidak disetujui pihak manajemen. Pihak manajemen pun melancarkan reaksi keras.

Unjuk rasa yang terjadi di Surabaya Post pada 1998 merupakan cermin kondisi umum hubungan perusahaan pers di Indonesia dengan wartawannya. Menurut Ketua Umum Aliansi Jurnalis Independen (AJI), Lukas Luwarso, kondisi itu muncul karena pekerja pers belum punya posisi tawar. Posisi wartawan di Indonesia sendiri serba tanggung. Disebut profesi bukan, dikatakan buruh dalam artian kasar juga tidak. (Majalah Tempo, 8 Desember 1998).

Melihat praktik kerjanya, wartawan atau pekerja pers tak ubahnya buruh. Sebab, mereka terikat dengan perjanjian kerja, bekerja untuk sebuah perusahaan, dan atas pekerjaannya (*service*) mereka berhak mendapatkan upah atau gaji berikut fasilitas lain yang disediakan. Namun di Indonesia, belum semua pekerja media menempatkan dirinya sebagai buruh. Kenyataan inilah yang mendorong Aliansi Jurnalis Independen (AJI) untuk mengampanyekan pesan: wartawan juga buruh. Di setiap peringatan Hari Buruh yang jatuh pada tanggal 1 Mei, secara rutin AJI menggalang kepedulian pekerja pers untuk ikut serta dalam demonstrasi. AJI bahkan secara rutin menggelar aksi turun ke jalan memperjuangkan hak-hak para jurnalis (Media Pembaruan, edisi 07, 25 April – 8 Mei 2012).

Langkah AJI turun ke jalan ini ditempuh untuk membuka pikiran pekerja pers agar menyadari statusnya sebagai buruh di industri pers. Isu utama yang diusung dalam setiap aksinya adalah seputar kesejahteraan para pekerja media, keamanan, dan kenyamanan para wartawan saat melakukan berbagai liputan dalam rangka menjalankan tugas dan profesi kewartawanan. Ketua Aliansi AJI Banda Aceh, Mukhtaruddin Yakob menegaskan kesejahteraan yang dimaksud ini adalah upah yang layak. (Waspada Online 02 Mei 2012)

Lebih jauh, mantan Ketua Umum AJI Jakarta Ulin Niam Yusron menjelaskan, untuk pertama kalinya pada *May Day* 2000 lalu, AJI ikut turun ke jalan dan mengampanyekan pesan: *Jurnalis juga buruh!*. Kampanye tersebut bertujuan menjelaskan kepada publik bahwa nasib wartawan sama dengan nasib buruh di industri manufaktur. Bahkan untuk mempertegas posisi AJI, sejak 1998 lalu, AJI telah bergabung dengan International Federation of Journalist (IFJ) sebagai asosiasi organisasi buruh pers tingkat internasional. (Wawancara, 19 Mei 2012).

Menurut Ulin Niam Yusron, penggunaan kata “serikat” turut mengundang masalah tersendiri. Sejumlah pemilik media kurang cocok dengan penggunaan kata “serikat” yang identik dengan gerakan berbau kiri (baca: Marxisme dan komunisme). Karenanya, di sejumlah media, serikat pekerjanya tidak menggunakan kata “serikat” karena semata-mata untuk menghilangkan kesan “kiri.”

“Di Kompas dipilihlah nama Perkumpulan Karyawan Kompas (PKK). Di Tempo dipilih nama Dewan Karyawan, bahkan di beberapa kota lain memilih nama Forum Komunikasi. Buat aku, nama *nggak* penting. Yang penting substansinya dia bekerja untuk apa?” (wawancara, 19 Mei 2012).

Sekretaris Jenderal AJI Suwarjono menilai, kesadaran kelas pekerja media sebagai buruh sejauh ini masih sulit diharapkan. Salah satu problemnya, pekerja media di Indonesia masuk ke dalam golongan kelas menengah dari sisi ekonomi. (wawancara, 13 Juni 2012). Mengacu pada survei on line yang dilakukan Nielsen, tercatat ada sekitar 29 juta warga kelas menengah premium di Indonesia. Mereka tumbuh seiring dengan pendapatan per kapita sekitar 3.000 dollar AS (sekitar Rp 27 juta) per tahun. (Kompas.com, 19 Desember 2011).

Jika patokannya adalah pendapatan sebesar Rp 27 juta per tahun atau Rp 2.250.000/ bulan, wajar jika pekerja media masuk ke dalam kelompok kelas menengah di Indonesia. Sebab, di sejumlah perusahaan media yang sudah tergolong besar dan mapan, gaji yang diberikan sudah di atas 2,7 juta per bulan atau cenderung mendekati angkat tersebut. Data rincian gaji wartawan tahun 2006 lalu yang tersebar di *mailing list* Mediacare setidaknya bisa menggambarkan berapa jumlah gaji yang diterima wartawan di sejumlah media.

Tabel 2. Nama media dan estimasi gaji wartawan

No	Nama Media	Gaji
1	Tempo	Rp 2,250 juta
2	Kontan	Rp 2,3 juta
3	Kompas	Rp 3,260 juta
4	Media Indonesia	Rp 2,2 juta
5	Bisnis Indonesia	Rp 4 juta
6	Republika	Rp 2,2 juta
7	Berita Kota	Rp 1,2 juta
8	Smart FM	Rp 1,350 juta
9	VHR	Rp 1,5 juta
10	KBR 68H	Rp 3,2 juta
11	Trans TV	Rp 1,7 juta
12	RCTI	Rp 2,5 juta
13	SCTV	Rp 2,150 juta
14	Metro TV	Rp 2,8 juta
15	Indosiar	Rp 2 juta
16	El Shinta TV	Rp 1,7 juta
17	Detik	Rp 2,4 juta

Sumber: Diolah dari *mailing list* Mediacare posting Februari 2007

Tanpa adanya kesadaran kelas sebagai buruh, agak sulit untuk mengharapkan tumbuhnya serikat pekerja pers di perusahaan media. Seperti yang pernah dirilis AJI dalam penelitiannya pada 2002 lalu, terlihat bahwa ketika perusahaan sedang sehat dan gaji tinggi, karyawan tidak tergerak untuk mendirikan serikat pekerja.

4.4.2 Ketidaksiapan Perusahaan Media Menerima Serikat Pekerja

Belum semua perusahaan media siap dengan adanya serikat pekerja pers sebagai organisasi yang mengelola aspirasi pekerjanya. Hal ini diakui oleh Direktur Utama Kelompok Penerbitan *Jawa Pos*. Dahlan Iskan mengaku tak

keberatan dengan adanya serikat pekerja. Namun, pihaknya masih meminta waktu.

"Hanya saya minta jangan sekarang. Tunggu sekitar tiga tahun lagi, agar kami bisa mempersiapkan diri," (Majalah Tempo, 8 Desember 1998).

Dalam salah satu tulisannya Dahlan Iskan (1998) juga memaparkan, butuh semacam masa transisi terlebih dahulu di masing-masing perusahaan media agar siap menerima kehadiran serikat pekerja pers (SPP). Masa transisi ini bertujuan memberi kesempatan bagi perusahaan media cetak untuk menyetakan kondisi keuangannya terlebih dahulu. Namun, pihak lain berpendapat justru harus ada pemaksaan agar kehadiran SPP segera diakomodir dengan asumsi kehadiran SPP-lah yang akan mempercepat penyehatan dan kristalisasi perusahaan pers.

Merujuk pada pilihan namanya yakni serikat pekerja pers, Dahlan Iskan bahkan mengusulkan agar keanggotaan organisasi ini hanya terbatas pada pekerja pers yang bergerak di bidang redaksional. Lebih tegasnya lagi terbatas hanya pada karyawan yang bergerak di bidang profesi kewartawanan. Bagi Dahlan, hal ini perlu ditegaskan mengingat pengertian 'pekerja pers' selama ini sangat luas dan seperti sengaja terus diperluas di masa Orde Baru untuk tujuan-tujuan kooptasi yang lebih dalam. Pengertian 'pekerja pers' selama ini bukan saja mereka (karyawan) yang bekerja di bidang redaksional namun juga yang di administrasi keuangan dan pracetak. Bahkan juga termasuk karyawan di bidang operator komputer dan karyawan percetakan. Lewat pembatasan keanggotaan ini, Dahlan membayangkan, kelak di dalam sebuah perusahaan penerbitan pers, para karyawannya akan terpilah ke dalam tiga organisasi yang terdiri dari:

- Organisasi buruh biasa (serikat buruh percetakan, serikat buruh administrasi, dst)
- Serikat Pekerja Pers (hanya beranggotakan yang di profesi)
- Organisasi profesi (persatuan wartawan politik, persatuan wartawan ekonomi, dst).

Ketidaksiapan perusahaan menerima kehadiran serikat pekerja juga diperparah dengan pemahaman yang menyamakan serikat pekerja dengan koperasi. Hal ini terungkap dalam penelitian AJI pada 2002 lalu. Di mana, dari 28 media yang dianggap memiliki serikat pekerja, di tiga perusahaan media, serikat

pekerjanya bukan merupakan serikat melainkan berbentuk koperasi. Padahal ada perbedaan jelas antara serikat pekerja dan koperasi. Koperasi hanya ditujukan untuk aktivitas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan media, seperti simpan pinjam, kredit rumah, kendaraan bermotor atau wadah yang menaungi aktivitas karyawan. Koperasi tidak mengurus masalah hubungan antara karyawan dengan manajemen perusahaan. Kalau ada masalah antara karyawan dengan pihak manajemen, akan diselesaikan lewat aturan perusahaan. Berbeda dengan serikat pekerja yang justru dibangun untuk menjembatani masalah-masalah yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. (hukum online, 1 November 2002).

4.4.3 Tidak Adanya Ruang bagi Serikat Pekerja

Upaya mendirikan serikat pekerja pers sendiri tak selalu mudah. Selain faktor kesadaran dari para pekerja pers, penentu keberhasilan berdirinya serikat pekerja pers juga ditentukan oleh ada dan tidaknya ruang yang diberikan perusahaan. Tak semua perusahaan media memberikan keleluasaan bagi pekerja persnya untuk berserikat.

General Manager Multimedia Perum LKBN ANTARA, Adi Lazuardi bahkan menilai, sebagian besar perusahaan pers di Indonesia alergi terhadap serikat pekerja pers. Menurutnya, pemimpin media atau media besar memang paling keras teriak kebebasan pers tetapi juga paling keras membunuh serikat pekerja. Alergi yang dimaksud Adi Lazuardi adalah tidak dipedulikannya hak-hak pekerja pers dan hanya menerima hak-hak pekerja pers sebagaimana mestinya. Untuk itu, Adi menghimbau agar para pekerja pers memiliki serikat pekerja guna memperjuangkan hak-haknya dan bisa ikut serta memperjuangkan perusahaan yang berada dalam kondisi tak sehat. Kondisi pekerja pers di Indonesia malah jauh berbeda dengan Malaysia. Meski kebebasan pers di Malaysia belum berkembang sepesat Indonesia, namun di negeri jiran tersebut para pekerja pers sangat dihargai. Serikat pekerjanya sangat aktif dan sangat diperhatikan. (Republika, 20 Desember 2011).

Sikap alergi perusahaan terhadap serikat pekerja pers ini memang menjadi masalah organisasi (*organizational problem*) tersendiri bagi para penggagas atau pegiat serikat pekerja pers. Ketiadaan ruang yang diberikan

perusahaan berikutnya akan memicu masalah komunikasi (*communication problem*) antara pengurus serikat pekerja dengan pihak perusahaan yang dalam hal ini kerap disebut dengan manajemen. Situasi seperti ini dirasakan betul oleh sejumlah mantan pegiat serikat pekerja pers yang diwawancarai penulis. Pegiat atau pengurus pada akhirnya harus siap menghadapi tekanan dari perusahaan yang mengarah pada *union busting* atau pemberangusan serikat pekerja. Adanya pemberangusan serikat pekerja maupun tindakan yang mengarah ke *union busting* ini bisa dilihat dari pengalaman sejumlah pegiat serikat pekerja pers. Berdasarkan urutan waktunya, pemberangusan terhadap pendirian serikat pekerja ini dialami oleh Albert Kuhon di Harian Kompas pada kurun 1985-1986, Budi Laksono di Suara Pembaruan pada 2009, serta Dicky Irawan di Indosiar pada 2010 lalu.

(a) Kasus *Union Busting* di Kompas

Kuhon yang bekerja di Harian Umum Kompas sejak paruh 1980-an merupakan pekerja pers yang pertama kali merasakan pahitnya memperjuangkan idealisme untuk mendirikan serikat pekerja pers. Mantan wartawan hukum dan kriminal Kompas ini menurut, keinginannya mendirikan serikat pekerja ini awalnya didukung penuh oleh 3 orang rekannya yakni: Rickard Bagun, Irwan Julianto, dan Maruli Tobing. Keempat orang inilah yang kemudian memotori berdirinya serikat pekerja di Kompas selepas melakukan kegiatan *outing* ini Wisma Kompas di Puncak Cisarua Bogor Jawa Barat.

Ide mendirikan serikat pekerja ini tak pelak mengundang respon beragam. Ada 3 (tiga) kelompok karyawan berbeda pendapat seputar ide pendirian serikat pekerja. *Pertama*, kelompok karyawan yang sudah *established* menyatakan tidak setuju. Serikat pekerja dinilai tidak perlu karena sudah ada koperasi. *Kedua*, kelompok karyawan yang sepenuhnya mendukung. Kelompok ini disebut Kuhon sebagai kalangan karyawan menengah di mana tidak ada karyawan baru atau karyawan masa percobaan. *Ketiga*, kelompok karyawan yang berani mendukung ide pendirian serikat pekerja namun tidak terang-terangan. Kelompok ini disebut Kuhon sebagai kalangan karyawan menengah ke atas.

“Ada sejumlah orang yang mendukung tapi tidak berani mengambil resiko dari tekanan-tekanan menejerial terhadap mereka. Saya *nggak* usah nyebutin namanya. Di luar itu semua, ada kelompok-kelompok atau sekelompok manusia yang sebenarnya pendukung manajemen, tapi pura-pura masuk ke kami. Penyusupan itu ada juga.” (wawancara, 16 Mei 2012).

Ide pendirian serikat pekerja ini berlanjut dengan menggalang dukungan tanda tangan persetujuan yang akan dibawa ke Dinas Tenaga Kerja guna mendapatkan pengesahan. Langkah ini membuat Wakil Pemimpin Redaksi kala itu yakni Paulus Swantoro “mengamuk.”

“Kami 4 orang ini diberi sanksi berupa larangan menulis buat sementara. Istilahnya, *di-grounded*. Lalu, Irwan Yulianto dibuang ke Surabaya, Rickard Bagun pada saat itu di *Desk* Luar Negeri dipindahkan ke tempat lain. Maruli Tobing juga *nggak* boleh nulis. Saya juga *nggak* boleh menulis. Kemudian diam-diam, Maruli Tobing mengajak dua rekan lain yakni Rickard Bagun dan Irwan Yulianto menghadap Jakob Oetama untuk minta maaf, lalu mereka dimaafkan. Saya tidak diberi tahu dan tidak diajak. Jadi, saya tidak tahu bahwa ketiga orang ini sudah datang ke Jakob Oetama untuk minta maaf.” (wawancara, 16 Mei 2012).

Pada akhirnya, hanya Albert Kuhon yang masih dikenai sanksi larangan menulis berita. Namun gaji Kuhon tetap dibayar oleh perusahaan. Kala itu, kata Kuhon, ada peraturan perusahaan yang menyebutkan dirinya harus masuk setiap hari. Sebab, jika tiga hari berturut-turut Kuhon tidak masuk, maka dia dianggap mengundurkan diri. Namun Kuhon berkeras tidak mau mengundurkan diri. Kuhon memilih dipecat perusahaan dengan alasan telah melakukan kesalahan yakni mendirikan serikat pekerja. Konflik antara Albert Kuhon dengan Kompas berlanjut dengan pemanggilan dirinya oleh Pemimpin Usaha Kompas Jakob Oetama. Dalam pertemuan itu, Jakob Oetama dengan tegas meminta Albert Kuhon keluar dari Kompas dengan menawarkan imbalan uang dalam jumlah tertentu. Hingga sekeluaranya dari Kompas pada 1989 silam, Kuhon hanya menerima haknya sebagai karyawan sesuai peraturan yang ada dan tidak pernah menerima imbalan khusus yang ditawarkan.

Menurut Kuhon, kehadiran serikat pekerja di Kompas pada periode 1980-an direspon dengan kecurigaan. Serikat pekerja dicurigai akan melakukan pemogokan. Karenanya, para pimpinan Kompas kala itu tidak menyetujui berdirinya serikat pekerja. Padahal, serikat pekerja dalam pendapat Kuhon, hanya akan dijadikan wadah bagi karyawan untuk mendiskusikan kepentingan karyawan yang seputar gaji atau pendapatan yang diterima karyawan.

“Kita tidak melakukan penggalangan massa. Memang kita melakukan pertemuan-pertemuan, tapi ide dasarnya adalah hak-hak yang harus dibela. Dan, itu disadari banyak pihak. Banyak pihak yang menyadari itu. Idenya adalah Serikat Pekerja Karyawan Kompas, bukan sebatas Serikat Pekerja Wartawan. Saat itu, saya tidak sepenuhnya menyadari bahwa teman-teman di percetakan juga mendukung. Belakangan baru saya tahu, bahwa mereka itu sebutulnya sangat-sangat antusias.” (wawancara, 16 Mei 2012).

Namun perjuangan Albert Kuhon untuk mendirikan serikat pekerja di Kompas *keburu* kandas seiring mundurnya Kuhon dari Kompas. Kuhon mundur dari Kompas pada 1989 ketika serikat pekerja yang digagasnya baru sebatas “embrio.” Perjuangan Kuhon ini selanjutnya digagas ulang oleh Bambang Wisudo pada 1999. Saat itu Bambang Wisudo memanfaatkan momentum lahirnya era reformasi untuk menggalang kesadaran berdemokrasi lewat organisasi buruh. “Kompas itu perusahaan besar. Kenapa *nggak* bikin serikat buruh?” ujar Bambang Wisudo. (wawancara, 23 Mei 2012).

Wisudo sadar, gagasannya mendirikan serikat pekerja tidak sesuai dengan semangat yang ada di Kompas. “Di Kompas itu, semangatnya *nggak* mau ada serikat pekerja,” ujarnya mengenang.

Ketidakmauan manajemen Kompas mengakomodir serikat pekerja ini, lanjut Wisudi, tidak lepas dari budaya kekeluargaan yang dikembangkan oleh salah satu pendiri dan pemimpin Kompas Jakob Oetama. Menirukan penjelasan Jakob, ikatan yang dibangun di Kompas adalah kekeluargaan dan bukan ikatan antara buruh dan majikan. Jadi, perusahaan dan karyawan adalah mitra atau rekan. Namun, Bambang Wisudo mengkritik konsepsi mitra ini. Menurutnya, *mitro* dalam bahasa Jawa mengandung arti bahwa salah satu

pihak berada dalam posisi yang lebih rendah. Sementara, keberadaan serikat pekerja memperjuangkan kesetaraan posisi antara karyawan dengan perusahaan, sehingga tercipta dialog yang setara. Lagi-lagi gagasan mendirikan serikat pekerja ini kembali ditentang oleh Direktur SDM Kompas kala itu yakni Paulus Swantoro. Namun gagasan Bambang terus direalisasikan. Untuk mengurangi resistensi dari manajemen, dipilihlah nama Perkumpulan Karyawan Kompas (PKK) tanpa menggunakan istilah serikat pekerja. “Kalau kita menggunakan nama serikat, pasti sejak awal sudah dipotong,” ujar Bambang Wisudo.

(b) Kasus *Union Busting* di Indosiar

Kasus pemberangusan serikat pekerja di Indosiar yang mencuat pada 2008 lalu tergolong unik dan menyita banyak energi baik dari para pengurusnya maupun manajemen Indosiar. Tergolong unik karena manajemen Indosiar bahkan sampai harus membuat serikat pekerja tandingan untuk menghentikan laju perjuangan sejumlah karyawannya yang bergabung dalam Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar. Untuk menghadangnya, manajemen Indosiar membentuk serikat pekerja tandingan dengan nama yang sama, tetapi beda akronim yaitu Serikat Karyawan atau Sekawan Indosiar. Upaya penggemboan ini kian kentara ketika Sekar Indosiar tidak diundang menghadiri sosialisasi pendirian serikat pekerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat di Kantor Indosiar. Terkait ini hal tersebut, mantan Ketua Sekar Indosiar Dicky Irawan menjelaskan:

“Akhirnya Dinas Tenaga Kerja datang juga ke Indosiar untuk menyosialisasikan berdirinya Serikat Pekerja. Tapi terlihat di situ sudah ada indikasi bahwa mereka (manajemen red.) tidak senang. Caranya, pada saat sosialisasi itu kita tidak diundang sama HRD. HRD tidak memberitahukan bahwa sebetulnya Dinas Tenaga Kerja datang ke situ karena terbentuknya SEKAR Indosiar. Tapi pengurus SEKAR tidak diundang. Barulah setelah petugas menanyakan di mana pengurusnya, saya dipanggil. Saya lihat yang ada di ruangan bukan orang-orang dari anggota Sekar Indosiar, tapi dari Sekawan Indosiar.” (wawancara, 20 Mei 2012)

Menurut Ketua Sekar Indosiar Dicky Irawan, pembentukan Sekawan itu dilakukan secara sengaja untuk menggembosi jumlah anggota Sekar. Akibatnya, Sekar dianggap tak memenuhi syarat 50 persen + 1 dalam membuat perjanjian kerja bersama (PKB) dengan manajemen perusahaan. Tidak hanya itu, upaya untuk menghentikan perjuangan Sekar Indosiar ini juga dilakukan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sekitar 71 karyawan kontrak yang bergaji di bawah upah minimum provinsi (UMP) pada akhir Januari 2010 lalu. Padahal, para karyawan yang terkena PHK ini rata-rata sudah bekerja sekitar sepuluh tahun di Indosiar dan sebagian tak diikutsertakan program Jamsostek (hukumonline.com., 05/02/2010).

(c) Kasus *Union Busting* di Suara Pembaruan

Pemberangusan serikat pekerja di Suara Pembaruan pada 2009 lalu ikut menambah panjang daftar kasus sejenis yang terjadi di perusahaan media Indonesia. Suara Pembaruan merupakan perusahaan media yang paling banyak melepas jurnalisnya yang tergabung dalam serikat pekerja. (Reportase Kantor Berita Radio 68H, 2009).

Pemberangusan serikat pekerja di Suara Pembaruan ini mulai dirasakan saat ketuanya yakni Budi Laksono terkena PHK. PHK terhadap Budi diduga kuat karena aktivitasnya menggalang berdirinya serikat pekerja di Suara Pembaruan.

4.4.4 Serikat Pekerja dalam Konglomerasi Media

Konglomerasi media menjadi hal yang tak terelakkan dalam perkembangan industri media. Konglomerasi media pada akhirnya juga berdampak pada masalah ketenagakerjaan. Lewat konglomerasi media ini, sejumlah perusahaan media melakukan konvergensi media atau penggabungan beberapa jenis media yang kemudian dikelola langsung oleh satu perusahaan. Para pekerja pers atau media dituntut mengerjakan beberapa jenis kegiatan jurnalistik atau kegiatan produksi untuk satu media. Sebagai contoh, konvergensi media cetak dan on line, menjadikan seorang jurnalis melakukan 2 tugas jurnalisme sekaligus. Di mana, beritanya ditayangkan di media on line dan media cetak. Untuk media on line, jurnalis yang bersangkutan diminta menulis berita yang

ringkas dan untuk media cetak tulisan beritanya dikemas lebih panjang. Kenyataan ini menjadikan pekerja pers atau media mendapat beban kerja lebih dan berpotensi terancam hak-hak normatifnya.

Menurut mantan Ketua AJI Jakarta Ulin Niam Yusron, adanya konglomerasi media seharusnya mendorong pekerja pers atau media kian sadar berserikat. Namun, gejala untuk menguatnya pembentukan serikat buruh ini tidak terlihat. Hal ini dirasakan langsung oleh Ulin yang kini bekerja sebagai redaktur di media on line yang bernaung di bawah media holding Beritasatu.

“Bahkan di Beritasatu *media holding*, gagasan untuk membuat serikat pekerja itu kan juga minim. Itu pertanda mereka gak mau dan mungkin juga saling menunggu. Menurutku butuh *leader* untuk memulai.” (wawancara, 19 Mei 2012).

Namun bila melihat eksistensi serikat pekerja di MNC TV yang notabene dimiliki Grup MNC, peluang untuk mendirikan serikat pekerja ini masih terbuka. Terlebih, jika pengurus serikat pekerja dimotori oleh divisi yang berperan sentral terhadap hidup matinya tayangan yakni divisi produksi. Kebetulan, serikat pekerja di MNC TV dimotori oleh karyawan dari divisi produksi dan bukan dari divisi news. Hal serupa juga terlihat dengan masih eksistensinya Dewan Karyawan Kontan (DKK) yang bernaung di bawah Grup Kompas.

Di mata Ulin, konglomerasi media saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja pers atau media untuk berserikat. Para pekerja pers atau media perlu keberanian untuk melakukan lobi dan menggelar pertemuan langsung dengan pengambil kebijakan di perusahaan guna melapangkan jalan pembentukan serikat pekerja. Pertemuan dengan pemilik perusahaan media menjadi langkah penting untuk menghindari sikap saling *ngotot* antara serikat pekerja dengan pemilik perusahaan (wawancara, 19 Mei 2012).

Dampak nyata yang dirasakan pekerja pers atau media dari konglomerasi ini adalah *double job* atau beban kerja ganda. Situasi ini dikhawatirkan oleh sejumlah karyawan Indosiar yang meneruskan karir di sana pasca dibelinya Indosiar oleh Elang Mahkota Teknologi tak lain adalah pemilik SCTV. Sempat muncul kekhawatiran, karyawan Indosiar nantinya juga diminta bekerja untuk SCTV. Mantan Ketua Sekar Indosiar Dicky Irawan menjelaskan, dalam contoh

kasus di Indosiar ini, karyawan dituntut mampu memperjelas statusnya secara hukum.

“Nah, itulah perlunya mengumpulkan, mengonsolidasikan orang untuk bisa bersatu dalam sebuah serikat pekerja. Juga menanamkan atau menumbuhkan keyakinan bahwa serikat pekerja adalah wadah untuk memperjuangkan hak.” (wawancara, 20 Mei 2012).

Ancaman terhadap nasib pekerja pers atau media di tengah lingkaran konglomerasi ini setidaknya membuktikan pendapat Anthony Giddens yang dikutip Werner A. Meier dalam Feni Fasta (2010). Menurut Giddens, para pemilik media merupakan pihak yang kuat yang belum dapat ditundukkan dalam demokrasi. Golding dan Murdock melihat adanya hubungan erat antara pemilik media dengan kontrol media sebagai sebuah hubungan tidak langsung. Bahkan pemilik media, menurut Meier, dapat memainkan peranan yang signifikan dalam melakukan legitimasi terhadap ketidaksetaraan pendapatan (*wealth*), kekuasaan (*power*) dan privilege.

Sejak abad ke-20, kepentingan kapital telah menentukan arah tumbuhnya media, bahkan besar-kuatnya media. Pemilik media adalah para *businessman* mereka merupakan pemilik modal yang mendirikan atau turut mendirikan usaha media dan berupaya untuk mencari keuntungan ekonomi melalui usahanya itu. Struktur organisasi media menjadi terkait dengan sistem ekonomi kapitalis yang membawa tujuan bisnis kompetitif dari pemilik industri media. Setiap media menghitung laba yang dikeluarkan dari tiap kerja pemberitaannya. Maka, item-item pemberitaan pun diseleksi dengan menggunakan asumsi riset pasar. Kerja pemberitaan bukan lagi dihitung hanya berdasar ongkos operasional liputan.

4.4.5 Perjuangan Serikat Pekerja dari Waktu ke Waktu

Hasil penelitian AJI menyebutkan, sebagian besar serikat pekerja pers baru berdiri setelah tahun 1998. Serikat pekerja pers sebagian besar didominasi oleh media cetak dan terpusat di Pulau Jawa. Maraknya industri televisi, media dotcom, dan radio berita di tahun-tahun awal era reformasi, ternyata tidak diikuti pendirian serikat pekerja di media tersebut. Penelitian AJI pada 2002 itu juga

mengungkap, dari sekitar 1500 penerbitan pers di Indonesia, hanya ada 28 serikat pekerja pers. (hukum online, 01 November 2002).

Data di atas, sedikit mengalami perubahan pada 2011. Berdasarkan data Aliansi Jurnalis Independen Indonesia pada 2011, sudah ada 30 perusahaan media yang sudah memiliki serikat pekerja. Padahal, pada 2011 tercatat ada 1.076 perusahaan media cetak, 1.248 stasiun radio, dan 79 stasiun televisi, termasuk 176 stasiun televisi yang masih berjuang mendapatkan izin. (Republika, 20 Desember 2011).

Selain itu, banyak serikat pekerja yang baru berdiri karena ada masalah dalam perusahaan. Ketika perusahaan sedang sehat, gaji tinggi, karyawan tidak tergerak untuk mendirikan serikat pekerja. Tetapi, ketika ada tanda-tanda perusahaan sedang menuju kebangkrutan atau ada rencana restrukturisasi yang diikuti oleh pemecatan besar-besaran, karyawan lalu tergerak untuk mendirikan serikat pekerja. Hal ini diakui oleh sejumlah responden yang ditemui peneliti. Latar belakang berdirinya serikat pekerja di radio Jakarta News FM, Indosiar, Media Nusantara Citra (MNC) TV, Suara Pembaruan dan bisa menggambarkan bahwa kesadaran berserikat di kalangan pekerja pers atau media baru tumbuh ketika ada masalah yang mendera kepentingan mereka.

Dalam wawancaranya, mantan Ketua Dewan Karyawan Jakarta News FM Hendrik Sirait mengungkapkan, pendirian Dewan Karyawan tak lepas dari masalah normatif yakni kondisi kerja yang dirasa kurang manusiawi.

“Masalahnya seputar kesejahteraan, terus juga status pekerja yang *nggak* jelas, dan juga tidak adanya aturan main dalam kerja atau semacam *standart operational procedure* (SOP). Termasuk juga yang paling penting adalah turunan dari SOP itu yaitu PKB. Nah, semua itu *nggak* ada.” (wawancara, 17 Mei 2012).

Sementara itu, informan lainnya yakni Ketua Serikat Pekerja Cipta Keharmonisan Karyawan (Kekar) TPI (kini MNC TV red.) Syafrizal mengakui kesadaran karyawan untuk berserikat mulai tumbuh saat terhembus isu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berlanjut dengan PHK terhadap sejumlah karyawan TPI yang menduduki jabatan struktural pada 2007 lalu. Sejak itulah, keinginan mendirikan serikat pekerja benar-benar direalisasikan pada 2007. Diakui Syafrizal, pada periode kepemimpinan 2007-2010 yang dipimpin oleh Marah

Bangun, serikat pekerja ini kurang terlihat eksistensinya. Namun, kesadaran untuk berserikat kembali muncul kala TPI diterpa isu pailit.

“Jadi kesadaran itu timbul ketika ada isu pailit di TPI. Nah, itu tumbuh lagi rasa *sense of belonging* dan kebersamaan teman-teman. Sehingga, mereka (baca:pekerja) ya memang begitu. Di media ini ketika ada masalah baru mereka hidup (baca: serikat pekerjanya), kalau *nggak* ada masalah ya *nggak* hidup. (wawancara, 19 Mei 2012).

Pernyataan Syafrizal di atas seolah mengingatkan bahwa berita buruk (*bad news*) akan nasib yang menimpa pekerja media bisa menjadi titik tolak yang melapangkan jalan berdirinya serikat pekerja media. Artinya, *bad news* merupakan *good news* untuk menggalang kesadaran berserikat. Mirip dengan salah satu prinsip dasar jurnalistik yang kerap mengajarkan bahwa *bad news is a good news*. Adanya masalah harus diakui menjadi pemicu pembuka kesadaran berorganisasi dan berserikat pekerja media di suatu perusahaan. Adanya masalah ini pula yang mendorong berdirinya Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar. Mantan Ketua Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar Dicky Irawan mengungkapkan, organisasi yang pernah diketuainya ini lahir setelah melihat kenyataan masih adanya sejumlah karyawan Indosiar berstatus sebagai karyawan kontrak padahal masa kerjanya sudah 2 hingga 10 tahun. Sementara, dilihat dari sisi pendapatannya, Indosiar diketahui meraup banyak keuntungan dari gelaran program Akademi Fantasi Indosiar (AFI) yang ditayangkan sejak 2005.

“Masalah lainnya, gaji karyawan *nggak* naik-naik selama 6 tahun. Akhirnya disepakati, teman-teman *yuk* bikin serikat pekerja. Organisasinya berdiri pada 21 April 2008. Awalnya ada beberapa teman yang ikut pelatihan serikat pekerja yang diselenggarakan AJI. Dari situ mereka mendapat semacam inspirasi untuk memperjuangkan soal gaji dan soal kesejahteraan karyawan. Cara yang paling diakui ya lewat serikat pekerja. Karena kalau jalan sendiri-sendiri, nantinya mungkin *nggak* efektif, atau mungkin akan disisihkan.” (wawancara, 20 Mei 2012).

Sedikit berbeda, upaya mendirikan serikat pekerja di Suara Pembaruan pada 1999 silam didorong oleh kesadaran untuk memperjuangkan hak-hak normatif buruh. Namun kala itu, seperti dijelaskan oleh mantan Ketua Serikat

Pekerja Suara Pembaruan Budi Laksono, ide tersebut kurang mendapat tempat. Muncul anggapan, hak-hak karyawan sudah terwadahi oleh koperasi yang mengelola saham milik karyawan Suara Pembaruan. Karena tidak mendapat tempat itulah, ide mendirikan serikat pekerja di Suara Pembaruan ini kemudian “tidur.” Ide pendirian serikat pekerja kembali muncul pada 2009 lalu ketika ada ancaman terhadap kenyamanan karyawan di Suara Pembaruan.

Seiring masuknya grup usaha Lippo sebagai pemodal baru pada 2006, Budi Laksono menilai orientasi dari kelompok bisnis ini tidak untuk membesarkan Suara Pembaruan maupun menyebarkan nilai-nilai yang selama ini dianut media ini. Suara Pembaruan, kata Budi Laksono, hanya dijadikan grup Lippo sebagai salah satu alat untuk membela kepentingan bisnisnya. Dari situlah mulai dirasakan adanya “ancaman” terhadap karyawan yang tidak bersedia mengikuti kemauan perusahaan.

“Muncul benturan di kalangan anak-anak muda yang tidak mau. Nah, kita dikondisikan untuk tidak kerasan bekerja. Saya melihat ini pengulangan kasus di Investor Daily. Lalu saya ajak ngomong beberapa teman. Jadi, target perusahaan adalah mengurangi jumlah karyawan dengan mengabaikan undang-undang. Yakni membuat karyawan tidak kerasan sehingga mengundurkan diri dan karena itu perusahaan tidak memberikan pesangon.”(wawancara, 25 Mei 2012)

Terlihat, picu masalah yang melatarbelakangi pendirian serikat pekerja tidak lepas dari kepentingan ekonomi para pekerja itu sendiri. Mengacu pada survei AJI pada 2002 lalu, eksistensi antara satu serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya memiliki perbedaan-perbedaan, baik dari segi bentuk, struktur organisasi, fokus garapan sampai strategi perjuangan. Perbedaan terjadi karena kelahiran serikat pekerja disesuaikan dengan kultur dan kondisi perusahaan masing-masing media.

Mantan Ketua AJI Jakarta Ulin Niam Yusron mengakui, kesadaran pekerja media untuk berserikat sebelum munculnya masalah tergolong rendah. H Biasanya setelah ada masalah yang berpengaruh langsung terhadap kepentingannya, barulah para pekerja media ini tergerak untuk berserikat dan mendaftar ke AJI. Sikap seperti ini mengesankan bahwa AJI dan pendirian serikat

pekerja hanya menjadi semacam “pemadam kebakaran” atas masalah yang dihadapi.

4.5 Strategi Komunikasi SP Pers dalam Konflik Hubungan Industrial

Dari 11 orang informan yang diwawancarai, hanya ada 4 informan yang mengalami konflik hubungan industrial selama menjalankan aktivitasnya sebagai pengurus serikat pekerja atau serikat karyawan. Konflik yang dimaksudkan adalah konflik antara pekerja dengan perusahaan yang memicu situasi kurang nyaman dalam hubungan industrial. Dalam konteks serikat pekerja atau serikat karyawan, konflik hubungan industrial ini biasanya muncul ketika tidak ada ruang dialog yang disediakan antara serikat pekerja dengan perusahaan. Akibatnya, terjadi sumbatan saluran komunikasi antara kedua belah pihak yang berkonflik. Dalam penelitian ini, tataran konfliknya terpilah menjadi dua yaitu:

- (1) konflik ketika hendak mendirikan serikat pekerja dan;
- (2) konflik ketika serikat pekerja pers atau media menyuarakan aspirasinya terhadap isu atau masalah yang muncul.

Konflik tataran pertama, masuk ke dalam kategori pemberangusan serikat pekerja atau *union busting*. Untuk kategori konflik ini dialami langsung oleh informan:

No	Nama Informan	Media	Tahun Kejadian	Kasus
1	Albert Kuhon	Kompas	1986-1989	Union busting
2	Budi Laksono	Suara Pembaruan	2009	Union busting
3	Dicky Irawan	Indosiar	2009-2010	Union busting
4	Bambang Wisudo	Kompas	2006-2007	Kepemilikan saham kolektif

Masing-masing kasus di atas memiliki kekhasan sehingga strategi komunikasi yang dipilih sangat ditentukan oleh analisis situasi yang berkembang di masing-masing perusahaan media. Hasil analisis situasi itulah yang kemudian menentukan gaya komunikasi yang dipilih untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial yang terjadi.

4.5.1 Analisis Situasi

Analisis situasi menjadi salah satu langkah penting bagi penggagas atau inisiator berdirinya serikat pekerja pers di sebuah perusahaan media. Hal ini juga berlaku bagi serikat pekerja pers atau media yang sudah mapan. Untuk sebuah gerakan berserikat yang bertolak dari idealisme, analisis situasi diperlukan mengingat gagasan dan upaya mendirikan serikat buruh akan mengundang respon yang beragam. Sebab, keberadaannya bertujuan membela kepentingan hak-hak normatif pekerja yang selama ini dikendalikan oleh perusahaan. Menurut Ronald D. Smith (2005 : 15) analisis situasi merupakan upaya untuk menghindari tindakan “menembak dalam kegelapan” atau *shooting in the dark*. Tanpa analisis situasi, maka upaya mengomunikasikan pendirian serikat pekerja dan aspirasinya sama halnya dengan tindakan menembak target tanpa ada kemampuan untuk melihat target itu sendiri.

Sebagai “anak bungsu gerakan buruh” (Yacob Yahya : 2009), di beberapa perusahaan media, serikat pekerjanya masih berkuat dengan masalah organisasi yang berdampak langsung terhadap masalah komunikasi. Setidaknya ada sejumlah faktor yang memicu terjadinya masalah organisasi ini yaitu:

- (1) Rendahnya kesadaran sebagai buruh;
- (2) Rendahnya minat untuk berserikat;
- (3) Ketiadaan inisiator yang berlatar belakang aktivis;
- (4) Belum adanya ruang yang disediakan perusahaan bagi tumbuhnya serikat pekerja;
- (5) Belum adanya serikat pekerja pers yang bisa dijadikan model ideal;

Dari kelima faktor di atas, faktor ke-4 menjadi penentu bagi tumbuh berkembangnya serikat pekerja pers. Manakala keempat faktor lainnya bisa diatasi, hal itu akan berarti sia-sia jika perusahaan tidak memberikan ruang bagi eksistensi serikat pekerja pers yang telah terbentuk. Inilah yang kemudian memicu terjadinya pemberangusan serikat pekerja atau *union busting*.

4.5.2 Gaya Komunikasi Dialogis dalam Kasus *Union Busting*

Berdasarkan wawancara mendalam terhadap 3 (tiga) orang informan yakni Albert Kuhon, Budi Laksono, dan Dicky Irawan diketahui bahwa ketiganya melalui organisasi serikat pekerja atau serikat karyawan berupaya membangun komunikasi dua arah dengan perusahaan atau manajemen melalui jalur dialog formal. Secara internal, serikat pekerja atau serikat karyawan yang mereka pimpin sudah tidak mengalami *organizational problem* dilihat dari 4 faktor pendukungnya sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 3. Faktor pendukung pendirian serikat pekerja

No	Faktor Pendukung	Keterpenuhan		Media
		Ya	Tdk	
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		KOMPAS (Periode Albert Kuhon)
2	Adanya kesadaran kelas	•		
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada ruang dari perusahaan bagi serikat pekerja		•	
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		SUARA PEMBARUAN
2	Adanya kesadaran kelas		•	
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada ruang dari perusahaan bagi serikat pekerja		•	
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		INDOSIAR
2	Adanya kesadaran kelas	•		
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada ruang dari perusahaan bagi serikat pekerja		•	

Faktor pendukung ke-5 yakni adanya ruang yang disediakan perusahaan bagi serikat pekerja menjadi pemicu munculnya *communication problem* bagi para pengurus serikat pekerja atau serikat karyawan yang sedang atau telah

dibentuk. Dari 3 (tiga) kasus *union busting* yang diteliti yakni di Kompas, Suara Pembaruan, dan Indosiar, para inisiator atau pengurus serikat buruh mengaku sudah berusaha sebaik mungkin untuk berkomunikasi dengan perusahaan. Namun, upaya komunikasi itu ibarat menemui tembok tebal ketika para pengambil kebijakan di perusahaan media menilai bahwa serikat itu sebagai “ancaman” atau bahkan belum diperlukan. Ini menunjukkan, ada masalah mendasar tentang perbedaan pemahaman serikat pekerja di mata pekerja dan di mata perusahaan.

Mantan wartawan Kompas Albert Kuhon dengan tegas mengakui bahwa tidak ada ruang dialog yang disediakan Kompas ketika dia bersama 3 (tiga) orang rekannya hendak mendirikan serikat pekerja. “Ada kecurigaan bahwa kita akan melakukan pemogokan dan sebagainya melalui serikat pekerja. Padahal, di antara kami tidak pernah menyusun konsep kita mau mogok,” paparnya. (wawancara, 16 Mei 2012).

Lain halnya dengan Budi Laksono, aktivitasnya sebagai Ketua Dewan Karyawan Suara Pembaruan berbuah ancaman dari manajemen. “Mas Budi, kalau macam-macam saya pecat berikut teman-temannya,” ujar Budi menirukan ancaman yang pernah disampaikan manajemen. (wawancara, 25 Mei 2012). Meski diancam, Budi Laksono mengaku terus berupaya melakukan dialog dengan manajemen dan cenderung menghindari gaya komunikasi konfrontatif.

“Jalan terbagus adalah dialog. Kita menyurati manajemen untuk dialog. Pertama, kita ingin memperkenalkan Serikat Pekerja. Pengurus ingin bertemu manajemen untuk perkenalan dan diskusi. Bantuan apa yang bisa kita berikan untuk perusahaan. Karena bagaimanapun juga yang lebih tahu masalah karyawan adalah kita-kita yang di bawah. Tapi, surat kita tidak pernah dibalas,” jelas Budi Laksono.

Mengutamakan dialog dan menghindari konfrontasi juga dipilih pengurus Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar saat hendak menyuarakan aspirasinya berupa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama atau biasa disebut PKB. Sejumlah anggota Sekar Indosiar berkeinginan menempuh jalan konfrontatif karena eksistensi mereka dibenturkan dengan serikat pekerja tandingan yakni Sekawan Indosiar. Menyikapi situasi ini, mantan Ketua Sekar Indosiar Dicky Irawan menjelaskan:

“Nah, isi kepalanya teman-teman ini kan macam-macam. Yang garis keras juga ada. Mereka sangat ingin berhadapan langsung secara fisik dengan manajemen. Karena memang mereka (baca:manajemen) *kenceng* juga. Saya *wanti-wanti* jangan seperti itu. Jangan sampai terjadi bentrok langsung. Kita tuh sengaja diadukan dalam tingkat yang serius. Nah, saya tegaskan, kita bukan berhadapan dengan teman sendiri, tapi kita berhadapan dengan yang lebih dari itu di atasnya.” (wawancara, 20 Mei 2012).

Namun, upaya dialogis yang diusahakan Sekar Indosiar sepanjang 2008 hingga 2009 tak jua mendapat respon positif dari manajemen. Inilah yang kemudian memaksa Sekar Indosiar menempuh jalan konfrontatif dengan cara berunjuk rasa. Terhitung dua kali Sekar Indosiar menggelar unjuk rasa yakni pada 11 Januari dan 11 Maret 2010. Kebuntuan komunikasi ini kian menguat ketika pengurus dan anggota Sekar Indosiar dikenai PHK sepihak oleh manajemen. Di mata Dicky Irawan, PHK terhadap pengurus dan anggota Sekar Indosiar ini merupakan cara manajemen untuk memberangus keberadaan Sekar Indosiar. Situs hukumonline (edisi 18 Januari 2011) mencatat, jumlah karyawan Indosiar yang terkena PHK masal ini mencapai 300-an orang.

Ada kesamaan antara kasus *union busting* di Kompas dan Suara Pembaruan. Kesamaan ini terletak pada aspek personalisasi kasus dan komunikasi. Dari yang tadinya mewakili serikat pekerja kemudian berubah menjadi perjuangan personal. Upaya mendirikan serikat pekerja di Kompas pada akhirnya identik dengan perjuang Albert Kuhon seorang ketika 3 orang lainnya memilih “mundur” dan meminta maaf kepada Kompas. Sementara, di Suara Pembaruan, eksistensi serikat karyawannya identik dengan perjuang Budi Laksono yang harus berjuang sendiri karena menjadi jurnalis yang terkena PHK pertama kali. Kenyataan ini memperlihatkan bahwa serikat pekerja atau serikat karyawan mengalami problem organisasi yakni soliditas di antara anggotanya. Sifat organisasi yang cair (Survei AJI : 2002) menjadikan anggotanya tidak kompak dan cenderung mengambil keputusan personal saat menghadapi situasi yang sulit dalam bentuk ancaman PHK maupun demosi jabatan.

Upaya mengomunikasikan pentingnya serikat pekerja atau serikat karyawan di Kompas dan Suara Pembaruan juga mengalami jalan buntu menyusul

rendahnya respon karyawan untuk bergabung dalam serikat yang telah diinisiasi oleh sejumlah orang. Pada kasus Suara Pembaruan, Budi Laksono yang menjabat sebagai Ketua Serikat Karyawan Suara Pembaruan, terbukti memainkan peran vital sebagai komunikator personal untuk membela serikat karyawan. Kesediaan Budi untuk menjadi “martir” – siap untuk dikenai PHK dan siap berjuang melalui jalur hukum yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) – menempatkannya pada posisi strategis untuk terus menyuarakan aspirasi serikat karyawan. Hal itu dibuktikan Budi Laksono dengan keputusannya untuk bersedia dikenai PHK dengan syarat seluruh pengurus Serikat Karyawan Suara Pembaruan yang terkena demosi maupun tidak mendapat kenaikan gaji dikembalikan pada posisinya semula dan gaji karyawan yang seharusnya naik juga dipenuhi. Langkah berani Budi dilandasi keyakinannya bahwa pemecatan atas dirinya selaku Ketua Serikat Karyawan Suara Pembaruan adalah tindakan yang melanggar undang-undang.

Merujuk pada penjelasan R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2000 : 299), apa yang dilakukan Budi Laksono ini merupakan gaya pengoperasian organisasi ala pedagang. Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules, para pedagang ini selalu berusaha agar segala sesuatu berjalan lancar tetapi mau mengalah untuk memenangkan hal lainnya lagi. Dalam kasus ini, Budi Laksono mau mengalah, yakni bersedia di-PHK asalkan pengurus dan anggota serikat karyawan yang dipimpinnya mendapatkan haknya kembali seperti yang diusulkan Budi. Di sini, Budi Laksono berupaya melakukan komunikasi transaksional. Sebuah aktivitas komunikasi yang didefinisikan Barnlund (1970) dalam Ruben Brent D. dan Lea P. Stewart (2006) sebagai proses kooperatif yang menjadikan pengirim dan penerima sama-sama bertanggung jawab terhadap dampak dan efektivitas komunikasi yang terjadi. Model transaksional berasumsi peserta komunikasi (komunikator dan komunikan) melakukan proses negosiasi makna.

Komunikasi transaksional yang diupayakan Budi Laksono pada akhirnya diselesaikan di pengadilan. Tuntutan Budi Laksono tidak dipenuhi oleh perusahaan. Meski menang di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Budi tak bisa lagi melanjutkan karirnya di Suara Pembaruan. Pun sejumlah pengurus dan anggota Serikat Karyawan Suara Pembaruan juga ikut terkena PHK. Budi

Laksono hanya berhasil memperjuangkan hak-hak karyawan yang terkena PHK berupa pesangon sesuai perhitungan yang diatur undang-undang.

4.5.3 Gaya Komunikasi Konfrontatif dalam Kasus *Union Busting*

Sebagaimana telah dijelaskan di muka seluruh inisiator atau pengurus serikat pekerja atau serikat karyawan di 3 (tiga) media yakni Kompas, Suara Pembaruan, dan Indosiar lebih mengutamakan komunikasi dialogis dengan manajemen atau perusahaan. Namun, tidak semua upaya dialog diakomodasi oleh manajemen atau perusahaan. Kebuntuan ruang dialog inilah yang kemudian mendorong pengurus dan anggotanya menempuh cara komunikasi konfrontatif. Merujuk pada asal katanya, *confrontative* berarti menghadapi secara langsung, melawan (*to come up against; encounter*) serta dilakukan dengan cara tidak ramah (*oppose in hostility*). Cara komunikasi konfrontatif inilah yang “terpaksa” ditempuh oleh mantan Sekretaris Perkumpulan Karyawan Kompas Bambang Wisudo dan Serikat Karyawan (Sekar) Indosiar.

(a) Studi Kasus di Perkumpulan Karyawan Kompas

Konflik hubungan industrial antara mantan Sekretaris Perkumpulan Karyawan Kompas (selanjutnya disebut PKK) Bambang Wisudo dengan manajemen Kompas bermula dari tuntutan PKK kepada Kompas untuk memaparkan pengelolaan saham kolektif yang menjadi hak karyawan. Selama ini, karyawan Kompas secara rutin menerima pembagian deviden dari saham kolektif milik karyawan. Namun, dasar penghitungannya ditentukan oleh manajemen. Selama beberapa tahun, para pengurus PKK memilih cara komunikasi dialogis dalam membahas saham kolektif ini. Sikap akomodatif dan mengedepankan dialog ini, kata Bambang Wisudo, tidak lepas dari figur pengurus yang dipilih sepanjang 2001 hingga 2006. Situasi berubah, setelah Bambang Wisudo kembali menjadi pengurus dan menjabat posisi sebagai sekretaris.

“Mereka itu cenderung lembut. Sementara saya memang keras,” jelasnya. (wawancara, 23 Mei 2012).

Sikap keras Bambang Wisudo tak lepas dari sikap manajemen yang secara sepihak mengembalikan saham kolektif karyawan kepada milik

Kompas. Padahal, urusan saham kolektif ini belum selesai. Tindakan penyerahan saham kolektif karyawan itu dilakukan oleh Pemimpin Redaksi Kompas saat itu yakni Suryopratomo. Tindakan itu pula yang mendorong PKK melakukan somasi dan direspon oleh perusahaan. Konflik mulai terjadi. PKK ingin bisa berkomunikasi langsung dengan Pemimpin Usaha Kompas Jakob Oetama namun selalu “dipotong” oleh kelompok *hardliner* yang memihak kepada Suryopratomo. Soliditas pengurus PKK mulai terganggu ketika perusahaan memberikan *reward* kepada sejumlah pengurus agar tidak bersikap keras menyuatkan pengembalian saham kolektif karyawan.

“Saat konflik sudah memanas, kalangan pengurus dipecah. Ada yang dikasih *reward*. Dijadikan kepala biro dan mendapat promosi atau dipindah sesuai kompromi. *Kayak* aku ditaruh di Ambon. Padahal aku sekretaris dan kepalanya gerakan. Itu demosi. Lalu Syahnan Rangkuti (ketua PKK red.) ditaruh di Riau. Akhirnya *itung-itungannya* kan personal. Kalau aku, tidak ada pilihan lain untuk kompromi.” (wawancara, 23 Mei 2012).

Pernyataan di atas menggambarkan perjuangan PKK untuk mendapatkan hak saham kolektif karyawan bergeser arah personalisasi kasus. Pengalaman Bambang Wisudo ini seolah mengulang kembali apa yang telah terjadi pada Albert Kuhon. Bambang Wisudo sendiri mengaku, pilihannya bersikap konfrontatif karena posisinya yang sudah terjepit. Dia mengibaratkan posisinya sudah di pinggir jurang. Dengan sedikit dorongan, maka dengan mudah Bambang Wisudo dikenai PHK dan harus keluar dari Kompas. Langkah konfrontatif Bambang Wisudo diakuinya sebagai kegagalan untuk bisa menumbuhkan serikat pekerja di Kompas. Namun itu semua terjadi, kata Bambang, karena perusahaan tidak mau berbagi kekuasaan dengan serikat pekerja. Inilah yang kemudian mendorong Bambang Wisudo melakukan demonstrasi dengan melibatkan organisasi buruh lainnya di depan Kantor Kompas pada 15 Maret 2007.

Pengalaman Bambang Wisudo memimpin PKK yang cenderung konfrontatif berbeda dengan masa awal dibangunnya PKK yang diketuai Budiman Tanuredjo. Di mata Bambang, Budiman Tanuredjo adalah sosok yang punya sikap namun masih bisa kompromis terhadap para pengambil

kebijakan di Kompas. Inilah yang menjadikan PKK punya hubungan harmonis dengan manajemen selama 2 tahun pertama kepengurusan yakni pada periode 1998-2001.

Ditilik dari budayanya, Jakob Oetama selaku pendiri dan pemimpin Kompas melihat karyawan Kompas tak ubahnya sebuah keluarga besar. Menurut Bambang Wisudo, dalam sebuah pertemuan dengan para karyawan, Jakob Oetama dengan tegas menempatkan posisinya ibarat sopir bus, sementara para karyawan adalah penumpang. Di lain kesempatan, dalam dialog antara pengurus PKK dengan manajemen Kompas untuk menyelesaikan pengelolaan saham kolektif karyawan, Jakob Oetama mengibaratkan hubungan yang dibangun di Kompas antara dirinya dengan para karyawan adalah hubungan antara bapak dengan anak. Dua permissalan inilah yang dinilai kurang tepat oleh pengurus PKK yang saat itu dipimpin oleh Syahnan Rangkuti sebagai ketua dan Bambang Wisudo sebagai sekretaris.

Permissalan yang disampaikan Jakob Oetama di depan pengurus PKK bisa dikatakan sebagai eja wantah dari teori struktural fungsional. Teori ini memandang bahwa masyarakat hidup dalam keteraturan sesuai dengan fungsi yang dimiliki. Pun dalam sebuah korporasi besar seperti Kompas. Ada struktur yang jelas antara pemilik usaha serta orang-orang yang bekerja untuk perusahaan. Pendekatan berdasarkan teori struktural fungsional ini rupanya direspon secara berbeda oleh sejumlah pengurus PKK yang memiliki kesadaran kelas sebagai pekerja. Syahnan Rangkuti maupun Bambang Wisudo melihat adanya perbedaan kelas antara dirinya sebagai pekerja dengan Jakob Oetama sebagai pemilik Kompas. Kedua pengurus PKK ini mewakili kelas pekerja sementara Jakob Oetama mewakili kelas pemodal yang berada dalam suatu struktur sosial hirarkis. Situasi inilah yang rupanya memicu terjadinya konflik sebagaimana dipaparkan Karl Marx dalam teori konfliknya. Ini diperkuat pula dengan kenyataan bahwa teori konflik merupakan antitesis dari teori struktural fungsional.

(b) Studi Kasus Serikat Karyawan Indosiar

Dibandingkan serikat pekerja atau serikat karyawan lainnya, Serikat Karyawan Indosiar atau Sekar Indosiar merupakan serikat karyawan di perusahaan media yang tergolong solid. Meski baru berdiri pada April 2008, Sekar Indosiar memiliki struktur pengurus yang mewakili berbagai divisi. Rapat-rapat rutin untuk membahas isu penting yang menyangkut nasib pekerja juga rutin digelar. Para pengurus juga terus berupaya menggalang dukungan dari karyawan melalui kegiatan yang bersifat sosial seperti donor.

Sebagai organisasi buruh, Sekar Indosiar kala itu memperjuangkan isu strategis seputar kesejahteraan karyawan khususnya memperbaiki nasib karyawan kontrak yang masih terkatung-terkatung. Menurut mantan Ketua Sekar Indosiar Dicky Irawan, organisasi yang dipimpinnya kala itu berupaya keras memperjuangkan adanya Perjanjian Kerja Bersama atau PKB. Untuk itulah, pengurus Sekar Indosiar berusaha untuk berdialog dengan para pengambil kebijakan di Indosiar yakni pemilik perusahaan. Namun, upaya ini mengalami jalan buntu karena ada beberapa pejabat di manajemen level menengah yang tidak menginginkan terjadinya dialog antara pengurus Sekar Indosiar dengan direktur utama perusahaan. *Draft* PKB yang sudah diajukan kepada salah satu Direktur Indosiar Handoko rupanya juga ditolak. Alasannya, PKB tidak diperlukan karena sudah ada peraturan perusahaan.

Pengurus Sekar Indosiar terus mengupayakan jalur komunikasi formal dalam bentuk dialog dengan direktur perusahaan. Jalur lobi juga ditempuh. Targetnya jelas, bertemu dan berdialog dengan direktur utama perusahaan untuk membicarakan PKB. Sekar Indosiar tidak ingin pembahasan PKB diwakili oleh pihak lain. Namun, semua usaha tersebut tidak direspon. Surat permohonan dialog yang dikirim ternyata hanya diterima namun tidak ada tanggapan.

Belakangan terungkap, ada sejumlah manajer yang mengambil tindakan manipulatif untuk keuntungan pribadi. “Manajer ini banyak bermasalah, banyak bermain. Jadi, saya *gak* tahu apakah sistemnya dibentuk seperti itu? Jadi, seperti *kayak* ada perusahaan di dalam perusahaan. Jadi, keuntungan yang didapat itu tidak diberikan sepenuhnya untuk karyawan. Jadi misalnya

kalau ada penjualan-penjualan iklan itu mereka bikin perusahaan sendiri, yang mereka tampung untuk dikelola oleh mereka, baru dikasih ke Indosiar. Banyak juga soal ketenagakerjaan, soal karyawan kontrak. Ada kemungkinan pimpinan gak tahu,” papar Dicky Irawan. (wawancara, 20 Mei 2012).

Upaya keras Sekar Indosiar memperjuangkan aspirasinya dibalas dengan ancaman PHK terhadap para karyawan yang tergabung dalam serikat. Inilah yang mendorong Sekar Indosiar menggelar unjuk rasa pada 11 Januari 2010. Pada 5 Februari 2010, mendatangi Komisi IX DPR dan mendesak parlemen memanggil manajemen Indosiar untuk segera menghentikan teror *union busting* yang telah berlangsung sejak 2008. (hukum online, 5 Februari 2010). Aksi unjuk rasa ini kemudian juga kembali digelar pada 11 Maret 2010. Tuntutannya sama, menghentikan tindakan *union busting* terhadap Sekar Indosiar. Sembari berunjuk rasa, Sekar Indosiar juga membawa kasus *union busting* mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Di tingkat Pengadilan Negeri Jakarta Barat, Sekar Indosiar memenangkan kasus namun kalah di tingkat Mahkamah Agung.

Namun, keputusan PHK terhadap sejumlah karyawan Indosiar *kadung* terjadi dan mengurai konflik antara manajemen dengan Sekar Indosiar. Pada saat yang bersamaan, kepemilikan Indosiar beralih ke Elang Mahkota Teknologi atau biasa disebut EM Tek. Alhasil tuntutan Sekar Indosiar terkait hak pesangon dan Jamsostek karyawan dipenuhi oleh manajemen baru. Sebab, manajemen baru tidak menginginkan masalah ketenagakerjaan ini menjadi kendala di waktu mendatang. Dalam penyelesaian hak karyawan yang terkena PHK ini, manajemen baru di bawah EM Tek justru bersikap akomodatif terhadap Sekar Indosiar dengan melibatkan pengurus untuk berdialog dan membahas apa saja tuntutan karyawan.

Dari sisi strategi komunikasi, apa yang telah dilakukan pengurus Sekar Indosiar sudah tergolong maksimal. Lagi-lagi ketiadaan ruang dialog yang setara antara Sekar Indosiar dan manajemen lama menjadikan Sekar Indosiar memilih jalan konfrontatif dan akhirnya membawa kasusnya ke pengadilan. Dalam situasi seperti ini, Sekar Indosiar, kata Dicky Irawan, juga menghadapi masalah organisasi berupa krisis soliditas di antara anggotanya. Beberapa

anggotanya memilih mekanisme pengunduran diri lebih awal ketimbang ikut serta bersengketa di PHI.

4.5.4 Peran Strategis Serikat Pekerja

Berbeda dengan 4 kasus *union busting* di atas, 7 (tujuh) orang informan lainnya menggambarkan eksistensi serikat pekerja yang berperan sentral baik untuk membela kepentingan para pekerja pers yang tergabung dalam serikat pekerja. Pengalaman serikat pekerja yang eksis ini dijelaskan oleh informan sebagai berikut:

Tabel 4. Daftar isu yang diperjuang serikat pekerja media

No	Nama Informan	Media	Masalah atau Isu
1	Abdul Manan	Koran Tempo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perjanjian kerja bersama (PKB) ✓ Pembayaran uang lembur ✓ Penentuan tunjangan lebaran ✓ Penentuan dana bahagia ✓ Penentuan tunjangan inflasi ✓ Penilaian kinerja karyawan
2	Hendrik Sirait	Jakarta News FM	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Status kerja karyawan ✓ Aturan kerja ✓ PHK karyawan
3	Martin Sihombing	Bisnis Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Penjualan saham kolektif karyawan ✓ Pengaturan golongan karyawan ✓ Ketepatan penempatan SDM ✓ Klarifikasi penilaian kinerja karyawan ✓ Program peningkatan etos kerja
4	Syafrizal	MNC TV	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perpindahan kantor dari Pondok Gede Jaktim ke Kebon Sirih Jakpus ✓ Penyusunan PKB ✓ PHK karyawan
5	Ulin Niam Yusron	Kontan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pengembangan SDM ✓ Penentuan kelayakan gaji di semua level karyawan

6	Jay Waluyo	Smart FM	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Penyusunan PKB ✓ PHK karyawan
7	Suwarjono	Detikcom	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PHK karyawan ✓ Pengaturan golongan karyawan

Pada 7 (tujuh) perusahaan media di atas, serikat pekerjaanya diberi ruang untuk tumbuh dan berkembang oleh perusahaan. Nyaris tidak ada kendala komunikasi antara pengurus dengan jajaran direksi ataupun pemilik perusahaan. Di perusahaan media seperti Tempo dan Bisnis Indonesia, jajaran direksinya bahkan senantiasa membuka pintu dialog dan komunikasi untuk menyelesaikan beragam persoalan yang menyangkut pekerja atau karyawan. Situasi yang positif ini tak lepas dari faktor usia organisasi serikat pekerja itu sendiri. Untuk diketahui, Dewan Karyawan Tempo sudah eksis sejak 1978 silam saat kesadaran berserikat di kalangan pekerja pers atau media belum ada kala itu. Sementara, Serikat Pekerja Kerukunan Warga Karyawan PT. Jurnalindo Aksara Grafika sudah berdiri sejak 1996 lalu.

Dalam kiprahnya, Dewan Karyawan Tempo menjadi mitra sentral bagi perusahaan. Keberadaannya tak hanya menuntut hak karyawan namun juga memberikan masukan kepada perusahaan. Masukan ini, kata mantan Ketua Dewan Karyawan Tempo Abdul Manan, disampaikan demi kebaikan kondisi perusahaan. Semisal dalam kasus makin banyaknya SDM Tempo yang “dibajak” oleh perusahaan media lain, DKT meminta kepada perusahaan untuk mengambil kebijakan khusus untuk mencegah maraknya pembajakan karyawan.

“Dalam surat itu kita ingatkan supaya perusahaan berusaha menyiapkan kesejahteraan karyawan melalui kenaikan gaji secara reguler dan pemberian bonus. Yang kedua, kita tahu bahwa, kesejahteraan itu bukan faktor tunggal membuat orang bertahan atau tidak bertahan di dalam perusahaan. Hal penting lainnya menurut kami, suasana kerja. Suasana kerja itu maksudnya iklim kerja yang cukup egaliter dan aturan kerja yang lebih jelas dan *fair*, yang bisa membuat orang senang bertahan di sebuah perusahaan. Dan itu rekomendasi Dewan Karyawan ketika banyak karyawan yang keluar.” (wawancara, 17 Mei 2012)

Peran sentral serupa juga dimainkan oleh Serikat Pekerja Kerukunan Warga Karyawan PT. Jurnalindo Aksara Grafika. Mantan ketuanya Martin Sihombing menjelaskan, fungsi serikat pekerja diarahkan untuk bisa membuat manajemen nyaman dan karyawan enak bekerja. Karenanya, kata Martin, serikat pekerja tidak menginginkan terjadinya friksi antara karyawan dengan manajemen yang mengakibatkan kinerja perusahaan terganggu. Posisi serikat pekerja di Bisnis Indonesia ini terbilang lebih kuat dibandingkan serikat pekerja di media lain mengingat dalam sejarahnya serikat pekerja ini memiliki saham kolektif karyawan sebesar 20% dari total saham yang ada. Meski dalam perkembangannya saham kolektif karyawan ini dijual kembali kepada pemodal, serikat pekerja Bisnis Indonesia tetap memiliki peran sentral. Peran sentral ini terlihat dari pelibatan serikat pekerja untuk ikut mengatur penggolongan karyawan hingga menilai penempatan karyawan di posisi yang sesuai dengan minat dan keahliannya.

“Soal menerapkan *the right man on the right place*. Jadi, orang yang tidak mempunyai kemampuan di bidang tertentu tapi dia punya kelebihan di bidang tertentu jangan dipaksakan untuk dimasukkan ke tempat yang bukan bidangnya. Saya menekankan peran serikat pekerja di situ.” (wawancara, 18 Mei 2012)

Dalam situasi yang mendukung, kiprah serikat pekerja ikut memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja perusahaan. Seperti terlihat pada tabel di atas, seluruh serikat pekerja terlibat dalam pengambilan keputusan yang krusial khususnya terhadap penentuan imbalan ekonomis maupun non-ekonomis bagi para pekerjanya. Ini terlihat dari isu-isu yang ditangani, mulai dari penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hingga masalah sensitif seperti PHK karyawan.

4.5.4.1 Faktor Pendukung Eksistensi Serikat Pekerja

Faktor pendukung ini untuk menggambarkan latar belakang berdirinya serikat pekerja di perusahaan media. Selama ini, kegiatan serikat buruh identik dengan perjuangan kelas yang didorong oleh kesadaran kelas para pekerja. Namun, kesadaran kelas ini tidak selalu menjadi faktor pendukung kelahiran serikat pekerja pers atau media. Untuk lebih detailnya, faktor pendukung

kelahiran serikat pekerja pers atau media di 7 perusahaan media yang diteliti bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Faktor pendukung pendirian serikat pekerja di 7 media

No	Faktor Pendukung	Keterpenuhan		Media
		Ya	Tdk	
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		Koran Tempo
2	Adanya kesadaran kelas	•		
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada masalah krusial di perusahaan	•		
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		Jakarta News FM
2	Adanya kesadaran kelas		•	
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada masalah krusial di perusahaan	•		
1	Adanya kesadaran sbg buruh		•	Bisnis Indonesia
2	Adanya kesadaran kelas		•	
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada masalah krusial di perusahaan	•		
1	Adanya kesadaran sbg buruh		•	MNC TV
2	Adanya kesadaran kelas		•	
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis		•	
5	Ada masalah krusial di perusahaan	•		

No	Faktor Pendukung	Keterpenuhan		Media
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		Kontan
2	Adanya kesadaran kelas	•		
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada masalah krusial di perusahaan	•		
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		Smart FM
2	Adanya kesadaran kelas		•	
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada masalah krusial di perusahaan	•		
1	Adanya kesadaran sbg buruh	•		Detikcom
2	Adanya kesadaran kelas		•	
3	Adanya minat untuk berserikat	•		
4	Adanya inisiator yg berlatar belakang aktivis	•		
5	Ada masalah krusial di perusahaan	•		

Mengacu pada tabel di atas, hanya ada dua serikat pekerja yang menjadikan faktor kesadaran kelas sebagai faktor pendukung lahirnya serikat pekerja. Ini terjadi di Dewan Karyawan Tempo serta Dewan Karyawan Kontan. Sementara, faktor pendukung yang selalu ada untuk melahirkan serikat pekerja adalah masalah krusial yang terjadi di perusahaan. Adanya masalah krusial di perusahaan ini diakui telah mendorong pekerja untuk berserikat demi mengamankan kepentingan pekerja. Pandangan seperti ini disampaikan oleh sejumlah informan yaitu:

(1) Hendrik Sirait (Jakarta News FM)

“Waktu itu, para pekerja mengeluh. Mengeluhnya soal-soal normatif, seperti status kerja yang nggak jelas. Nah, waktu itu ya saya meyakinkan mereka harus ada alat untuk memperjuangkan keluhan teman-teman. Alat itu ya

sebuah organisasi. Organisasi itu bagusnya kemudian ada landasan hukumnya lah. Nah, kemudian dijelaskanlah pentingnya serikat pekerja.”

(2) Syafrizal (MNC TV)

“Jadi kesadaran itu timbul ketika ada isu pailit di TPI. Nah, itu tumbuh lagi rasa sense of belonging dan kebersamaan teman-teman. Sehingga, mereka (baca:pekerja) ya memang begitu. Di media ini ketika ada masalah baru mereka hidup (baca: serikat pekerjanya), kalau nggak ada masalah ya nggak hidup.”

(3) Suwarjono (Detikcom)

“Ini perusahaan semakin besar dan permasalahan karyawan semakin banyak. Nah, ketimbang perusahaan ribet ngurusin karyawan satu per satu bagaimana kalau dibantu oleh perkumpulan karyawan. Jadi, semua yang terkait dengan urusan karyawan biar ditampung di situ.”

(4) Abdul Manan (Tempo)

“Dan itu biasanya, kesadarannya itu tiba-tiba tinggi kalau ada masalah. Jadi, kalau selama tidak ada masalah, kayaknya kesadaran itu gak ada. Ya itu, mungkin hal yang lumrah.”

(5) Jay Waluyo (Smart FM)

“Jadi, sebelum didirikan, memang di perusahaan ada masalah. Nah karyawan ada di antara pemilik dan manajemen.”

4.5.4.2 Jalur Komunikasi

Dari seluruh pengurus dan mantan pengurus yang diwawancarai, semuanya lebih banyak memanfaatkan jalur komunikasi informal baik untuk menggalang dukungan pada saat pendirian serikat pekerja maupun pada saat mengomunikasikan aspirasinya kepada manajemen. Jalur komunikasi formal seperti rapat atau surat baru digunakan ketika masalah atau isu yang dibahas mengharuskan pengurus serikat pekerja dan manajemen duduk bersama di ruang rapat.

Jalur komunikasi informal dipilih karena seluruh serikat pekerja pers menghadapi problem yang sama yakni kesulitan menggalang aspirasi anggota dalam rapat rutin atau formal. Kendala teknis berupa perbedaan jam kerja dan

lokasi penugasan yang berbeda-beda menjadikan pengurus serikat pekerja pers sulit menggelar pertemuan rutin. Kendala teknis ini muncul karena di seluruh perusahaan media menerapkan sistem kerja *shift*. Di mana alokasi waktu kerja para pekerja terpilah dalam waktu yang berbeda. Akibatnya, pengurus mengalami kesulitan untuk bisa mendapatkan waktu yang tepat untuk bisa menghadirkan seluruh jajaran pengurus serikat pekerja dan anggotanya.

4.5.4.3 Pemilihan Strategi Komunikasi Penyelesaian Konflik

Titik tekan pemilihan strategi komunikasi ini terpilah ke dalam dua pendekatan yakni pendekatan proaktif dan pendekatan reaktif dalam penyelesaian masalah. Tak jarang, kedua jenis pendekatan ini dipakai sekaligus karena menyesuaikan dengan jenis isu atau masalah yang hendak ditangani oleh serikat pekerja yang bersangkutan. Secara umum, pendekatan proaktif lebih dominan dilakukan. Ini mengingat dinamika persoalan yang terjadi di masing-masing perusahaan. Akibatnya, pengurus memposisikan diri sebagai pihak yang bereaksi atas keluhan anggota maupun perubahan kebijakan yang terjadi.

Pendekatan proaktif dan reaktif yang dipilih sebagai strategi komunikasi tergambar pada penjelasan beberapa informan sebagai berikut:

(1) Abdul Manan (Tempo)

“Untuk PKB kita proaktif. Kalau PKB itu kan lebih banyak preventifnya. Kita ingin buat regulasi yang lebih jelas tentang hubungan ketenagakerjaan. Kalau penanganan kasus lebih banyak pengaduan. Kalau ada masalah kita selesaikan, kalau gak ada masalah ya udah.”

Adapun pendekatan proaktif yang dipilih sebagai strategi komunikasi tergambar pada penjelasan beberapa informan sebagai berikut:

(2) Jay Waluyo (Smart FM)

“Kalau aku ukuran riilnya ketika SP terbentuk, kan legal-formalnya aspirasi teman-teman itu dituangkan dalam PKB. Itu setahun setelah terbentuk SP kita berhasil membikin PKB.”

(3) Syafrizal (MNC TV)

“Kita memetakan masalah isu tentang status karyawan, masalah kepindahan kantor, masalah PKB, kemudian masalah karyawan di-PHK, itu kita petakan juga.”

(4) Martin Sihombing (Bisnis Indonesia)

“Sebenarnya kalau soal pemetaan itu sich sudah pasti ya. Terutama terkait dengan apa namanya--malah kita langsung bagi-bagi tugas. Terutama yang terkait dengan persoalan asuransi, terus yang terkait dengan usulan perbaikan kesejahteraan dalam bentuk kenaikan gaji, terus yang terkait dengan sistem pedoman kerja di sini. Yang artinya, yang selama ini kita nilai masih belum pas untuk karyawan, tetapi lebih untuk manajemen gitu. Jadi posisinya gak equal, gak imbang. Itu kita udah langsung bagi-bagi, terus termasuk persoalan sosialisasi organisasi.”

(5) Suwajono (Detikcom)

“Waktu itu kita memberikan gambaran kepada manajemen tentang penggolongan karyawan untuk menentukan standar penilaian penggajian karyawan.”

(6) Ulin Niam Yusron (Kontan)

“Jadi posisi kita lebih banyak proaktif menyampaikan kemauan kita aja. Terutama di awal-awal revitalisasi Dewan Karyawan Kontan (DKK). Saat itu isunya memang menguat hanya soal kesejahteraan. Nyaris, jaranglah isu di luar kesejahteraan yang kita angkat itu. Yang seharusnya itu menjadi konsern juga Dewan Karyawan.”

4.5.4.4 Keberhasilan Strategi Komunikasi

Ukuran keberhasilan masing-masing serikat pekerja dalam menerapkan strategi komunikasinya dalam penelitian menjadi agak subyektif. Ini dikarenakan, adanya sejumlah perbedaan antar serikat pekerja yang diteliti. Perbedaan ini dilihat dari sejumlah aspek yaitu:

- a. Ketersediaan SDM yang berlatar belakang aktivis untuk menjadi pengurus serikat pekerja pers;
- b. Masalah konflik hubungan industrial yang ditangani

Ketersediaan SDM dengan latar belakang aktivis diakui sejumlah informan sebagai salah satu penentu keberhasilan strategi komunikasi yang dipilih oleh sebuah serikat pekerja media. Hal ini diakui oleh sejumlah informan yaitu: Abdul Manan dari Tempo, Jay Waluyo dari Smart FM, Hendrik Sirait dari Jakarta News FM, Suwarjono dari Detikcom, serta Ulin Niam Yusron dari Kontan. Kelima informan tersebut secara kebetulan berlatar belakang aktivis baik sebagai aktivis kampus semasa kuliah maupun sebagai aktivis di organisasi profesi seperti jurnalis. Adanya pengurus yang berlatar belakang aktivis harus diakui menjadi daya dorong bagi tumbuhnya kegiatan berserikat. Dari 5 nama informan di atas, 4 orang di antaranya – kecuali Hendrik Sirait – pernah menjadi pengurus di AJI Indonesia maupun AJI Jakarta. Semangat berserikat, sejauh ini selalu dikampanyekan oleh AJI. Inilah yang ikut mendorong anggota atau pengurus AJI berupaya mendirikan serikat pekerja pers atau media di tempat kerja mereka.

Minimnya pengurus serikat pekerja pers yang berlatar belakang aktivis pada akhirnya turut memengaruhi dinamika kehidupan organisasi ini. Jay Waluyo dari Smart FM mengakui, Perkumpulan Karyawan Smart yang pernah dia pimpin saat ini dalam kondisi mati suri setelah terjadi peralihan kepemimpinan. Penyebabnya, sejumlah pengurusnya yang berlatar belakang aktivis mengundurkan diri atau pindah kerja. Hal yang sama juga terjadi di Detikcom. Hengkangnya Suwarjono dari Detikcom ke perusahaan media lain tidak diikuti dengan regenerasi serikat pekerja di Detikcom. Akibatnya, serikat pekerja yang dirintis Suwarjono kini juga sudah tidak ada kiprahnya lagi.

Situasi yang lebih baik bisa dilihat pada Dewan Karyawan Kontan dan Dewan Karyawan Tempo. Pada dua organisasi tersebut, regenerasi pengurusnya berjalan cukup baik. Di mana, selalu ada SDM yang peduli dan bersedia untuk menjadi pengurus serikat pekerja. Di kedua media tersebut, khususnya di Tempo, serikat pekerja ibarat sebuah ideologi yang harus selalu ada. Dengan latar belakang sejumlah pengurusnya yang pernah berkiprah di AJI, keberadaan Dewan Karyawan Tempo menjadi tantangan tersendiri untuk membuktikan bahwa serikat pekerja diperlukan dan mampu berperan sentral bagi perusahaan. Hal ini secara tegas dijelaskan mantan ketua Dewan Karyawan Tempo Abdul Manan sebagai berikut:

“Dan, saya juga karena saya lama di AJI, juga menganggap ini sebagai tantangan. Karena selama ini, saya kan pernah SekJend AJI 2005-2008 itu, ini menjadi tantangan yang agak berbeda. Karena, menurut saya tantangan menjadi pengurus Serikat Pekerja itu bukan lebih ringan dari pada menjadi pengurus organisasi seperti AJI. Nah, kalau menangani AJI kan mungkin, kerumitannya adalah *menghandle* banyak orang, mengelola Staff, mengelola program dan banyak melakukan advokasi terhadap misalnya pihak yang mengancam. Di serikat pekerja ancaman utamanya justru menghadapi atasan-atasan kita sendiri yang biasanya resikonya bukan lebih kecil. Makanya, menjadi pengurus Serikat Pekerja itu bukan menjadi pilihan yang menarik bagi banyak teman-teman.”

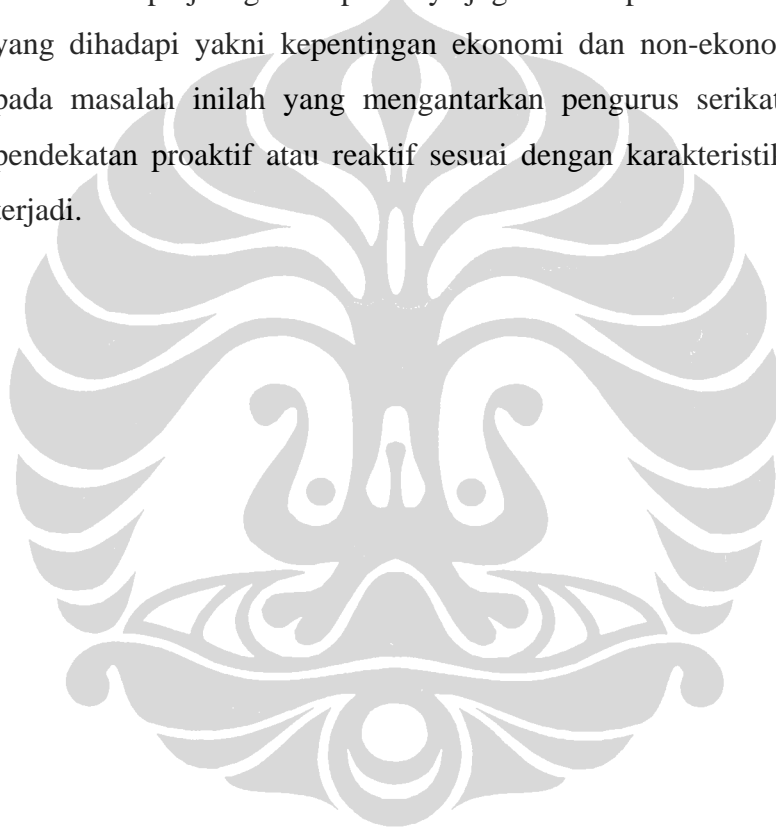
Sementara itu, keberadaan Dewan Karyawan Kontan atau DKK tidak bisa dilepaskan dari sikap para pimpinannya untuk memberi ruang hidup bagi serikat pekerjanya. Meski satu grup dengan Kompas, serikat pekerjanya diberi ruang hidup mengingat latar belakang pimpinannya saat ini dulunya adalah wartawan yang memahami betul keluhan karyawan. Selain itu, kata Ulin Niam Yusron, proses kelahiran DKK juga tidak serumit proses kelahiran PKK di Kompas.

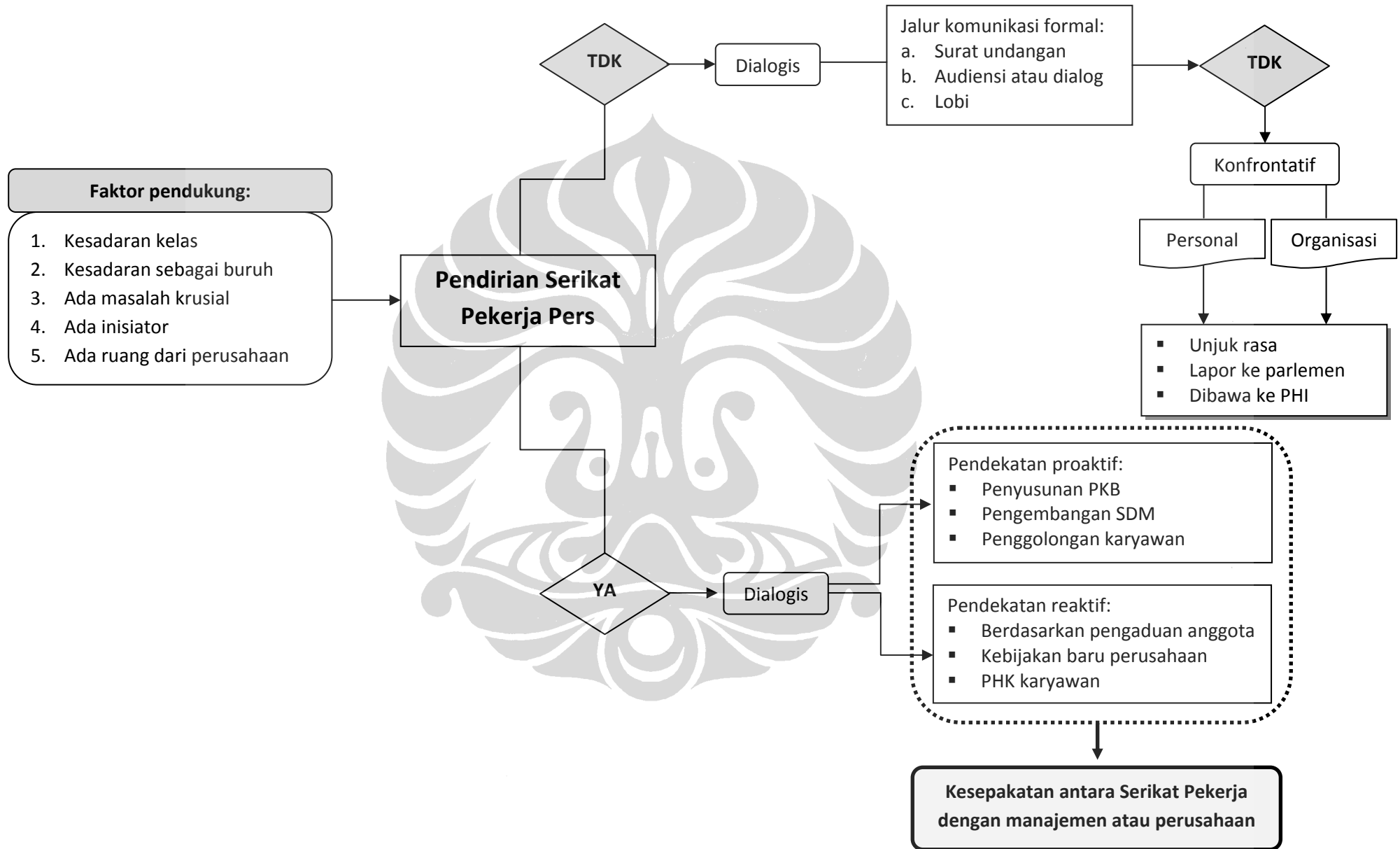
“Kalau Kompas kan unsur feodalisme itu masih kental dan gak *legowo* kan. Proses kelahirannya kan juga berbeda. Kalau di Kontan kelahirannya itu yah mereka-mereka yang duduk di manajemen juga dulunya adalah yang melahirkan serikat pekerja gitu. Sementara kalau di Kompas kan serikat pekerja itu ada ya, ketika manajemen sudah sedemikian kuat, jadi kesadaran barunya kan lebih susah.”

Untuk aspek yang kedua yakni pada masalah konflik hubungan industrial penilaiannya juga menjadi agak subyektif. Hal ini tidak bisa dilepaskan dari kondisi internal di masing-masing perusahaan media. Namun jika dilihat berdasarkan pengelompokan kasus bisa dilihat keberhasilan capaian target. Dalam kasus PHK karyawan, ketiga serikat pekerja di Jakarta News FM, Detikcom, dan Smart FM berhasil mengadvokasi karyawan untuk bisa mendapatkan hak-hak normatifnya berupa pesangon sesuai ketentuan yang berlaku. Begitu juga dalam memperjuangkan hak-hak normatif karyawan yang sifatnya fundamental berupa perjanjian kerja bersama atau PKB juga memperlihatkan keberhasilan di Dewan

Karyawan Tempo, Serikat Pekerja MNC TV, Perkumpulan Karyawan Smart FM, dan Dewan Karyawan Jakarta News FM.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa keberhasilan strategi komunikasi yang ditempuh serikat pekerja di perusahaan media harus dimulai dari kemampuan serikat pekerja tersebut menyelesaikan masalah organisasinya terlebih dahulu. Ini bisa dimulai dari soliditas pengurus dan anggota serta kemampuan melihat peta permasalahan yang bakal dihadapi untuk diselesaikan secara bersama-sama dengan perusahaan. Keberhasilan sejumlah serikat pekerja di atas memperjuangkan aspirasinya juga tidak lepas dari batasan masalah atau isu yang dihadapi yakni kepentingan ekonomi dan non-ekonomi karyawan. Fokus pada masalah inilah yang mengantarkan pengurus serikat pekerja melakukan pendekatan proaktif atau reaktif sesuai dengan karakteristik permasalahan yang terjadi.





BAB 5

DISKURSUS

5.1 Peran Pemerintah dalam Industri Pers

Kelangsungan hidup industri pers di Indonesia tidak bisa dilepaskan dari peran negara dalam hal ini pemerintah. Selaku pengendali kebijakan, pemerintah bertindak sebagai regulator bagi semua pihak yang terjun ke bisnis pers atau media. Pada tataran makro, ada seperangkat undang-undang berikut peraturan lain yang mengatur gerak hidup perusahaan pers. Mengacu pada Undang-undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers, pengertian perusahaan pers adalah badan hukum Indonesia yang menyelenggarakan usaha pers meliputi perusahaan media cetak, media elektronik, dan kantor berita, serta perusahaan media lainnya yang secara khusus menyelenggarakan, menyiarkan, dan menyalurkan informasi.

Penyebutan perusahaan pers dalam Undang-undang Pers secara eksplisit menunjukkan adanya ruang yang diberikan pemerintah untuk mengatur pers sebagai sebuah industri sejak Era Reformasi bergulir pada 1998 silam. Dengan begitu, pers secara tegas bercorak bisnis. Hal ini bisa dirunut dari penegasan Dewan Pers Indonesia yang menyebutkan bahwa pers adalah salah satu media massa. Di mana muncul penjelasan lebih jauh bahwa pers merupakan usaha bisnis dan agar bisa bersikap netral maka pers harus bebas dari campur tangan pemerintah, kepentingan tertentu, serta berhasil secara bisnis (Lukas Luwarso, 2003 : 25).

Ketiadaan campur tangan pemerintah terhadap industri pers hanya sebatas pada aspek redaksional. Artinya, pemerintah tidak bisa melakukan campur tangan terhadap isi pemberitaan dari sebuah media. Situasi ideal ini merupakan buah dari perjuangan kebebasan pers yang sudah disuarakan sejak Orde Baru. Adanya celah kebebasan pers yang diikuti peran sentral pers sebagai distributor informasi dan sosial rupanya menjadi daya tarik tersendiri bagi para pemodal.

Minat pemodal untuk terjun ke industri pers kian meningkat sejak Orde Baru lahir. Pola pembangunan ekonomi kapitalis yang mengutamakan modal dan sistem ekonomi pasar di masa Orde Baru disadari ikut menentukan karakter pers sebagai industri (Rizal Malarangeng, 2010 : 53). Kontrol ketat Orde Baru

terhadap pemberitaan pers kala itu mendorong perusahaan pers memilih jalan aman ketimbang menjadi *watch dog* bagi jalannya pemerintah. Bestian Nainggolan (2010) menyebut, penguasaan rezim Orde Baru telah memasung hampir setiap aspek politik ataupun ekonomi industri media massa yang ada saat itu. Dengan kewenangannya membredel penerbitan pers lewat pencabutan Surat Izin Usaha Penerbitan Pers atau (SIUPP), pemerintah Orde Baru ikut menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan media. Tidak mengherankan jika Dhakidae (1991) menyimpulkan, tradisi pers politik Indonesia seperti yang dipraktikkan pada Orde Lama kian luntur dan berganti wajah dengan pers industri. Orde Baru juga menciptakan ideologisasi pers dengan melekatkan label Pers Pancasila bagi setiap perusahaan pers yang ingin hidup dan berkembang.

Lansekap industri pers atau media di Indonesia mulai berubah pasca 1998. Perubahan dramatis ini terlihat dari jumlah perusahaan pers yang ada. Sebelum tahun 1998, hanya ada 279 perusahaan media cetak dan hanya ada lima stasiun televisi swasta. Kurang dari satu dekade berikutnya, jumlah televisi swasta bertambah dua kali lipat (belum termasuk sekitar 20 stasiun televisi lokal) dan media cetak meningkat tiga kali lipatnya (Laksmi dan Haryanto, 2007: 53). Melonjaknya jumlah perusahaan media ini tidak lepas dari ditiadakannya kewenangan breidel yang pernah diterapkan Orde Baru. Kebebasan pers lebih terjamin dan pemerintah membuka pintu lebih luas lagi bagi pemodal untuk menginvestasikan modalnya ke industri pers.

Meningkatnya jumlah perusahaan pers ditengarai Bestian Nainggolan (2010) ikut mengubah pola hubungan antara penguasa negara dan media di tataran makro. Bestian melihat, di masa Orde Baru pola hubungan antara penguasa negara dan media bersifat vertikal, media massa terkungkung dalam dominasi penguasaan pemerintah. Namun di Era Reformasi pola hubungannya justru cenderung terbalik. Yakni, media menguasai dan mengelola opini publik tanpa bisa lagi dibatasi oleh pemerintah.

Maraknya industri media di Era Reformasi lanjut Bestian (2010), juga berdampak di level organisasi media. Kalkulasi ekonomi setidaknya menunjukkan kecenderungan bertumbuhnya kapital yang tertanam dalam industri media massa. Situasi ini rupanya juga diikuti dengan makin kuatnya konglomerasi media di

Indonesia. Riset terakhir Yanuar Nugroho dkk. pada Maret 2012 menyebutkan, ada dua belas kelompok media besar mengendalikan hampir semua kanal media di Indonesia, termasuk didalamnya penyiaran, media cetak dan media online. Mereka adalah *MNC Group*, *Kelompok Kompas Gramedia*, *Elang Mahkota Teknologi*, *Visi Media Asia*, *Grup Jawa Pos*, *Mahaka Media*, *CT Group*, *BeritaSatu Media Holdings*, *Grup Media*, *MRA Media*, *Femina Group* dan *Tempo Inti Media*. Grup MNC memiliki tiga kanal televisi *free-to-air* – jumlah terbanyak yang dimiliki oleh grup media – juga 20 jaringan televisi lokal dan 22 jaringan radio dibawah anak perusahaan mereka, *Sindo Radio*. Grup Jawa Pos memiliki 171 perusahaan media cetak, termasuk didalamnya *Radar Grup*. KOMPAS, surat kabar paling berpengaruh di Indonesia, telah mengekspansi jaringannya dengan mendirikan penyedia konten yaitu KompasTV, disamping 12 penyiaran radio di bawah anak perusahaan mereka *Radio Sonora*, dan 89 perusahaan media cetak lainnya. *Visi Media Asia* telah berkembang menjadi kelompok media yang kuat dengan dua saluran televisi teresterial (*ANTV* dan *tvOne*) serta media online yang berkembang dengan pesat *vivanews.com*. Sebuah perusahaan media di bawah *Grup Lippo* yakni *Berita Satu Media Holding*, telah mendirikan *Internet Protocol Television* (IPTV) *BeritaSatuTV*, kanal media online *beritasatu.com* dan juga memiliki sejumlah surat kabar dan majalah.

Dari 12 grup perusahaan media massa itu, 10 grup memiliki televisi. Bahkan ada sebuah grup perusahaan yang memiliki 20 kanal televisi, seperti Grup MNC dan Jawa Pos. Sebanyak enam grup perusahaan media memiliki radio. Sebanyak sembilan grup memiliki koran atau majalah cetak, dan delapan grup memiliki media *online* (Firdaus Cahyadi, 2012).

Sentralisasi kepemilikan media pada grup usaha besar ini, menurut Agus Sudiby (2012) merupakan buah dari integrasi horizontal yang dilakukan melalui merger, akuisisi, dan maupun pendirian media baru. Intragasi baik secara vertikal maupun horisontal ini, diduga untuk memperbesar pengaruh ekonomi maupun politik.

5.2 Dampak Industrialisasi Pers terhadap Pekerja Media

Menguatnya karakter industri pers atau media di Indonesia sejak Orde Baru yang berlanjut hingga sekarang, pada akhirnya akan berdampak terhadap para pekerja atau karyawan di perusahaan media. Meski tak banyak diketahui publik, isu-isu seputar ketenagakerjaan di perusahaan media akan selalu ada sepanjang bisnis media berlangsung. Dari sisi hukum, keberadaan pekerja pers atau media bisa ditelaah dari dua undang-undang yakni Undang-undang Ketenagakerjaan serta Undang-undang Pers. Undang-undang pertama, secara umum menempatkan semua buruh, pekerja, atau karyawan di tataran yang sama yakni sebagai pihak yang bekerja untuk sebuah perusahaan. Sementara, dalam Undang-undang Pers, pekerja pers dalam hal ini jurnalis, wartawan, atau reporter terikat dengan kode etik profesi.

Dari dua undang-undang tersebut, pekerja pers atau media sudah terjebak pada ambiguitas. Dari sisi pers mereka diakui dan ditempatkan sebagai profesional namun dari sisi ketenagakerjaan mereka sejatinya adalah buruh atau karyawan pada umumnya. Tidak mengherankan jika kemudian muncul pendapat bahwa pekerja pers atau media atau profesional yang bekerja untuk perusahaan. Sebagai individu profesional, sangat mungkin pekerja pers jauh dari isu perburuhan. Namun, situasinya berbeda manakala ada kolektivitas di antara mereka. Perasaan sama sebagai buruh yang bekerja untuk sebuah perusahaan mulai terbangun untuk kemudian diwujudkan dalam wadah organisasi.

Dari sisi ketenagakerjaan, buruh atau karyawan terikat dalam pola hubungan industrial dengan perusahaan. Pun di perusahaan pers atau media. Sebagai entitas bisnis, perusahaan pers akan selalu dihadapkan pada masalah untung dan rugi. Menurut Lukas Luwarso (2003 : 26) keberhasilan maupun kegagalan perusahaan pers sebagai usaha bisnis tergantung pada penerimaan pasar. Lukas menggambarkan, untuk media cetak pendapatannya berasal dari dua sumber yaitu iklan dan jualan produk. Untuk sebuah penerbitan pers yang sehat, 75% pendapatannya berasal iklan, dan sisanya 25% berasal dari penjualan sirkulasi. Dengan gambaran seperti itu, maka makin besar pendapatan iklan, media bersangkutan makin mampu mengembangkan diri secara profesional dalam

bentuk menggaji wartawan dengan baik, pembiayaan reportase secara memadai, hingga penyediaan fasilitas modern untuk mendukung aktivitas jurnalistik.

Keuntungan maupun kerugian perusahaan pers atau media ini tentunya akan selalu menjadi perhatian buruh atau karyawan. Keuntungan yang diraup perusahaan pada akhirnya akan mendorong sejumlah karyawan menuntut kesejahteraan lebih baik lagi kepada perusahaan. Sementara menurut Agus Sudibyo (2012), perusahaan pers atau media – entah karena alasan ekonomi atau lainnya – selalu terdorong memperlebar rentang usaha, mendiversifikasi produk, dan mengefisienkan mekanisme kerja. Logika internal yang mendasari gerak spasialisasi ini adalah ekspansi, efisiensi, dan konvergensi.

Kapitalisasi industri media yang diwujudkan dalam bentuk pelebaran rentang usaha bisa setidaknya bisa dilihat pada korporasi media seperti Kelompok Kompas Gramedia (KKG), Grup Jawa Pos, Grup Media Nusantara Citra (MNC), maupun Grup Femina dan Tempo. Seiring meluasnya rentang usaha sebuah grup, para pekerja atau karyawan dengan mudah mengasumsikan bahwa perusahaan telah meraih untung besar. Karenanya karyawan merasa perlu mengusulkan perbaikan kesejahteraan dalam bentuk gaji maupun perbaikan fasilitas jaminan bagi karyawan.

Upaya semacam ini tak selalu mudah. Terlebih untuk perusahaan yang belum memiliki pijakan dalam mengelola sumber daya manusianya. Di sejumlah perusahaan pers atau media, upaya para pekerja pers untuk mendapatkan hak-hak normatifnya sebagai pekerja dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama atau PKB. PKB menjadi titik tolak penting untuk menjamin hak-hak normatif karyawan dipenuhi oleh manajemen atau perusahaan. Bila dirunut lebih jauh, upaya membangun kesepakatan melalui PKB ini kerap dimotori oleh serikat pekerja, serikat karyawan, atau dewan karyawan di masing-masing perusahaan.

Di sini, para pekerja pers yang berinisiatif memperjuangkan hak-haknya tak selalu menemui pintu yang terbuka. Kesiediaan manajemen atau perusahaan media untuk berdialog menjadi hal yang harus diperhatikan sebagai bahan analisis situasi. Untuk perusahaan media yang sudah lama memberi ruang bagi serikat pekerja seperti Tempo dan Bisnis Indonesia, dialog antara pengurus serikat pekerja dengan manajemen bisa dengan mudah dilakukan.

Suasana dialog yang kondusif di Tempo dan Bisnis Indonesia tidak lepas dari latar belakang kepemilikan saham kolektif karyawan di dua perusahaan media tersebut. Di Tempo, karyawan memegang 40% saham perusahaan melalui Yayasan 21 Juni 1994 dan Yayasan Karyawan Tempo. Saham ini bukan saham kosong. Namun karyawan Tempo mencicil pembayarannya hingga lunas (Nugroho Dewanto, ed., 2003 : 71-72).

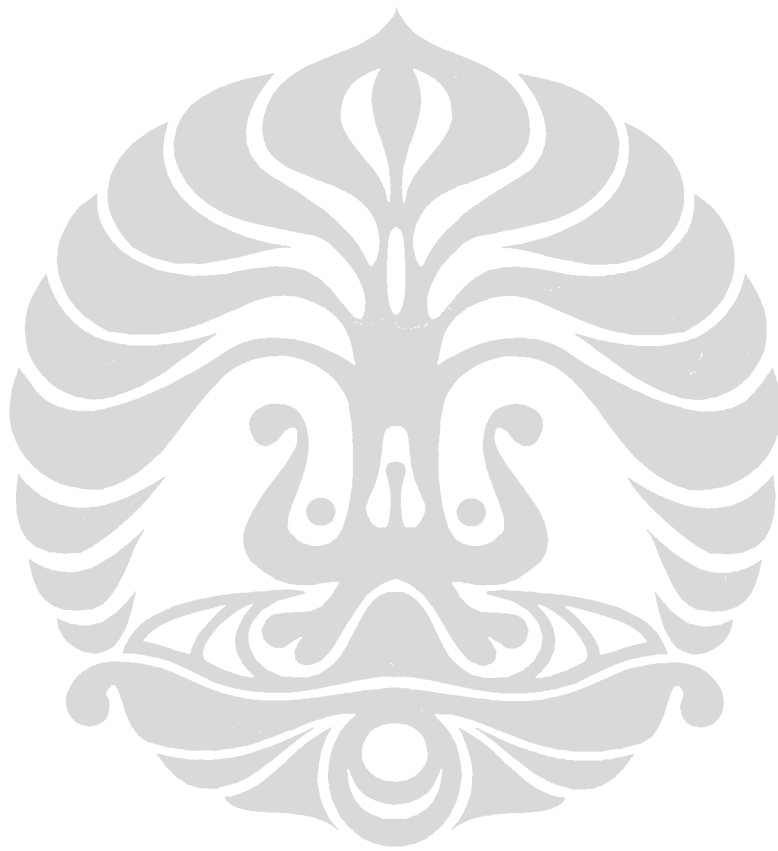
Sementara, di Bisnis Indonesia, para karyawannya memiliki saham sebesar 20% sebagaimana disyaratkan dalam Peraturan Menteri Penerangan (Permenpen) tahun 1985. Untuk memiliki saham ini, karyawan tidak perlu menyetor uang. Namun gaji karyawan Bisnis Indonesia dipotong sebagian untuk mencicil pembayaran saham yang diperhitungkan sebagai utang (Nugroho Dewanto, ed., 2003 : 23). Saat ini, kepemilikan saham kolektif karyawan media praktis hanya ada di Tempo. Sebab, dalam wawancara dengan mantan Ketua Serikat Pekerja Bisnis Indonesia Martin Sihombing pada Mei 2012 lalu, dijelaskan bahwa saham kolektif karyawan Bisnis Indonesia dijual kembali kepada perusahaan sehingga seluruh karyawan Bisnis Indonesia hanya murni bekerja untuk perusahaan tanpa memiliki saham.

Namun, belum semua perusahaan media bersimpati terhadap serikat pekerja. Di perusahaan media lain seperti Kompas, Suara Pembaruan, serta Indosiar situasinya justru berbanding terbalik. Adanya kasus pemberangusan seikat pekerja atau *union busting* di ketiga perusahaan tersebut memang tidak lepas dari geliat aktivitas pengurus serikat pekerjanya. Dari ketiga kasus, masing-masing memiliki kekhasan yang bisa ditilik dari sejumlah hal yaitu:

- a. Isu atau aspirasi yang diperjuangkan
- b. Tokoh yang memperjuangkan
- c. Sikap atau respon manajemen perusahaan

Sebagaimana tergambar dalam model strategi komunikasi di bab 4, ketiga aspek di atas pada akhirnya turut menentukan gaya komunikasi yang ditempuh oleh pengurus serikat pekerja. Keinginan untuk melakukan komunikasi dialogis melalui pendekatan akomodatif pada ketiga kasus *union busting* di atas tak selalu tersedia. Inilah yang kemudian mendorong pengurus serikat pekerja pers atau media memilih gaya komunikasi konfrontatif yang salah satu tujuannya

menggalang simpati dari pihak eksternal. Konflik yang terbuka antara pengurus serikat pekerja dengan manajemen perusahaan sebagaimana terjadi pada ketiga kasus *union busting* di Kompas, Suara Pembaruan, dan Indosiar diharapkan membuka peluang dialog baru bagi semua pihak yang terlibat.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian tentang Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial ini menghasilkan sejumlah kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak semua pendirian atau pembentukan serikat pekerja pers didukung oleh adanya kesadaran kelas dari para pekerja atau karyawan di perusahaan media. Faktor pendukungnya baru sebatas kesadaran sebagai buruh. Di beberapa perusahaan media, pendirian serikat pekerjanya bahkan didorong oleh adanya masalah di perusahaan media yang akan berdampak terhadap kepentingan ekonomi maupun non-ekonomi pekerja atau karyawan.
2. Eksistensi serikat pekerja di perusahaan media sangat ditentukan oleh ruang yang diberikan perusahaan. Ketika ruang untuk berserikat tidak disediakan, otomatis serikat pekerja yang digagas atau dibangun akan menghadapi masalah organisasi yang kemudian memicu terjadinya masalah komunikasi antara serikat pekerja dengan manajemen atau perusahaan. Ketiadaan ruang yang diberikan perusahaan bagi pekerjanya untuk mendirikan serikat pekerja akan memicu terjadinya pemberangusan serikat pekerja atau *union busting* dan membuat konflik antara serikat pekerja dengan manajemen atau perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pengurus serikat pekerja dan anggotanya memilih komunikasi konfrontatif setelah usaha komunikasi dialogis menemui jalan buntu.
3. Hampir semua serikat pekerja menyadari arti penting strategi komunikasi dalam memperjuangkan aspirasinya. Terkait dengan hal tersebut, pengurus serikat pekerja lebih mengutamakan komunikasi dialogis dibandingkan komunikasi yang sifatnya konfrontatif. Sebab, pengurus serikat pekerja lebih mengutamakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan dan tidak ingin

membangun citra negatif dari serikat pekerja yang identik dengan tindakan unjuk rasa dan mogok kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada sejumlah saran yang disampaikan peneliti. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Belum meratanya kesadaran pekerja pers atau media sebagai buruh menjadikan pekerja sektor ini kurang tergerak untuk berserikat. Pekerja pers atau media cenderung mengindentikkan dirinya sebagai profesional. Guna menggalang kesadaran pentingnya berserikat, para pekerja media disarankan melakukan studi banding ke serikat pekerja di perusahaan perbankan atau BUMN. Mengingat di kedua sektor tersebut, serikat pekerjanya eksis dan memainkan peranan sentral. Sementara, para pengurus dan anggotanya juga berasal dari kalangan profesional dari berbagai bidang maupun level.
2. Upaya pekerja pers atau media membangun serikat pekerja kerap terkendala masalah organisasi atau *organizational problem*. Terkait dengan hal tersebut, para penggagas serikat pekerja di perusahaan media sebaiknya melakukan analisis situasi terlebih dahulu di internal perusahaan untuk memastikan peluang diberinya ruang berserikat.
3. Di beberapa perusahaan media khususnya media elektronik, pembentukan serikat pekerja biasanya dipicu oleh adanya masalah krusial yang terjadi di perusahaan seperti PHK karyawan. Karenanya, peran yang dimainkan terkadang kurang maksimal. Artinya, pembentukan serikat pekerja bersifat reaktif sesuai dengan isu atau masalah yang muncul.

6.3 Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terpilah menjadi 2 (dua) yaitu implikasi teoreti dan implikasi praktis.

6.3.1 Implikasi Teoretis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini tidak bisa membuktikan adanya kesadaran kelas dari kalangan pekerja pers atau media sebagai salah satu faktor pendorong terbentuknya serikat pekerja atau serikat

karyawan. Kalaupun faktor kesadaran yang dilihat, maka yang muncul sebatas kesadaran sebagai buruh dan belum sampai pada kesadaran kelas sebagaimana dijelaskan oleh Karl Marx.

Dalam praksis organisasi dan komunikasinya, serikat pekerja yang menjadi diteliti lebih banyak memanfaatkan aliran komunikasi informal baik untuk menggalang dukungan di antara pekerja untuk membangun serikat pekerja ataupun ketika menyampaikan aspirasinya kepada manajemen. Aliran komunikasi informal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan R. Wayne Pace dan Don F. Faules tentang berbagai jenis aliran komunikasi yang kerap digunakan dalam sebuah organisasi.

Keberadaan pekerja khususnya yang tergabung dalam serikat pekerja terbukti memiliki peran penting di sejumlah perusahaan media yang diteliti. Ini membenarkan pendapat Dunnet (1990) dalam Alan B. Albarran, (1996 : 15) bahwa buruh atau pekerja (*labor*) merupakan konsep penting di semua keputusan yang terkait dengan produksi barang dan jasa dan di industri media. Pekerja media bahkan menjadi salah satu sumber daya yang paling mahal.

6.3.2 Implikasi Praktis

Para pegiat serikat pekerja maupun organisasi profesi yang membidangi masalah pers atau jurnalistik perlu melihat pentingnya faktor strategi komunikasi sebagai salah satu aspek yang diperhitungkan baik sebelum mendirikan serikat pekerja maupun pada saat mengomunikasikan aspirasinya kepada manajemen atau perusahaan. Melihat pada pengalaman-pengalaman serikat pekerja pers atau media yang pernah atau masih eksis, para pegiat atau pengurus serikat pekerja harus mampu meyakinkan manajemen atau perusahaan bahwa eksistensi serikat pekerja akan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan. Hal ini bisa diwujudkan jika serikat pekerja pers atau media mampu bersikap proaktif kepada manajemen atau perusahaan dengan cara menyampaikan saran atau masukan konstruktif seputar masalah ketenagakerjaan atau sumber daya manusia.

6.4 Rekomendasi

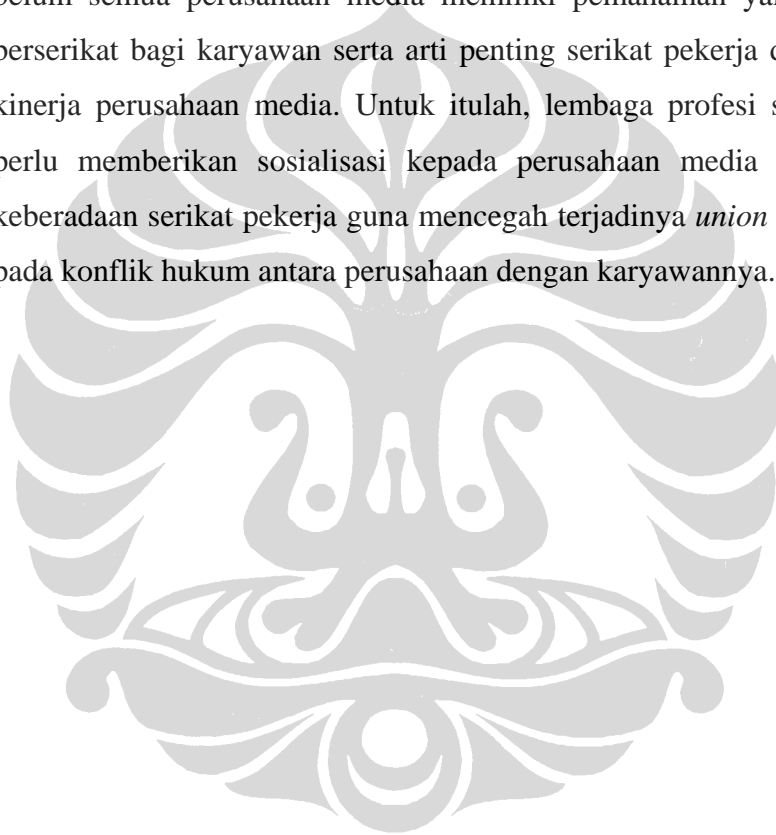
5.4.1 Rekomendasi Akademis

Kajian ini menitikberatkan pada Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial. Namun disadari, kajian ini masih belum banyak menjawab pemahaman tentang faktor-faktor yang menjadikan sebagian perusahaan media belum bersedia mengakomodir serikat

pekerja. Padahal, keberadaan serikat pekerja bisa memberikan kontribusi positif dari sisi ekonomi media. Untuk itulah perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran dan kontribusi serikat pekerja pers atau media terhadap kinerja perusahaan ditinjau dari sisi ekonomi media.

5.4.2 Rekomendasi Praktis

Kegagalan pembentukan serikat pekerja di sejumlah media banyak disebabkan oleh adanya tindakan pemberangusan atau *union busting* terhadap kehendak berserikat di kalangan pekerja pers atau media. Ini juga membuktikan, belum semua perusahaan media memiliki pemahaman yang utuh tentang hak berserikat bagi karyawan serta arti penting serikat pekerja dalam mempengaruhi kinerja perusahaan media. Untuk itulah, lembaga profesi seperti AJI dan PWI perlu memberikan sosialisasi kepada perusahaan media agar bisa menerima keberadaan serikat pekerja guna mencegah terjadinya *union busting* dan berlanjut pada konflik hukum antara perusahaan dengan karyawannya.



Daftar Pustaka

Buku

- Adji, Oemar Seno. (1974). *Pers: Aspek-Aspek Hukum*, Bandung: Erlangga
- Bottomore, Tom dkk. (1979). *Karl Marx: Selected Writings in Sociology and Social Philosophy*, Victoria: Penguin Books
- Brent D., Ruben and Lea P Stewart. (2006). *Communication and Human Behavior*, United States: Allyn and Bacon
- Christman, Henry M. (1987). *Essential Works of Lenin What Is To Be Done? And Other Writings*, New York: Dover Publications
- Creswell, John W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among the Five Traditions*, London: Sage Publications
- Dewanto, Nugroho (ed.). (2003): *Banyak Jalan Mencapai Tujuan*, Jakarta: AJI Indonesia
- Kriyantono, Rachmat. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Luwarso, Lukas. (2003), *Kebebasan Pers dan Penegakan Humu*, Jakarta: Dewan Pers.
- Mallarangeng, Rizal. (2010), *Pers Orde Baru*, Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia
- Miliband, Ralph. (1971). *Barnave: a case of bourgeois class conciousness*, in Istvan Meszaros (ed), *Aspects of History and Class Conciousness*, New York: Herder and Herder
- Sarwono, Jonathan. (2011). *Mixed Methods*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Smith, Edwar C. (1986). *Sejarah Pembredeilan Pers Di Indonesia*, (terjemahan), Jakarta: Pustaka Grafitti
- Rahzen, Taufik (et.al). (2007). *Tanah Air Bahasa Seratus Jejak Pers Indonesia*, Jakarta: I: BOEKOE
- Sarosa, Samiaji. (2012). *Penelitian Kualitatif Dasar-dasar*, Jakarta: PT. Indeks
- Smith, Ronald D. (2005). *Strategic Planning for Public Relations*, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Suhandang, Kustadi. (201) *Pengantar Jurnalistik*, Nuansa Cendekia.

Tesis

Hutagalung , F. 2000. Perubahan Struktur Industri Media Cetak Era Pasca Orde Baru. *Tesis Magister* di Universitas Indonesia

Jurnal

Porter, Michael. *What Is Strategy?*, Harvard Business Review, November-Desember 1996

Tedjasukmana, Iskandar. *Watak Politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia*, Seri Monograf Indonesia Modern Project Southeast Asia Program Department of Far Eastern Studies Cornell University, Ithaca New York 1958

Miliband, Ralph. *Barnave: a case of bourgeois class consciousness*, in Istvan Meszaros (ed), "Aspects of History and Class Consciousness," Herder and Herder, NY, 1971.

Christman, Henry M. *Essential Works of LENIN "What Is to Be Done? And Other Writings*, Dover Publications, INC, NY, 1987.

M. Nicholson. *Rationality and the Analysis of International Conflict*. 1992:11

Sumber Lainnya

<http://kamusbahasaindonesia.org/pers>

<http://andreasharsono.blogspot.com/2007/10/polemik-sejarah-pers-indonesia.html>

<http://www.suarakarya-online.com> edisi Senin 11 Februari 2008

www.hukumonline.com, edisi Selasa, 15 September 2009

www.hukumonline.com, 05 Februari 2010

<http://blog.tempointeraktif.com/ekonomi-bisnis/konflik-haruskah-dihindari/>

<http://www.artikata.com/arti-335951-konflik.html>

www.uni-muenster.de

www.sekarindosiarbergerak.blogspot.com, edisi 21 Desember 2010

www.indoprogress.com, 18 Juni 2011

Media Cetak

Kompas edisi Senin 8 Februari 2010

Kompas edisi Kamis 9 Desember 2010

Kompas edisi Selasa 3 April 2012

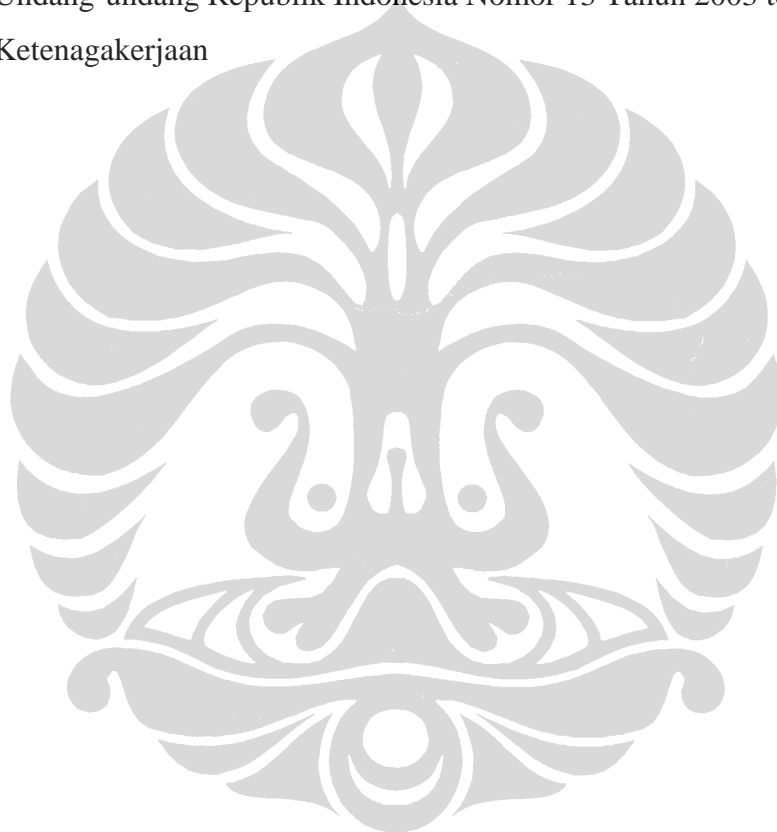
Koran Tempo, Rabu 21 Maret 2012

Undang-undang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan



TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Albert Kuhon
Tanggal Wawancara : 16 Mei 2012
Pengalaman Informan : Penggagas Serikat Pekerja di Harian Kompas

Albert Kuhon: Aku mungkin *background* nya dulu, aku bikin Serikat Pekerja di Kompas itu mulai pertengahan dekade 80-an, 85–86. Waktu itu aku baru masuk beberapa tahun di sana. Keinginan buat mendirikan serikat pekerja itu memuncak ketika belakangan Kompas itu berubah dari Yayasan Bentara Rakyat, pemiliknya itu yah, menjadi PT Media Nusantara. Berarti kan sudah PT bukan lagi non profit, tadinya Yayasan Bentara Rakyat penerbitnya itu. Dari mana aku tahu? Aku tahu karena kebetulan aku yang mengantarkan sejumlah pemilik saham itu bikin surat kelakuan baik di kepolisian. Karena aku dulu wartawan yang juga meliput di kepolisian dan yang punya akses dan dekat dengan orang-orang itu. Sejumlah wartawan muda memang ketika tahun 86–87 itu merasa ada ketimpangan. Waktu itu gaji aku berapa si yah? Kalau gak salah aku keluar tahun 89 gaji aku 580 ribuan perbulan, kalau dicari-cari struk nya pasti masih adalah itu. Kira-kira sepeti itulah. Aku masuk di Kompas itu tahun 81, gajiku 150 ribu, jadi, ketika aku keluar tahun 89 gajiku 580-an perbulan. Itu kerjanya, kerja harian. Sementara teman-teman di grup Tempo ketika itu yang jauh lebih junior dari aku, pada tahun-tahun itu, gajinya sekitar 400 ribuan, bulanan. Sama majalah apa sih, Swasembada dan sebagainya, itu yang terbit bulanan.

Nah, jadi, sebetulnya, Kompas dengan penghasilan yang begitu besar, kok menggaji kita jauh lebih rendah? Kerjaan kita, juga frekuensinya cukup tinggi, karena harian. Sementara teman-teman yang di grup lain, kerjanya bulanan, *deadline* sebulan sekali, 400 ribuan.

Wildan: Berarti motivasinya nih bang yah, pendapatan, penghasilan atau gaji gitu?

Albert Kuhon: Pada saat itu ketidakpuasan muncul karena satu soal, penghasilan. *Kedua*, kita yang muda ini, aksesnya ke struktur itu terbatas. Jadi, dulu pernah ada klasifikasi reporter, tapi yang muda-muda ini ya reporter kelas rendah. Secara *performance* kita juga gak jelek-jelek amat. Angkatanku itu rata-rata sarjana muda ke atas. Aku termasuk angkatan yang awal-awal di Kompas itu yang sarjana. Minimum sarjana muda, umur maksimum 25 tahun kerjanya. Yang ketiga, kenapa kita sangat terpanggil buat mendirikan itu, tidak ada yang membela kepentingan orang kecil, wartawan gak ada? PWI itu isinya para redaktur ke atas pengurusnya, abis dari PWI, mereka tukar-tukar-an aja pengurus PWI, abis itu pengurus SPS (Serikat Penerbit Surat Kabar). Tukar-tukar-an aja gitu. Jadi, kalau kita orang bawah, wartawan ada kasus, mengadu ke PWI percuma.. karena isinya bos-bos kita juga di situ. Dan, PWI tidak akan bela kita, karena yang duduk sebagai pengurus mungkin redaksi, atau redaktur pelaksana, pemred, *what ever* lah..

Wildan: Merespon pun bahkan mungkin engga, yah? Ketika ada keluhan..

Albert Kuhon: heemm... memang seperti itu. Ada dulu misalnya, Ersi Siregar, Sarjana Hukum, yang menangani ini ya.. tapi dia kan Bos juga di Suara Pembaruan, siapa lagi gitu.. pengurus-pengurus di situ. Yang menangani hukum Siregar. Ini wartawan atau redaktur senior sekali di Suara Pembaruan. Jadi, gak mungkin, karena redaktur senior gak mungkin menampung aspirasi kita, kemudian mengatakan kepada Kompas, *hey* Kompas, jangan gitu dong! Kan, gak mungkin, orang dia sama-sama redaktur, gitu. Yang *ketiga*, PWI itu organisasi profesi, sementara yang namanya serikat pekerja itu kan *trade union*. Jadi, bukan membela profesi, tapi membela kepekerjaan teman-teman ini, gitu. Itu beberapa alasan kenapa kita bersemangat sekali waktu itu.

Wildan: Nah, Bang Kuhon, waktu itu pas ada ide untuk membentuk serikat pekerja, ada motivasi dalam semacam kesadaran kelas gak mas, bang waktu itu, kesadaran kelas pekerja, buruh gitu kan untuk berserikat supaya hak-haknya lebih bisa diperhatikan?

Albert Kuhon: Oh, kita sadar bahwa kita ini pekerja! Kita memang dimanipulasi oleh Harmoko, para pemilik modal. Eh, kalian itu profesional lho, kalian itu punya saham lho! Begitu., Supaya kita gak jadi, gak merasa

buruh. Tapi begini lho Wildan, pada umur itu saya itu seorang Sarjana. Sebelum saya masuk di Kompas saya itu manager, yang membawa seribu lebih orang di bawah saya. Jadi, saya tahu, mana yang buruh mana yang bukan? Sebelum saya kerja di Kompas saya itu saya sudah punya pengalaman kerja di beberapa tempatlah.. sempat jadi wartawan sebelumnya, sempat bekerja di pabrik juga, sempat pegawai negeri. Lalu, saya sadar sepenuhnya bahwa bekerja di situ ketika itu adalah PT, kita sepenuhnya buruh atau karyawan. Makanya, dengan kesadaran seperti itulah saya bersama Rickard Bagun (yang sekarang Pemred), Irwan Yulianto, kemudian satu lagi Maruli Tobing, kami berempat yang memotori pendirian serikat pekerja itu. Nah, beberapa bulan sebelum pendirian serikat pekerja memang kita dibawa buat-- sejenis *outing* lah sekarang itu ya namanya di Wisma Kompas di Puncak. Kita kemudian menyusun bagaimana melakukan reformasi, restrukturisasi, supaya hubungan lebih serasi. Tetapi, ungkapan saya mengenai serikat pekerja itu tidak ada dalam notulen? Padahal, saya sudah lontarkan di forum itu. Waktu itu notulennya; Nino laksono bersama Reimonto Huan. Dua-duanya sampai sekarang saya masih berhubungan dekat. Jadi, kira-kira satu atau dua bulan sejak pulang dari *outing* di Puncak itu sudah kita rumuskan segala macam lah, sejenis perbaikan system di lingkungan keredaksian Kompas, kita bikin serikat pekerja itu. Ngamuk semua orang, bos-bos di Kompas itu!

Wildan: Tapi, respon teman-teman bang Kuhon waktu yang satu angkatan?

Albert Kuhon: Justru pada saat itu kan sedang dilakukan penanda-tanganan. Itu Swantoro yang marah! Lalu berkas yang ditanda-tangani itu yang di atas segel itu diselamatkan dalam tanda petik oleh Ricard Bagun. Sampai sekarang dokumennya semestinya Ricard Bagun yang tahu itu.

Wildan: Berarti bisa dikatakan respon teman-teman bang Kuhon positif yah, mendukung yah sebenarnya!? Sebagian besar apa sebagian kecil saja?

Albert Kuhon: Ada tiga kelompok. Kelompok pertama yang sudah *established* tidak setuju waktu itu. Buat apa lagi lah, kan sudah ada Koperasi, gitu lho. Menurut saya Koperasi bukan Serikat Pekerja kan! Gitu. Itu kelompok yang pertama, Koperasi juga, di dalam Koperasi ya saya anggota Koperasi! Tapi, pemilihan pengurus dan sebagainya itu ditetapkan oleh waktu itu oleh pihak lain, oleh manajemen, siapa yang menjadi pengurus Koperasi, siapa yang jadi Ketua dan sebagainya. Ya, kita rapat-rapat saja gitu, kadang-kadang malah saya [.....] suara saya dalam rapat pemilihan Pengurus Koperasi. Jadi, kalau disebut--kita sudah punya Koperasi, lalu Koperasi itu mewakili aspirasi Karyawan, kayanya, tidak bener. Kelompok yang kedua adalah kelompok yang sepenuhnya mendukung. Itu biasanya kalangan menengah, karena anak baru itu tidak berani, masih percobaan, ya kan gak berani gitu. Yang disebut anak baru itu misalnya, yang sekarang udah senior, ada Popy lah, siapa gitu, ada sejumlah yang sekarang sudah senior. Kelompok ketiga adalah, orang yang berani mendukung tapi tidak berani terang-terangan, itu menengah ke atas. Ada sejumlah orang yang mendukung tapi tidak berani mengambil resiko dari tekanan-tekanan manajerial terhadap mereka. Saya gak usah nyebutin namanya. Ada kelompok di luar itu semua, ada kelompok-kelompok atau sekelompok manusia yang sebenarnya pendukung manajemen, tapi pura-pura-nya masuk ke kami, penyusupan, itu ada juga.

Wildan: Untuk menggalang dukungan itu sendiri bang, langkahnya apa waktu itu? Dari penjelasan bang Kuhon barusan kan, kalau saya membayangkan sebenarnya yang mendukung cukup banyak.

Albert Kuhon: Kita tidak melakukan penggalangan massa. Memang kita lakukan pertemuan-pertemuan, tapi, ide dasar bahwa ada hak-hak yang harus dibela, itu disadari banyak pihak, banyak pihak yang menyadari, bukan keluar dari redaksi. Jadi, itu Serikat Pekerja Karyawan Kompas, bukan Serikat Pekerja Wartawan gitu lho. Saya tidak sepenuhnya menyadari bahwa teman-teman di percetakan--dan sebagainya itu mendukung. Belakangan baru saya tahu, bahwa mereka itu sebutulnya sangat-sangat antusias! Jadi, penggalangan tidak kita lakukan secara terbuka, Anda tahu lah kalau sekarang ini kita bisa kampanye terbuka. Pada saat tahun 80-an, 85, siapa *sich* yang berani, aku tanya? Termasuk kita kumpul-kumpul saja sudah hebat waktu itu. Ada ikut bersama kita itu ada Osdar, ada Reinhard Simanjuntak (Alm.), ada beberapa orang lagi lah. Ya, ketemu, makan-makan, ngobrol-ngobrol, tapi, tidak ada orasi atau apa seperti yang Anda bayangkan sekarang ini.

Wildan: Tapi, pola komunikasi--pendekatan antar personal, terus kemudian dengan lintas jabatan dilakukan bang waktu itu?

Albert Kuhon: Tidak dilakukan secara sengaja, karena memang begitu saja, alami. Karena memang tidak ada serikatnya, jadi orang memang pengen aja berserikat gitu. Ya kaya himpunan mahasiswa lah, tiba-tiba ada orang yang punya ide membentuk himpunan mahasiswa ya tentu, atas dasar dari teman-teman lain. *Iye dech gue dukung, lo maju dech, ye kaya gitu dech.*

Wildan: berarti lebih banyak jalur informal ya komunikasinya?

Albert Kuhon: Memang dari jalur-jalur seperti itu, dan saya kebetulan belakangan ketika tahun 86-87 meliput Depnaker. Jadi, saya tahu ada peraturan-peraturan yang memungkinkan, memang mengizinkan perusahaan yang punya karyawan lebih dari sekian puluh orang, itu boleh punya serikat pekerja.

Wildan: Ruang untuk membikin serikat pekerja?

Albert Kuhon: Memang ada, secara aturan memang dimungkinkan, gitu *lho.*

Wildan: Kemudian pak, ketika serikat pekerja itu sudah terbentuk, sudah mulai ada kemauan yang kuat, kemampuan teman-teman sendiri untuk mengorganisir serikat pekerja ini supaya bisa bekerja efektif, bagaimana waktu itu?

Albert Kuhon: Kita belum punya gambaran, siapa pengurusnya, ya memang gak in--kita cuma ingin, mari kita berserikat! Ada kepentingan-kepentingan yang harus kita perjuangkan gitu aja. Gak ada di pikiran kita, oh nanti ketuanya si Wildan, atau si Kuhon atau apa gitu, itu kisahnya.

Wildan: Lantas, aspirasi utama yang diperjuangkan, kalau pas zaman-nya Bambang Wisudo, mas Bambang kan nanti juga saya wawancarai itu. Itu kan hak sahamnya karyawan yang diminta. Kalau zaman nya bang Kuhon sendiri?

Albert Kuhon: Oh, kita gak--ada empat hal; yang *pertama*, yang memicu ya, yang pertama itu, tidak ada organisasi yang memungkinkan kita berserikat, para pekerja ini berserikat. Yang ada organisasi PWI, katanya itu organisasi profesi. Lalu, yang *kedua*, katanya aspirasi kita sudah diwakili oleh Koperasi. Tapi, Koperasi ternyata bukan! *Wong* pengurus Koperasi pun ketika pemilihan pengurus kita gak punya akses buat menentukan hak kita. Itu bos-bos itu udah langsung mengatakan si 'A, si 'B, si 'C diwakili oleh 'X, si 'D, si 'E, si 'F diwakili oleh siapa gitu, nanti--nah, siapa itulah 'X, 'Y, 'Z, itulah yang kemudian rapat Koperasi. Yang *ketiga*, temen-temen ini yang muda-muda, kalangan menengah ini, karirnya tidak menentu? Karena struktur mekanisme atau sistem kenaikan pangkat, penilaian, g' jelas? Yang *keempat*, yang saya bilang faktor luar (eksternal), dibandingkan dengan Tempo atau di grup Tempo, Swasembada dan sebagainya, yang frekuensi kerjanya lebih rendah dari pada harian, gaji mereka lebih tinggi. Itu empat faktor yang membuat kita kemudian memperjuangkan berdirinya Serikat Pekerja.

Wildan: Berarti peta isunya empat tadi itu bang ya?

Albert Kuhon: Antara lain, iya.

Wildan: Kemudian, ketika isu yang akan diperjuangkan oleh teman-teman itu sudah tergambar dengan jelas, dirumuskan juga gak nih? Kira-kira perjuangannya kaya apa gitu kan, setelah melakukan pertemuan?

Albert Kuhon: Ngga', kita cuma mau bikin Serikat Pekerja, nanti kalau sudah terkumpul--urut-urut-annya gini; kita kumpulkan tanda tangan dulu, menyatakan "keinginan mendirikan Serikat Pekerja," tanda tangan itu akan kita bawa ke Dinas Tenaga Kerja, kemudian nanti dari Dinas Tenaga Kerja ada utusan, membuat--kita--dimungkinkan mendirikan Serikat Pekerja, dulu SPSI yah? Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, itu dulu,urut-urut-an prosesnya, jadi, kita bikin tanda tangan dulu, "menyatakan kita ingin mendirikan Serikat Pekerja." Nah, surat

itulah nanti kita bawa ke Dinas, Dinas kemudian akan mengirimkan ke Koran, *hey*, ini betul mau bikin surat pekerja? Begini-begitu, nanti kemudian baru diproses berikutnya.

Wildan: Dan, proses itu sudah dijalani waktu itu bang?

Albert Kuhon: Sampai pada penanda-tanganan.

Wildan: Oh, sampai pada penanda-tanganan saja ya? Berhenti di situ ya?

Albert Kuhon: Berhenti di situ. Karena, heem,,,,.. Wakil Pemimpin Redaksi yang namanya Swantoro ngamuk! Lalu, berkas itu, berkas yang ditanda-tangani oleh teman-teman itu diselamatkan oleh Ricard Bagun yang sekarang jadi Pemred itu. Gak tahu dimana tu barang itu sekarang? Sampai pada batas itu.

Wildan: Setelah itu gak usaha lagi bang untuk menargetkan supaya bisa diproses itu gak ada, lebih lanjut?

Albert Kuhon: Maksudmu?

Wildan: Maksud saya kan itu, tanda tangan kan udah, di bawa ke Dinas.

Albert Kuhon: Belum sampai ke Dinas. Baru ditanda-tangani kemudian Swantoro ngamuk, kemudian berkas itu disembunyikan--diselamatkan oleh Ricard Bagun. Lalu, apa yang mau dilakukan? Semua orang takut! *Wong* saya saja tidak boleh nulis selama sekian lama! Cukup lama saya gak boleh nulis!

Wildan: Tahun-tahun berapa itu bang Kuhon? Kalau saya baca di Buku "Jurnalisme Kepiting" itu kan bang Kuhon malah sempat *diblock* gak boleh beraktifitas sebagaimana layaknya....

Albert Kuhon: Tunggu-tunggu "Jurnalisme Kepiting" apa itu? Malah saya gak tahu tuh, buku apa itu?

Wildan: Itu yang nulis ini bang Kuhon, ditulis oleh wartawan "Voice of Human Right Radio," itu ditulis setelah ada kasusnya mas Bambang. Jadi, dia mengumpulkan dari kasusnya bang Kuhon, kemudian kasusnya...

Albert Kuhon: Nggak, saya gak pernah diwawancaranya itu? Tapi, begini ceritanya: jadi, sesudah itu--penanda-tangan abortif atau gagal, berkasnya diselamatkan oleh Ricard Bagun, Swantoro marah-marah, lalu, kepada saya dan teman-teman (4) orang itu diberi sanksi. (4) orang ini diberi sanksi gak boleh nulis buat sementara, *digroundit*. Lalu, Irwan Yulianto dibuang ke Surabaya, Ricard Bagun pada saat itu di *Desk Luar Negeri* dipindahkan kemana gitu saya lupa? Maruli Tobing juga nggak boleh nulis, saya juga nggak boleh nulis. Kemudian, diam-diam, Maruli Tobing mengajak dua rekan lain; Ricard Bagun dan Irwan Yulianto menghadap Yakob Utama, minta maaf, lalu mereka dimaafkan. Saya tidak diberi tahu, dan tidak diajak. Jadi, saya tidak tahu bahwa ketiga orang ini sudah datang ke Yakob Utama minta maaf.

Wildan: Abang sendirian berarti akhirnya?

Albert Kuhon: Akhirnya saya sendirian! Jadi, kemudian saya sendirianlah yang tidak boleh menulis, teman-teman itu sudah dimaafkan, gitu. Irwan Yulianto, yang dibuang ke Surabaya, yang tadinya saya perjuangkan supaya tidak dibuang, karena Irwan bilang anaknya sakit mata--istrinya--istrinya atau anak-nyalah sakit mata, harus menjalani perawatan di Jakarta. Akhirnya, teman-teman menyerah, menerima dipindahkan ke Surabaya. Dua lainnya, Ricard Bagun sama Maruli Tobing akhirnya boleh nulis kembali, dimaafkan. Cuma saya yang tidak boleh menulis. Tapi, gaji saya dibayar terus. Ketika itu ada peraturan perusahaan yang menyebutkan, saya harus masuk setiap hari. Kalau saya tiga hari berturut-turut tidak masuk, maka saya dianggap mengundurkan diri. Saya gak mau dong dianggap mengundurkan diri, saya maunya dipecat! Karena melakukan tindakan atau kesalahan yang disebut mendirikan Serikat Pekerja itu. Maunya saya begitu. Kalau saya dipecat, karena saya mendirikan Serikat Pekerja. Tapi, perusahaan tidak mau memecat. Mengharapkan saya mengundurkan diri. Jadi saya jawabnya..

Wildan: Selama berapa lama itu bang Kuhon?

Albert Kuhon: Sekitar dua tahunan.

Wildan: Dua tahun bang Kuhon digroundit yah! Tahun berapa sampai tahun berapa?

Albert Kuhon: Sampai saya keluar tahun 89

Wildan: Dua tahun berarti dari tahun 83 ya bang?

Albert Kuhon: More or less, dan tiap hari saya harus masuk.

Wildan: Betapa tidak enak nya bang waktu itu?

Albrt Kuhon: Tapi saya jalanin aja!

Wildan: Waktu itu bang, berarti respon manajemen, negatif dong kalau saya simpulkan?!

Albert Kuhon: Sampean yang menyimpulkan, saya *sich* gak suka menyimpulkan.

Wildan: Gak jawaban dari bang Kuhon sendiri sebagai pelaku waktu itu. Pelaku pendirian Serikat Pekerja, sebagai orang yang merasakan betul susah nya mendirikan Serikat Pekerja di Kompas. Respon manajemen seperti apa sebenarnya? kalau Pimred nya tadi jelas, marah ketika mengetahui teman-teman mendirikan Serikat Pekerja Pers.

Albert Kuhon: Yang dimaksud manajemen ini siapa ni?

Wildan: Manajemen Kompas, ya perusahaan, maksud saya seperti itu.

Albert Kuhon: *Lho* jelas-jelas kok, mereka meminta saya keluar. Yakob Utama pernah memanggil saya minta saya keluar! Bahkan, menawarkan suatu imbalan tertentu. Lalu, saya mengatakan, *lho* Anda yang mengajarkan saya tidak menerima amplop kok! Jadi, eh, saya tolak. Sampai saya bilang, ya udah saya titip aja nanti kalau saya, pada saat saya kekurangan uang saya akan datang kepada Anda minta uang. Jadi, sampai saat saya keluar, terakhir, imbalan yang ditawarkan itu tidak pernah saya terima! Saya keluar sesuai dengan peraturan yang ada, berapa--apa namanya--uang jasa, segala macam, ya gitu-gitu aja, tidak ada imbalan-imbalan seperti hasil negosiasi, yang wajar-wajar aja.

Wildan: Nih, hal yang sama yang dialami bang Kuhon ini dialami sama senior saya, Ulin. Ulin kan wartawan Kontan. Kemarin kan mau bilang mas Bambang Wisudo mas Kuhon mau dikeluarkan dari Kompas. Setelah reda, pak Yakob ada informasi menyebutkan pak yakob bilang sama redaksi di Kontan. Ulin ini ibarat duri dalam daging, mendingan dikeluarkan aja, gitu kan. Dikasih pesangon akhirnya si Ulin ini. Akhirnya, dia bikin situ "Berita Satu.com." yang sekarang dibeli Lippo itu.

Albert Kuhon: Itu diberi imbalan, saya nggak!

Wildan: Nah, waktu itu berarti ini bang Kuhon, kalau dari cerita bang Kuhon di awal, temen-temen lebih memilih cara-cara dialogis ya? Nggak ada polemik atau konfrontatif yang panas.

Albert Kuhon: Oh, nggak, jadi, ada kecurigaan bahwa kita akan melakukan pemogokan dan sebagainya, tidak pernah diantara kami menyusun konsep kita mau mogok segala macam gak ada. Cuma, pada saat-saat belakangan ketika itu pecah lalu ketahuan tanda tangan, lalu Swantoro marah, ada salah seorang petinggi di Kompas yang mendekati saya. Wah, dia pikir bahwa ini adalah jalan yang memungkinkan dia menjadi pemimpin

redaksi di sana. Dia coba dalam tanda petik menjembatani antara saya dengan Kompas. Ternyata dia menjual kami semua. Artinya menjual begini, dia mengatakan bahwa dia punya pendukung, dan sebagainya dan sebagainya. Terus mengatakan mengatakan kalau ini akan menjembatani. Omongan dia itu semua ke saya berbeda dengan omongan dia kepada Yakob dan teman-teman. Jadi kepada saya dia mengatakan dia sangat berhasrat sebagai pemimpin redaksi dan dia menganggap ini sebagai peluang dan dia akan memanfaatkan itu. Kepada Yakob dia mengatakan dia bisa menjembatani dan bisa menengahi kesenjangan antara manajemen dengan saya. Dia datang ke kos saya. Semua omongan dia saya rekam, semua omongan itu saya rekam! Omongan dia kepada saya, yang mengatakan begini-begitu. Rekaman itu saya titipkan kepada seorang teman namanya Budiarto Tanujaya, sekarang Doktor apa, apa, di Filsafat UI. Nah, sesudah saya *digroundit* itu selama sekian periode, periode yang cukup panjang tidak pernah ada lagi rapat redaksi. Padahal, biasanya sebulan sekali ada rapat redaksi. Sampai suatu saat Yakob menyelenggarakan kembali rapat redaksi. Tapi, saya nggak diundang! Ketika saya gak diundang itu, Budiarto itulah yang kemudian memutar kaset tersebut. Dia memperdengarkan kepada orang. Bahwa sebetulnya, saya tidak punya niat! Karena di dalam konsep Yakob, saya ingin melakukan kudeta terhadap pemimpin redaksi. Itu yang ada di pemikiran Yakob. Padahal tidak! Saya hanya ingin memperbaiki nasib para pekerja di bawah. Kenapa Yakob berpendapat begitu? Karena omongan orang yang menjadi penengah itu tadi. Lalu Budiarto memutar kaset itu. Ini *lho* buktinya! Kaset dari saya, yang saya bilang saya rekam itu. Sehingga, semua orang tahu bahwa saya memang tidak berniat melakukan kudeta di Kompas, saya hanya ingin mendirikan Serikat Pekerja.

Wildan: Nah, bang Kuhon, dalam situasi konflik seperti ini, ini kan situasinya mulai terlihat ada konflik diantara temen-temen yang punya keinginan mendirikan Serikat Pekerja, kemudian direspon oleh perusahaan, kemudian direspon oleh Swantoro (wakil pemimpin redaksi) seperti dijelaskan di muka. Nah, ketika ada konflik seperti ini bang Kuhon, pola pengambil keputusan ada gak diantara para pengkas sendiri SP ini? Atau akhirnya yang terjadi adalah pengambilan keputusan secara individual. Bang Kuhon mengambil sikap (A), kemudian pak Ricard Bagun mengambil sikap (B) atau bagaimana?

Albert Kuhon: Kita tidak pernah, sesudah kejadian itu yah, kita tidak pernah bertemu lagi karena semua pada takut, kecuali saya. Ricard juga, Yang saya bilang tadi, Maruli Tobing katanya, kata cerita mereka kepada saya *sich*, Maruli Tobing mendatangi si Irwan Yulianto bawa pisau dan sebagainya, mengancam lalu mengajak Irwan Yulianto dan Ricard Bagun menghadap Yakob minta maaf gitu. Katanya, tapa saya nggak pernah liat sendiri. Em, kita gak pernah ketemu. Cuma ketika manajemen mau menghukum, memindahkan Irwan. Irwan sempat cerita sambil nangis kepada saya, mengatakan bahwa, istrinya kalau gak salah harus menjalani perawatan mata di Jakarta. Sebab, dia tidak ingin pergi dari Jakarta. Maka, saya belain habis-habis-an, saya tentang keputusan itu. Tapi, belakangan ternyata dia minta maaf kan! Saya piker buat apa saya belain lagi? Saya sempat bilang, *lo* gila yah, *gue* belain mati-matia-an ternyata *lo* minta maaf!

Wildan: Berarti selama bang Kuhon terlibat di kepengurusan SP itu,

Albert Kuhon: Bukan kepengurusan! Belum ada!

Wildan: oh, belum yah? Gak ada yah? belum ada konflik industrial yah? kalau konflik zamannya mas Bambang Wisodo itu kan, mas Bambang memperjuangkan kepemilikan saham untuk karyawan, seperti itu. Memang, perjuangannya mas Bambang dari penjelasannya pak Agustian dosen saya juga, Litbang nya Kompas itu kan bilang, perjuangannya Bambang itu Wildan, gagal! Karena Bambang kan cenderung memilih gaya komunikasi konfrontatif dengan pihak perusahaan. Tapi, buah dari perjuangannya itu ada. Buktinya bonus buat temen-temen itu dibayarkan lebih tinggi, kemudian jaminan-jaminan, tunjangan tuh juga diperbanyak. Nah, maksud saya apakah pada saat itu selain empat hal yang bang Kuhon jelaskan di depan tadi, mengenai penghasilan, kemudian tidak adanya organisasi yang memungkinkan teman-teman wartawan untuk berserikat dan yang lain-lain itu, apakah ada konflik yang mencuat begitu besar di Kompas, antara Kompas dengan karyawannya gitu?

Albert Kuhon: Antara Kompas dengan saya ada! Dia menghendaki saya mengundurkan diri. Tapi, saya nggak mau! Makanya selama dua tahunan saya *digroundit* gak boleh nulis. Tapi, tidak dipecat! Dan, Anda bisa bayangkan setiap hari saya harus ke kantor, tidak boleh kerja!?

Wildan: Kalau diajak dialog, nggak yah?

Albert Kuhon: Satu dua kali iya, oleh Yakob. Kalau buahnya, jangan tanyakan saya, tanyakan pada teman-teman lain. Kalau nggak salah habis perjuangan itu, gaji teman-teman naik kok, sekitar dua kali lipat! Saya nggak tahu pada saat Wisudo. tapi pada saat saya, itu dampaknya cukup besar!

Wildan: Dan, mas Bambang Wisudo juga berbeda dengna bang Kuhon. Bang Kuhon kan nggak menerima sesuatu dari perusahaan. Kalau mas Bambang kan menerima pesangon gitu!

Albert Kuhon: Saya nggak tahu!

Wildan: Nggak, ni saya sekedar cerita aja! Ya informasi yang saya peroleh seperti itu.

Albert Kuhon: Saya tidak dalam kapasitas Bambang Wisudo. Jadi, em, gitu aja. Saya lakukan semuanya dengan ya enak-enak aja, gak se-beban apa-apa!

Wildan: Ada alasan khusus bang Kuhon, kenapa bang Kuhon cenderung memilih gaya komunikasi dialogis gitu?

Albert Kuhon: Dialogis gimana? Gak ada dialog kok, buntu sama sekali, gak ada yang ngajak bicara?

Wildan: Gak, tapi ketika bang Kuhon diajak bicara dengan pak Yakob, bang Kuhon kan meladeninya dengan baik gitu. Tidak melakukan protes dengan melakukan semacam penggalangan massa dan sebagainya seperti itu?

Albert Kuhon: Ya, buat apa? tujuannya aku memang mendirikan Serikat Pekerja. Bukan mau buat perusahaan itu menjadi bangkrut atau apa, gak ada sama sekali?! Jadi, tudingan kepada saya, adalah saya ingin mengkuadeta, saya ingin merugikan perusahaan, tidak ada kok, tidak ada? Dan, itu terbukti selama dua tahun tidak apa-apa. tidak ada pemogokan, tidak ada apa-apa. Murni yang diinginkan adalah Serikat Pekerja. Gak ada tujuan-tujuan terselubung lainnya! Bahkan, pernah itu percetakan dijaga oleh tentara dan sebagainya. Karena diduga ada sabotase dari saya. Padahal, percetakan itu berhenti karena memang rusak, gak ada apa-apa, memang rusak aja!

Wildan: Oke, berarti masa bang Kuhon ini memang masa embrio berarti ya, baru embrio ya bang ya?

Albert Kuhon: Saya tidak tahu, dan saya tidak peduli juga. Kita cuma ingin mendirikan Serikat Pekerja!

Wildan: Kalau sekarang yang ada Paguyuban, namanya bukan Serikat Pekerja, Paguyuban karyawan Kompas, kalau gak salah namanya seperti itu.

Albert Kuhon: Apa sich bedanya? Bedanya kalau Serikat Pekerja, yaitu, temen-temen manajemen ini khawatir, kalau namanya serikat itu memungkinkan ada peluang bagi sekutu-sekutu serikat ini atau trade union ini buat masuk ke dalam perusahaan. Itu ada. Kalau paguyuban berarti dia harus berdiri sendiri, bukan merupakan satelit atau unit dari sebuah Serikat Pekerja, satu unit terpisah.

Wildan: Oke, Bang Kuhon, daftar pertanyaan saya sudah selesai nih!

Albert Kuhon: Apalagi?

Wildan: Sebenarnya saya ingin melihat lebih jauh konflik hubungan industrial itu. Tapi dari cerita bang Kuhon kan pada saat itu belum ada konflik yang...

Albert Kuhon: Konfliknya ya itu, antara dia dan saya. Saya ditekan begitu hebat, supaya mengundurkan diri, saya nggak mau! Sampai dua tahunan, sampai akhirnya, saya ditawarkan kerjaan oleh Suara Pembaruan buat jadi

koresponden di luar negeri, saya ambil! Tapi, sebelum berangkat itu, saya satu tahun dulu memimpin di Indonesia, nggak berangkat-berangkat, memimpin Harian Jakarta itu.

Wildan: Ketika Serikat Pekerja sudah terbentuk, ke depan mau dibawa kemana sebenarnya?

Albert Kuhon: Buat memberdayakan kesejahteraan wartawan, kaum pekerja, itu aja! Jadi, ketika itu, kita bekerja, sangat efisien. Tahun 80-an itu, kita meliput di daerah Jawa tidak boleh naik pesawat, naik kereta. Kita ke luar negeri, itu dibatasi sekali uang sakunya. Jadi, betul-betul sangat efisien. Ketika profitnya terkumpul itu diubah menjadi PT, dan ditanamkan kembali menjadi investasi di tempat lain. Bukan menjadi milik karyawan *lho!* Jadi, profit yang diperoleh perusahaan, yang sebenarnya sebagian bisa diberikan kembali kepada karyawan, tidak diberikan. Melainkan, ditanamkan sebagai investasi, menjadi Hotel Santika.

Wildan: Unit-unit usaha baru?

Albert Kuhon: Iya, Jadi, wajar dong kalau kita sebagai karyawan berpikiran; *lho*, kita mestinya dapat lebih dong?! Bukan segitu!

Wildan: Dapat *reimburse*-an nya ya bang ya?

Albert Kuhon: Kalau *reimburse*-an nya mestinya dapat lebih lah.

Wildan: Tapi, waktu itu sempat terpikir gak bang Kuhon, untuk bisa memiliki saham perusahaan sebagiannya?

Albert Kuhon: *Lho*, waktu itu memang dikasih kok! Itu memang kita mau bilang. Tetapi, menurut perusahaan kita kasih saham 20%. Itu jelas itu! Tapi, itu saham kolektif, gitu *lho*.

Wildan: Sama kaya di Bisnis Indonesia berarti?

Albert Kuhon: Memang rumusan pemerintah seperti itu. Hanya, diantara saham kolektif itu, ada sebagian yang kemudian menjadi saham pribadi, teman-teman yang masuk di dekade tahun 70-an, gitu *lho*. Jadi, orang-orang yang masuk di dekade tahun 70-an itu dapat saham pribadi. Nah, total saham-saham pribadi inilah kalau dijumlah dengan saham Koperasi dan sebagainya inilah yang 20% itu. Tapi, saham ini, namanya saja saham pribadi, jadi kalau dia keluar dari Kompas tidak bisa dibawa. Jadi, dia hanya menikmati devidennya saja, karena saham nya ini tidak pernah dibeli kan. Ini saham kosong, tidak pernah betul-betul menjadi saham yang diisi. Hanya menikmati devidennya saja. Memang, kita perjuangkan itu! Tapi, yang 20% ini memang secara ini--Harmoko sudah bilang 20% dari itu, menjadi saham. Katanya! Sahamnya itu saham kosong aja, tidak pernah betul-betul menjadi saham kaum karyawan, devidennya yang diberikan kepada karyawan. Bukan sahamnya, gak pernah ada saham? Dan, kalau dia keluar yah hilang!

Wildan: Kalau di Bisnis diberikan sahamnya--tapi gak tau yah? Sebenarnya saham kosong seperti yang bang Kuhon jelaskan tadi atau memang benar-benar saham, sehingga ketika dia keluar dia masih punya hak yang melekat dengan sahamnya itu?

Albert Kuhon: Di Sinar Harapan Group itu ada sahamnya, tapi kalau keluar, dia harus jual. Tapi, ada, ada sahamnya! Diberi saham. Kalau di ini--saham kolektif. Kalau ada *resigne* dari perusahaan, di Kompas itu yah, Anda gak punya apa-apa! Anda kehilangan hak devidennya.

Wildan: Waktu bang Kuhon, sudah merasakan devidennya waktu itu?

Albert Kuhon: Ada deviden, tapi kita gak tahu cara ngitungnya? Karena saham karyawan ini diwakili oleh Koperasi. Siapa yang jadi pengurus koperasi? Dipilih oleh manajemen.

Wildan: Sementara suara dari karyawan diwakili oleh Koperasi?

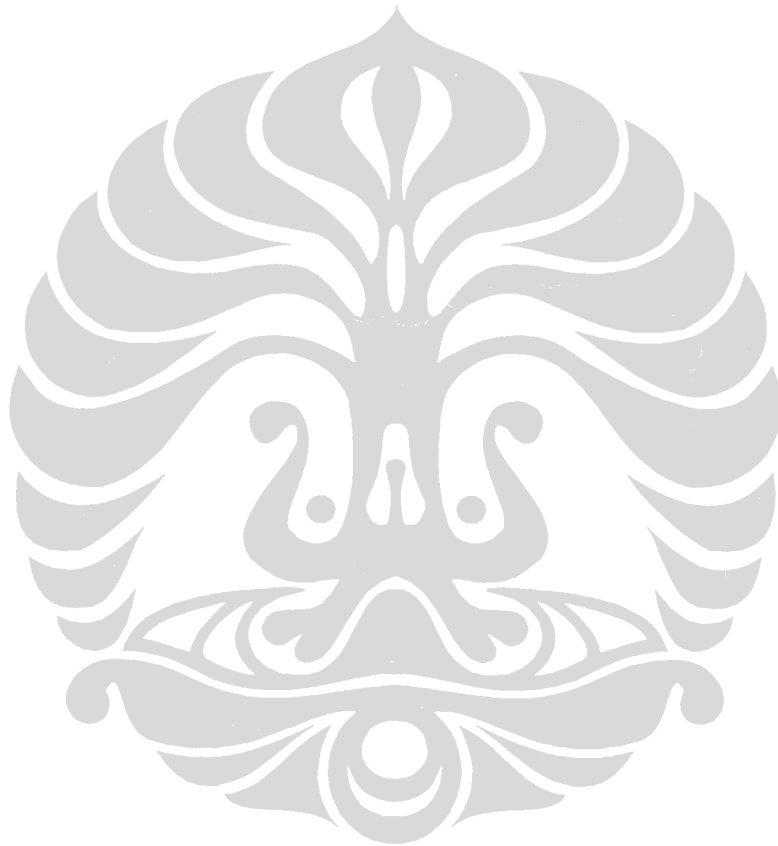
Albert Kuhon: Diwakili oleh Koperasi, yang prakteknya itu tadi, gak perlu ada ada Serikat karyawan, toh, sudah ada Koperasi!

Wildan: Sebagai representasi dari karyawan yah?

Albert Kuhon: Iya. Kira-kira gambarannya seperti itu.

Wildan: Sementara peran dan fungsi Koperasi sendiri beda dengan Serikat Pekerja ya?

Albert Kuhon: *Lho*, Koperasi itu kan unit ekonomis, Serikat Pekerja itu adalah unit--apa yah, kebersamaan, atau kelompok atau kekuasaan, otoritas. []



TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Abdul Manan
Tanggal Wawancara : 17 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Ketua Dewan Karyawan Tempo
Aktivis AJI Indonesia

Abdul Manan: Jadi Anggota Majelis Etik.

Wildan: Anggota Majelis Etik?! Sekarang Sekretarisnya Mas Joy yah?! Belum bisa turut janji tuh wawancaranya.

Abdul Manan: Aku gak terlalu ini, gak ngurus federasi.

Wildan: Kalu di Tempo-nya mas? Di kepengurusannya?

Abdul Manan: Saya Wakil Ketua. Kalau sebelumnya saya Ketua Dewan Harian. Kalau yang periode sekarang, ini periode 2012–2014.

Wildan: Nyebutnya Dewan Karyawan ya mas?

Abdul Manan: Namanya Dewan Karyawan Tempo.

Wildan: Itu membawahi, Majalah, Koran?

Abdul Manan: Membawahi semua! Pokonya semua perusahaan Tempo, Koran, Majalah, Tempo Interaktif, News Room,. Kecuali percetakan, percetakan itu dia punya Dewan Penerbit.

Wildan: Jadi, memang focus di pekerja persnya kalau Dewan Karyawan Tempo ini?

Abdul Manan: Sebenarnya semua karyawan. Jadi, kalau [...] karena dia perusahaan yang terpisah, tarus, sebelum digabung jadi satu korporat.

Wildan: Mas, aku mau nanya sedikit, pembukaan aja, itu kan kalau Serikat Pekerja Pers menurut Dahlan Iskan hanya diperuntukan untuk orang-rang yang bergelut di redaksi. Kalau pandangan mas Manan sendiri sepakat gak *sich* dengan pembatasan seperti itu? Kalau di sini kan untuk semua karyawan kan, Dewan karyawan itu?

Abdul Manan: Ya, Kalau Dewan Karyawan atau Serikat Pekerja Pers, *ehm*, pengertiannya dibatasi oleh lingkup [...]. Jadi, Kalau misalnya Serikat Pekerja di Tempo, atau semua orang di Tempo itu adalah punya hak untuk menjadi anggota Serikat Pekerja. Jadi, kayanya tidak ada Serikat Pekerja seperti yang dimaksud oleh Dahlan itu. Masa Serikat Pekerja hanya untuk pekerja pers yang terdiri dari wartawan, bagian grafis, dan itu tidak mungkin gitu *Iho*. Masa Serikat Pekerja diskriminatif, hanya membatasi yang bekerja di bidang mana yang terkait dengan pekerjaan jurnalistik? Dan, tidak mungkin, dan, saya kira juga tidak cukup rasional. Karena, yang menjadi urat nadi media itu kan bukan hanya wartawan. Mungkin wartawan terikat tempat, tapi, dia hanya bagian. Wartawan itu penting, tapi kalau tidak ada yang mencetak, kan gak ada gunanya. Makanya, di Serikat Pekerja itu, keanggotaannya pasti secara keseluruhanlah. Kecuali menjadikan organisasi profesi sebagai Serikat Pekerja, itu hal yang berbeda itu. Misalnya, kaya di Belanda ya, “Enfuji” itu, keanggotaan itu diorganisasi. Organisasi “Enfuji” itu organisasi jurnalisisme Belanda itu Serikat Pekerja. Misalnya, kalau di Malaysia itu organisasi profesinya itu Serikat Pekerja. Aku mungkin, agak kenal Malaysia. NJJM (Nasional [...] of Juornalis of Malaysia). Dia itu Serikat Pekerja. Makanya, dia itu punya perwakilan di media-media. Salah satu media yang cabangnya terbesar itu adalah di STAR, di Malaysia itu. Yang tugasnya adalah mereka bernegosiasi dengan perusahaan, soal hak dan kewajiban pekerjaannya itu. Jadi, dia bernegosiasi mewakili anggotanya di situ dengan STAR, nanti

PKB nya ditanda-tangani oleh MUC dengan STAR. Makanya di situ itu ada dua PKB. PKB yang ditanda-tangani MUC dengan yang bukan anggota MUC. Yang anggotanya sebagian besar bukan wartawan. Kalau di kita kan, Serikat Pekerja itu basisnya di perusahaan media. Jadi, makanya di Tempo ada istilah Dewan Karyawan, yang bernegosiasi dengan perusahaan mewakili seluruh karyawan. Begitu juga di tempat-tempat lain, kaya; Swar, terus mana, Pikiran Rakyat, yang punya Serikat Pekerja dan perjanjian kerja.

Wildan: Kalau dibikin perbandingan mas Manan, itu, mana yang lebih ideal kalau dari pengalaman mas Manan sendiri, yang kita praktikan di Indonesia sama yang dipraktikan di Malaysia?

Abdul Manan: Aku *sich*, lebih *prefer* yang Indonesia. sebab, basis dari Serikat Pekerja itu ada di perusahaan Indonesia. Karena, keanggotaannya terbuka untuk karyawan di perusahaan itu berarti dia bisa memobilisir semua SDM yang ada di perusahaan itu. Dan, jika Serikat Pekerja misalnya melakukan tindakan-tindakan yang drastis, misalnya pemogokan, itu kan hanya mungkin dilakukan dan punya dampak yang besar jika melibatkan semua. Kalau di perusahaan media itu yang paling (kalau di sektor percetakan) kuat dampaknya kan percetakan. Wartawan bisa digantikan, tapi kalau gak yang cetak gak bakal terbit, gak ada produk. Begitu juga misalnya *online*, *online* sektor yang penting apa? Bisa jadi bagian *IT*. Orang mikir juga, kalau gak bisa *diupload*! Nah, jadi, potensial *research* yang bisa dipakai itu jauh lebih besar kalau di perusahaan basis Serikat Pekerja itu di perusahaan media. Bukan di--misalnya organisasi wartawan. Kalau di organisasi wartawan, kalau dia mogok, misalnya wartawannya mogok, tapi kan bisa ngambil ANTARA, atau mengambil di *resource* lain misalnya. Berbeda kalau misalnya, kalau di perusahaan media wartawannya, wartawannya mogok, bagian percetakannya mogok. Jadi, kekuatannya jauh lebih besar.

Wildan: Mas nih, kembali ke Tempo yah, kalau keterlibatan mas Manan di Dewan Karyawan Tempo ini bisa diceritakan mas, dari motivasinya apa, kemudian dimulainya kapan?

Abdul Manan: Aku jadi Pengurus Dewan Karyawan pertama itu tahun 2009. Kepengurusan pertama itu 2009 sampai 2012. Waktu itu aku jadi Ketua yah. Terus yang sekarang sampai 2014 jadi Wakil Ketua. Kalau pertama *sich* sebenarnya, apa ya, kalau ditanya motivasi, ya semangatnya inilah, apa, pertama sebagai wartawan dan sebagai pekerja kita pantang menolak amanat. Karena kita dipilih dan dipercaya oleh karyawan, karena sistemnya kan pemilihan. Begitu diberi amanah, kita pantang bagi kita untuk menolak. Dan, begitu kita udah terpilih, ya kita punya kewajiban untuk menjalankan amanat itu. Dan, saya juga karena saya lama di AJI, juga menganggap ini sebagai tantangan. Karena selama ini, saya kan pernah SekJend AJI 2005-2008 itu, ini menjadi tantangan yang agak berbeda. Karena, menurut saya tantangan menjadi pengurus Serikat Pekerja itu bukan lebih ringan dari pada menjadi pengurus organisasi seperti AJI. Nah, kalau menangani AJI kan mungkin, kerumitannya adalah *menghandle* banyak orang, mengelola Staff, mengelola program dan banyak menghadapi-melakukan advokasi terhadap misalnya pihak yang mengancam [...]. Dan, kalau di Serikat Pekerja ancaman utamanya kan adalah menghadi atasan-atasan kita sendiri ya!?! Yang biasanya itu resikonya bukan lebih kecil. Makanya, menjadi pengurus Serikat Pekerja itu bukan menjadi pilihan yang menarik bagi banyak teman-teman. Dan, kalau ada pilihan untuk tidak mau dipilih pasti akan labih banyak yang mau tidak dipilih jadi pengurus Serikat Pekerja. Karena, pada prinsipnya orang kan malas berkonflik! Sesuatu yang pasti selalu ada kalau kita jadi pengurus Serikat Pekerja. Makanya, tapi karena saya merasa bahwa ya, sudah terbiasa berorganisasi dan menghargai amanat, ya begitu dipilih jadi pengurus, yaitu pilihan yang harus saya pikul apapun resikonya.

Wildan: Kalau teman-teman sendiri di Tempo sebenarnya kesadaran mereka untuk berserikat rendah, cukup, atau tinggi atau sangat tinggi kalau dibikin skala penilaian. Kalau dari pengalaman mas Manan selama..

Abdul Manan: Sebenarnya, Saya tidak yakin juga untuk mengatakan cukup. Karena, misalnya begini, kita Serikat [...] Karyawan mengundang rapat, itu partisipasinya rendah. Jadi, misalnya, kemarin rapat anggota itu bulan April, itu yang datang gak sampai 20 orang. Karyawan Tempo itu kan 540lah, anggota Dewan Karyawan itu 270-an. Berapa persen dari jumlah? Kurang dari 2%. Ya, saya tidak berburuk sangka kalau temen-temen saya tidak ini... kan rapatnya sore (jam 7). Sebagian besar orang masih bekerja, karena wartawan jam segitu kan jam *deadline*. Yang bukan wartawan, udah pada pulang. Ya, memang pada rapat anggota sebelumnya juga tidak banyak yang juga datang. Jadi, kalau menyebut cukup rasanya terlalu optimistis.

Wildan: Jumlahnya 270 orang, kemudian ketika diundang rapat yang hadir cuma 20 orang. Apa bisa dikatakan bahwa kesadaran temen-temen untuk berserikat ini rendah karena kurangnya kesadaran kelas mereka mas Manan? Kan, selama ini kan Serikat Kerja kan biasanya muncul karena dimotivasi oleh kesadaran kelas kalau dari sisi pandang Marxisme kan seperti itu. Kalau dari pengalaman mas Manan?

Abdul Manan: Mungkin kesadaran kelas dikalahkan oleh kebutuhan praktis. Jam segitu, waktunya ngedit. Kalau ada pilihan waktunya nulis berita atau ngedit dan menghadiri Serikat, lebih memilih tinggalkan pekerjaannya. Atau ada pilihan pulang atau ikut acara Serikat, kayanya lebih banyak milih pulang. Mungkin itu kombinasi dari kurangnya kesadaran dengan apa ya, alasan yang tidak praktis aja. Maksudnya, acaranya di luar jam kerja. Walaupun kalau dilakukan itu di jam kerja belum tentu juga datang juga. Karena lebih milih menjalankan pekerjaannya. Kalau pilihannya itu kesadaran rendah atau tinggi, itu berarti ya kesadaran rendah.

Wildan: Kan, selama ini temen-temen wartawan nih, saya bicara pada lingkup yang lebih kecil kan, terjebak pada silang-sengketa, bahwa mereka bukan buruh, sementara mereka mengaku profesional. Tapi, kalau melihat definisi buruh sendiri kan setiap orang yang menukar waktu dan tenaganya dengan upah, ya itulah buruh, saya sendiri juga buruh sebenarnya.

Abdul Manan: Ya kalau dari sudut pandang itu memang, kesadaran sebagai buruhnya mungkin masih rendah, dan, itu biasanya, kesadarannya itu tiba-tiba tinggi kalau ada masalah. Jadi, kalau selama tidak ada masalah, kayanya kesadaran itu gak ada. Ya itu, mungkin hal yang lumrah kali ya?! Kesadarannya terlambat--itu--kecuali ada insiden, misalnya--jadi saya *sich* menganggapnya itu hal yang lumrah saja. Walaupun itu tetep, cermin dari kesadaran berserikat yang rendah dan juga kesadarannya dari dirinya sebagai buruh juga rendah.

Wildan: Makanya, Serikat Pekerja Pers itu banyak tumbuh ketika ada konflik ya mas!? *Kaya* di ANTV, INDOSIAR itu say abaca kan seperti itu.

Abdul Manan: Rata-rata begitu! Jarang yang tumbuh karena kesadaran sendiri sebelum masalah muncul. Hampir, kayanya hampir semua! Pasti ada pemicunya--masalah itu! Meskipun seberapa besar masalahnya? Ada yang masalahnya tidak terlalu besar. *Kaya* Tempo waktu Dewan Karyawan berdiri tahun 78, itu katanya memang, secara tersirat--aku *sich* kan gak tau juga, tapi aku baca sejarahnya itu, ya karena ada semangat untuk menyelesaikan setiap masalah yang muncul. Artinya, masalah itu ada yah. Ada juga yang misalnya udah terlambat misalnya *kaya* dulu Surabaya Post kan udah terlambat dan menjelang perusahaan oleng. Atau Lipustar.com dulu, kalau gak salah. Di tepi jurang mungkin, dulu siapa yang ngarang dulu [...] Akhirnya begitu berdiri [...] atau, mungkin yang dulu setelah berdiri ya, Media Indonesia itu, kasus "Satrio."

Wildan: Nah, mas, kalau melihat kondisi yang ada di Serikat Pekerja Pers--Dewan Karyawannya Tempo, ada upaya khusus gak dari pengurus untuk senantiasa menggalang dukungan supaya mereka tetep punya kesadaran untuk berserikat? Karena kan berserikat ini bagaimana juga kan penting! Sayang, ketika organisasinya sudah berdiri dari tahun 78, kemudian tiba-tiba karena gak ada kesadaran lenyap gitu kan ceritanya gak enak banget *kaya* gitu lho .

Abdul Manan: Makanya di pengurus itu, kita berusaha misalnya untuk melibatkan anggota sebanyak mungkin. Misalnya, kalau ada kegiatan kita selalu memberikan informasi kepada anggota. Misalnya, waktu negosiasi perjanjian pekerja itu--revisi tahun 2011 itu, begitu kita bentuk tim negosiasi, kita kirim pengumuman di milis-milis ANTARA Tempo. Kita udah bentuk tim, kita akan menyiapkan drafnya ini--ini, terus kita juga menyebar orang ke berbagai kantor, waktu itu kantornya pisah kan, tiga kan, Proklamasi, sini-sana?! Kita kirim ke sana untuk meminta masukan. Jadi berusaha untuk melibatkan sebanyak mungkin masukan dari anggota. Terus tim negosiasi, kita berusaha melibatkan yang bukan pengurus. Karena di tempo itu kan, waktu itu kepengurusan 2009-2012 itu pengurusnya cuma 7. Itu yang kita anggap sebagai kelemahan, karena jumlahnya terlalu sedikit untuk mengakomodir kepentingan banyak orang. Dan, jumlah itu terlalu sedikit untuk pekerja *voluntary* yang seharusnya ada fungsi *back up*. Kalau misalnya separuh gak aktif itu akhirnya, tinggal cuma 3. Di kepengurusan

ini, kepengurusan itu ditambah. Jadi, ini kan karena kepengurusan belum lengkap, rencananya kepengurusan ini sekitar minimal 20 orang. Pengurus yang dipilih itu 5 orang, nah, yang 15 itu yang membantu di divisi-divisi. Jadi, itu semangatnya untuk melebarkan banyak orang, supaya lebih dikenal lah Serikat Pekerja. Ya itu kan juga penting buat--supaya ada fungsi pengganti, kalau misalkan separuh gak aktikan gimana gitu? Kalau 7 yang gak aktif?! Sisa 3!

Wildan: Kalau pola komunikasinya mas Manan, itu yang dipakai seperti apa? Antar pengurus dan juga dengan anggota. Apakah lebih banyak menggunakan komunikasi informal atau menempuh jalur-jalur formal?

Abdul Manan: Biasanya *sich* mengandalkan yang informal. Karena, yang melalui formal itu misalnya lewat pengumuman, lewat milis atau rapat misalnya. Itu cara yang sudah lumrah dilakukan. Kalau negosiasi TKB itu kita hampir selalu ngirim *update* nya lewat milis. Terus, kalau pemilihan Dewan Karyawan kita pasang pengumuman, bikin poster, terus sama rapat itu ya. Nah, Kalau yang informal itu biasanya menjadi kewajiban pengurus-pengurusnya. Kalau ada kesempatan ngobrol dengan karyawan, ada keluhan, misalnya kita ngobrol di warung, ngobrol di meja temen-temen reporter, dengarkan keluhan mereka atau apa? Selain juga ada, misalnya, *kaya* mendengarkan pengaduan secara langsung. Dulu, pernah kejadian, anak *front office* itu mengadu kita, aq bilang, ayu kita ngobrol aja, masalahnya apa? Terus, ada bagian umum dulu, mengeluh soal uang lembur misalnya, tak ajak ngobrol satu-satu, ada bertiga tu gantian, *kaya* pasien.

Wildan: Jadi, kemampuannya cukup bagus yah untuk mengorganisir keluhan anggota.

Abdul Manan: Menurut saya lumayan lah karena--dan, hasilnya juga bagus. Misalnya, waktu anak-anak bagian umum itu mengeluh soal uang lembur, kita mendengarkan keluhan itu dengan cara mengadu secara bergiliran itu, kita telpon ke SDM, udah akhirnya dibayarain langsung. Terus yang anak *front office* itu, ngobrol aja di situ itu, ngobrol masalahnya apa, terus saya bilang, biar kelihatan lebih sepi/resmi, kamu kirim email aja, temen-temenmu yang punya masalah yang sama, kamu kirim email aja. Ada 3 atau 4 orang yang kirim email. Nah, itu saya *share* ke milis/email Dewan Karyawan, ya udah kita sampaikan resmi ke direksi. Akhirnya, dibayarin, ini soal THR.

Wildan: Mas Manan, dalam kepengurusan mas Manan apa pengurus melakukan pemetaan isu yang bakal dihadapi oleh Dewan Karyawan. Barang kali masalah-masalah yang akan muncul?

Abdul Manan: Waktu awal kepengurusan itu kita bikin Rapat Kerja, Rapat Kerja itu yang diidentifikasi itu, jadi, misalnya, apa masalah yang harus segera dikerjakan oleh Dewan Karyawan, apa yang kira-kira seharusnya yang dikerjakan oleh Dewan Karyawan? Kalau masalah yang harus segera itu adalah keluhan yang sering kita dengar itu apa *sih* dari karyawan? Dulu, itu, soal penilaian, yang umum *sich* penilaian dan kesejahteraan. Terus, kira-kira apa yang harusnya diperjuangkan, soal memperbaiki perjanjian kerja bersama. Dan, kita punya PKB itu tahun 2008 sampai berakhirnya tahun 2010. Kita tahun 2009 itu sudah membahas, kira-kira PKB ini yang kurang apa? kita bedah, ini yang kurang! Dulu, kita karena gak ada Jamsostek, ya Jamsostek kita prioritaskan! Terus soal penilaian, kita penting itu karena yang juga jadi keluhan kan! Terus soal apa lagi, soal faktor kesejahteraan lainnya, misalnya, soal lebar tunjangan pendidikan, dana bahagia sampai inflasi. Jadi, di awal itu kita sudah identifikasi masalah yang kira-kira apa yang perlu direvisi soal PKB. Jadi, di luar pengaduan-pengaduan--kalau yang pengaduan kita kan gak tahu kan?! Misalnya, anak Bagian Umum, itu kan gak tahu kita? Begitu mereka mengadu kita baru tahu! Mungkin kita yang lannya ini--kita kan punya Kotak Surat Kotak Pengaduan, yang itu juga membantu teman-teman tahu ada Dewan Karyawan.

Wildan: Dan, itu efektif ya mas Manan?

Abdul Manan: Sebenarnya, kalau *tak* kotak-suratin, ternyata kurang begitu efektif juga! Karena waktu--hampir setahun itu dibuka, suratnya cuma ada dua aja! Ini belum dicek lagi, karena anak-anak itu kan kecenderungannya kalau ada masalah itu ngomong ke Dewan Karyawan, ke Pengurus. Terus ada juga yang misalnya, aku bilang, kalau kamu ingin serius, tolong bikin pengaduan resmi, bikin surat, lewat email gitu.

Walaupun identitasnya nanti dirahasiakan, kalau misalnya itu tema yang dialami oleh banyak orang. Kalau temanya spesifik dia harus menyebutkan identitasnya.

Wildan: Mas ketika isu sudah dipetakan, berarti kan keluhan yang sering didengar apa? kan, sudah diantisipasi, mungkin apa yang harus diperjuangkan, langkah selanjutnya yang ditempuh oleh Dewan Karyawan?

Abdul Manan: Ya, soal dulu yang penilaian itu, kita membantunya mempertemukan, waktu itu reporter yang baik, mempersoalkan penilaian itu. Akhirnya, kita harus jadwalkan pertemuan antara reporter dengan direksi. Ada solusi yang segera. Penilaian itu menurut perjanjian kerja itu kan 3 bulan. Tapi, pelaksanaannya kadang-kadang setahun itu belum muncul di berikan. Ikut pertemuan direksi itu--ikut pertemuan bulan apa itu, bulan 1 Juni langsung diberikan semua. Jadi begitu ada pertemuan, efeknya langsung terasa. Walaupun 6 atau setahun kemudian, ternyata penilaian itu diberikan lambat lagi. Akhirnya, harus sering diingatkan. Terus yang lain itu lebih banyak diperjuangkan secara kasus per kasus. Jadi, kalau masalahnya, *kaya* THR, Bagian Umum, itu kan, agak mudah. Kita tinggal telepon Bagian Umum, telepon SDM untuk selesaikan itu, biasanya cepat selesai. Yang agak sistematis itu, harus diselesaikan lewat PKB, *eh*, perundingan itu kan. Tempo, perundingannya cukup lama, setahun lebih. Karena tunggakan PKB itu tidak mlus kan?! Semula tiga bulan, ternyata sebelum tiga bulan, kita udah tahu, *wah ini kaya* nya tidak akan selesai! Akhirnya, itu diperpanjang setahun, udah, setahun bener selesai itu pak. Waktu itu kita negosiasi dengan tim perusahaan itu ada enam kali pertemuan, satu kali pertemuan dengan direksi. Itu hanya rapat negosiasi resminya, selebihnya itu rapat-rapat internal dengan karyawan.

Wildan: Kalau sepanjang kepengurusan mas Manan, sebenarnya di luar karyawan ini, lebih banyak pro-aktifnya, apa reaktifnya mas, dalam menjalankan peran..?

Abdul Manan: *Kayanya* lebih banyak reaktifnya. Kecuali yang PKB yah. Ya mungkin *fifty-fifty*. Kalau PKB itu kan lebih banyak preferentifnya, kita ingin buat regulasi yang lebih jelas tentang hubungan ketenagakerjaan. Kalau penanganan kasus lebih banyak pengaduan. Kalau ada masalah kita selesaikan, kalau gak ada masalah ya udah. Lain kalau soal penilaian, kita mendorongnya di PKB, itu sudah diantisipasi. Artinya, ini masalah, dan kita ingin itu ditegaskan di PKB. Menegaskan soal penilaian itu adalah kewajiban dari atasan.

Wildan: Nah, apakah perumusan PKB ini menjadi salah satu target dari kepengurusan atau ada target-target lain?

Abdul Manan: Ya, itu kewajiban setiap pengurus Dewan Karyawan itu adalah mempersiapkan revisi PKB. Karena PKB itu kan dua tahun. Jadi, setiap kepengurusan, selalu dia akan punya PR menyelesaikan revisi PKB. Karena kan, PKB itu masa berlaku dua tahun, kepengurusan dua tahun. Jadi, sebelum dia berakhir kepengurusan ya dia akan menyelesaikan PKB itu. Makanya, kepengurusanku yang kemarin itu, sebenarnya agak telat setahun. Tapi, kita, udahlah, kita perpanjang aja sendiri sampai PKB itu selesai. Maka, begitu PKB selesai, kita pergantian. Nah, makanya, kepengurusan yang baru ini, akhirnya, di AD/ART disebutkan bahwa masa kepengurusan tiga tahun. Karena, praktiknya menyusun PKB itu agak susah untuk tepat waktu. Makanya, ya udahlah tiga tahunan gak ada salahnya juga kan?! Nanti, PKB berikutnya, pengurus berikutnya, dia pasti juga harus menyelesaikan PKB juga. Jadi, agenda pastinya PKB itulah.

Wildan: Kalau pernyataan strategisnya sendiri mas, dari pengurus. Kan, setiap organisasi pasti punya masalah strategis apa yang harus diselesaikan atau keinginan strategis apa yang ingin dicapai, ada gak?

Abdul Manan: Ini, aja, bagaimana Dewan Karyawan ini mendorong suasana kerja yang lebih baik dengan cara menciptakan hubungan yang,--misalnya dengan menciptakan iklim yang bagus buat pekerjaan *kaya* dengan kesejahteraan yang baik dan hubungan ketenagakerjaan yang lebih *fair* lah. Karena itu jadi *concern* pengurus Dewan Karyawan, karena Tempo ini kan tergolong perusahaan yang agak sering kena bajakan. Misalnya, tahun kemarin itu saja sekitar 27 an yang keluar. Makanya, waktu itu Dewan Karyawan kirim surat ke direksi, mendorong direksi untuk melakukan tindakan-tindakan [...] untuk mengurangi tingkat orang yang keluar. Yang *pertama*, dalam surat itu kita ingatkan supaya harus selalu berusaha menyiapkan kesejahteraan karyawan melalui kenaikan gaji secara regular, dan pemberian bonus. Yang *kedua*, kita tahu bahwa, kesejahteraan itu

bukan faktor tunggal membuat orang bertahan atau tidak bertahan di dalam perusahaan. Hal penting lainnya menurut kami, suasana kerja. Suasana kerja itu maksudnya, misalnya, iklim kerja yang cukup egaliter dan aturan kerja yang lebih jelas dan *fair*, yang bisa membuat orang senang bertahan di sebuah perusahaan. Dan, itu rekomendasi Dewan Karyawan ketika banyak yang keluar.

Wildan: Dan, itu direspon positif *yah* oleh manajemen, oleh perusahaan?

Abdul Manan: Ya, mungkin perusahaan juga tahu lah! Karena setelah itu kan Tempo, bulan Januari menaikkan *entry level* beberapa orang di level-level strategis. Karena waktu yang banyak keluar di level staf redaksi, jadi, di *entry level* itu *diadjust* gajianya, selain orang iklan, redaksi. Jadi, gajinya dinaikkan. Karena itu yang bolong waktu itu di situ.

Wildan: Dan, mas Manan, di luar masalah banyaknya karyawan Tempo yang keluar, ketika Dewan Karyawan mengadvokasi kepentingan temen-temen, respon dari direksi sendiri seperti apa sejauh ini? Lebih banyak positifnya, atau lebih banyak negatifnya atau bagaimana?

Abdul Manan: Kalau pengalamanku *sich*, setidaknya di depan kita lah, responnya cukup bagus. Walaupun kita tahu, di belakang ada sebagian direksi yang agak marah ke kita. Tapi, saya selama itu tidak pernah diucapkan, kita anggap mereka menilainya positif aja. Misalnya, apakah tuntutan kita dipenuhi atau tidak, kalau menangani masalah, itu yang jauh lebih penting. Dan, apakah misalnya, apa yang kita lakukan itu berpengaruh pada karir kita atau tidak, itu juga yang harus diperhitungkan. Ya, sejauh ini *sich*, saya tidak melihat korelasi langsung misalnya, kita tidak naik jabatan karena kegiatan kita, enggak lah. Artinya, ya cukup positiflah direksi melihat cara kerja Dewan Karyawan. Dan, karena menurutku juga, apa yang diperjuangkan Dewan Karyawan itu juga cukup mengerti situasi perusahaan. Kita dulu, tahun berapa yah, 2009 atau 2010 kan Tempo pernah--kenaikan gaji itu tidak sesuai dengan keputusan direksi. Biasanya meliputi seksi-seksi tahun 2008 itu, kok dia dapat A, dia dapat kenaikan tiga ruang, B dua ruang, C satu ruang, tahun 2010 pernah kita, yang A dapat dua, B satu, C akhirnya gak dapat. Ya, kita pertanyakan waktu itu. Walaupun, ketika misalnya, diberitahu ini alasan keuangan, kita diberikan penjelasan soal keuangan yang kurang bagus, ya, kita tidak mempersoalkan lebih lanjut, karena yang kita tahu bahwa kondisinya seperti itu. Kalau kita tahu bahwa target perusahaan itu melampaui dari yang dia buat, kita biasanya menuntut ada kenaikan. Kita sebelum bulan September-Oktober itu biasanya kita ketemu direksi kan, ngobrol. Kalau misalnya target direksi berapa, pada target berapa misalnya bonus bisa diberikan? Kan, kita monitor begitu. Kalau misalnya tergetnya terlampaui, tidak alasan bagi perusahaan untuk tidak memberikan bonus. Nah, kalau tidak ngasih bonus, baru kita persoalkan.

Wildan: Berarti pendekatan dialogis selalu dilakukan oleh Dewan Karyawan yah?

Abdul Manan: Makanya kita kalau di rapat Dewan Direksi itu, kita agak berbantah-bantahan dengan direksi itu biasa. Kita mendebat alasan direksi itu, agak lumrah.

Wildan: Ada upaya ini mas, dari Dewan Karyawan ketika melakukan dialog itu upaya persuasif gitu? Supaya kemauannya Dewan karyawan ini bisa direalisasikan oleh direksi?

Abdul Manan: Ya, kalau untuk kasus-kasus--penanganan kasus misalnya *kaya* Uang Lembur kita memang berdebat, misalnya soal Uang Lembur, kita pendekatannya formalistik sekali. Uang Lembur itu udah jelas. Kalau misalnya, ada alasan lain yang dijadikan dasar, apa alasannya? Ini kan menurut ketentuan, biasanya perusahaan menggunakan--misalnya, ini kan mestinya tidak boleh lembur, terus--misalnya ada dari soal Lembur [...] tapi kenapa ditanda-tangani? Itu kan artinya, secara prosedural bahwa itu diakui ada pekerjaan lembur, dan ketika itu ditanda-tangani oleh atasannya, berarti kewajiban perusahaan untuk membayar. Gak peduli misalnya kesalahan atasan misalnya menanda-tangani, itu soal yang lain. Jadi ini berdebat begitu, tapi biasanya dalam kasus ini bisa diterima, atau misalnya apa terakhir *yah?*, *Oh*, waktu temen-temen menanyakan soal kenaikan gaji bulan Januari. Bukan pertanyakan kenaikan gaji mereka, mereka pertanyakan, ini yang bener, remunerasi atau perubahan *entry level*? Itu masalahnya muncul ketika ada anak yang menanyakan begini; ini karyawan, kenapa ada yang naik gaji, ada yang nggak? Nah, aku lihat, kami lihat itu, kok, gak ada yang langsung merespon?

Akhirnya kita bilang, datang, klarifikasi ke perusahaan. Ya udah, pagi-pagi aku telpon aja ke direksi, telpon, dia bilang; *wah*, saya gak terlalu tahu detilnya. Dia bilang; prinsipnya itu bukan remunerasi, tapi, perubahan *entery level*. Terus, *policy* nya gimana? Saya minta tolong bagian SDM dan Bagian Umum untuk menjelaskan. Okey, aku telepon Bagian Umum. Karena tidak mungkin menjelaskan melalui telepon, ya udah ketemuan aja! Jadi, masih bisa lah, begitu itu telepon. Akhirnya, aku bikin pertemuan, bikin penjelasan begini-begini, ya Allah, waktu itu kita bilang; kenapa kalian tidak menjelaskan bahwa ini bukan remunerasi tetapi ini hanya perubahan *entery level* dan berarti tidak semua orang *entery*. Akhirnya, kita memberikan informasi--karena kita berjanji mau klarifikasi ya kita memberikan penjelasan di situ kan. Setelah mendengarkan penjelasan dari SDM.

Wildan: Berarti ini yah, bisa dibilang hubungan antara Dewan Karyawan dengan direksi ini berjalan harmonis sebenarnya?!

Abdul Manan: Ya, sebenarnya tidak terlalu harmonis, artinya, tapi komunikasi masih jalan. Artinya kita-- aku lihat--nelpon direksi itu hal yang lumrah, Bagian SDM misalnya itu, tergantung masalahnya sich. Masalahnya cukup gitu aja ke SDM, telpon SDM aja, ngapain..

Wildan: Mas Manan, kalau internal organisasi ada semacam tujuan jangka panjang dari Dewan Karyawan Tempo sendiri, apa gitu? Kemudian, ada alokasi Sumberdaya Manusianya yang tepat supaya mereka nanti bener-bener bisa menjalankan amanah sebagai pengurus, kalau mas Manan sendiri kan sebagai Ketua. Kemudian struktur di bawahnya..

Abdul Manan: Kalau yang periodeku itu 2009–2012, itu kan pengurusnya hanya 7 itu aja. Jadi, kita gak bisa milih lagi. Dulu kesalahan juga itu. [...] 7 itu yang dipilih, dulu calonnya itu ada 10 lah. Kan, karena dipilih 7, jadi dipilih, *diranking* yang paling banyak. Suara terbanyak, itu yang ngelola. Terus waktu itu, suara terbanyak, terbanyak kedua, ketiga, empat, lima, enam, tujuh, ya itu yang 7 lah jadi pengurus. Jadi, dengan sistem itu kita memang tidak hanya menerima begitu aja pengurus yang ada. Dan, itu yang kita koreksi di kepengurusan yang sekarang ini. Waktu itu yang dipilih 5, kita nambah 15, untuk nambah kepengurusan. Kalau di perusahaanku itu, salah satu target yang kita ingin capai adalah; bagaimana menumbuhkan kesadaran pekerja akan hak-haknya itu! Itu salah satu yang menjadi tujuan jangka panjang yang diperjuangkan Dewan Karyawan. Ketika karyawan itu sadar akan haknya, ya, otomatis diharapkan dia sadar juga akan kewajibannya. Nah, begitu dia sadar, itu akan mendorong misalnya, dia [...] hubungan ketenagakerjaan. Kalau dia diperintahkan oleh atasannya, itu proporsional gak, sesuai dengan *job desk* gak? Misalnya, apa saja yang bisa dia tuntutan dari perusahaan--hak-haknya? Harapannya, dengan begitu, itu juga,--kalau dia sadar haknya itu juga akan lebih bisa memacu Dewan Karyawan untuk lebih berfungsi sebagai mediasi. Kalau misalnya karyawan tidak sadar akan hak-haknya, kan berarti masalah itu tidak akan pernah muncul kan!? Karena dia nenerima saja! Diperlakukan sulit, nenerima, pasrah aja. Tapi, kalau dia sadar akan haknya, ya, dia akan lebih *cerewet* lah dalam tanda kutip. Walaupun, ya kita juga menyadari bahwa agak kurang ajar kalau dia sadar hak tapi gak sadar tanggungjawab! Itu yang kedua, soal PKB. Kita, itu kita sampaikan di depan direksi. Kita ingin, kita tahu PKB ini hanya per dua tahun, tapi kita akan berusaha membuat PKB itu sebaik-baiknya, kalau bisa berlaku buat selamanya. Karena kalau dulu dia,--momentum ini kan belum tentu selalu berpihak pada kita. Dan, kami menganggap, periode sekarang ini adalah momentum yang bagus untuk mendorong PKB yang bagus. Makanya, PKB yang kemarin ini, kita memasukkan pasal kode etik di PKB, sesuatu yang tidak ada di PKB yang lain. Karena, kita menganggap bahwa *newsroom* itu harus dilindungi dari campur tangan, kan salah satu bagian dari etika. Dan, itu menjadi isu penting karena, tingkat konglomerasinya dia, dan media menjadi sangat seperti lembaga bisnis itu jadi isu yang krusial. Dan, salah satu cara melindunginya adalah dengan memasukkannya dalam PKB. Sehingga, kalau intervensi itu bisa dianggap sebagai pelanggaran terhadap..

Wildan: Ini memang ini ya mas, isunya memang,--kalau dilihat dari kaca mata ekonomi-politik, itu memang rentan sekali posisi pekerja pers ini?!

Abdul Manan: Apalagi lagi dengan struktur kepemilikan media,--kita yang sekarang ini, dimiliki oleh pengusaha yang sebagian besar berafiliasi ke parta politik.

Wildan: Hasil penelitian terakhir cuma 12 grup media, hasil penelitiannya Yanuar Nugroho itu dari [...]

Wildan: Nah, mas Manan, dari sepanjang pengalaman mas Manan, ni, tinggal sedikit pertanyaanku, ee, dari strategi komunikasi yang udah dijalankan oleh Dewan Karyawan Tempo itu, dalam penilaian mas Manan dibidang kurang berhasil, cukup, atau sangat berhasil?

Abdul Manan: Eee, mungkin aku harus [...] diri sendiri untuk mengatakan cukup lah. Artinya, ya, walaupun kalau dibandingkan dengan Dewan Karyawan lain, Swar, 68 H misalnya, direksiku masih lebih baik, kalau RCTI kondisinya gak jelas, Smart FM juga bubar, ANTV juga jelek, RCTI, TPI, SCTV. Tempo tergolong cukup bagus karena setidaknya PKB itu misalnya bisa goal dengan--ya walaupun agak lama. Misalnya kalau PKB dibandingkan dengan [...] tiga tahun, belum selesai. Terus dari sisi itu, menurut saya--dari sisi capaian cukup berhasil, walaupun tidak bisa dibidang berhasil. Terus, penanganan kasus, kasus yang masuk ke Dewan Karyawan praktis semuanya ada penyelesaiannya. Kalaupun, ada yang berhenti misalnya,--dulu ada anak Biro Surabaya mengeluhkan soal--karena dia karyawan, tapi, nasibnya nggak jelas, karena Biro Jawa Timur [...], kita perjuangkan di sini. Ketika kita Tanya, ketika kita udah serius membela dia, ternyata dia mundur karena dia tidak ingin punya hubungan buruk dengan Tempo. Kita kan, akhirnya tidak bisa ngotot juga, akhirnya kasusnya tidak diteruskan. Jadi, dari segi penanganan kasus ya relatif cukup berhasil lah.

Wildan: Faktor pendukungnya apa mas Manan? Solidaritas temen-temen misalnya, atau memang diberi ruang yang sangat memadai di Tempo. Kalau saya baca di buku kan seperti itu, Tempo kan sejak 78 sudah diakomodir ya kan [...]?!

Abdul Manan: Sama [...] kaya di Dewan Karyawan Tempo termasuk masih beruntung, pengurusnya itu kan, relatif orang-orang yang cukup inilah ya--misalnya aku di AJI, pengurus kandidat mereka kan masih pernah Ketua AJI Jakarta, kalau dia jadi Wakil Ketua Dewan Karyawan, itu kan dia masih AJI Jakarta atau Dian Astuti. Jadi, menurut saya, kita, meskipun tidak terlalu kompak juga secara semua, tapi bisa menangani ini semua itulah. Yang kedua, menurut saya, perusahaan masih cukup akomodatiflah ternyata.[]

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Hendrik Sirait
Tanggal Wawancara : 17 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Ketua Dewan Karyawan Jakarta News FM

Hendrik Sirait: Kalau waktu itu kan lebih kepada soal latar-belakangnya karena kondisi kerja. Kondisi kerja yang kita anggap gak manusiawi, menyangkut soal hal-hal normatif *sich*, soal kesejahteraan, terus juga status pekerja yang gak jelas, dan juga tidak adanya aturan maen dalam kerja gitu, semacam SOP. Termasuk juga yang paling penting kan ukuran turunan dari SOP itu sebenarnya kan PKB, nah, itu gak ada? Itu yang menjadi latar-belakang pendirian Serikat Pekerja Jaknews FM ketika itu yah, namanya Dewan Pekerja. Pemilihan nama juga yah, kenapa gak pilih Serikat Pekerja, tetapi Dewan Pekerja. Itu sebenarnya kompromi kita aja *sich*, kita menganggap, takut--karena ada indikasi kan bahwa pengusaha umumnya memang gak suka dengan keberadaan Serikat Pekerja. Ada salah persepsi tentang keberadaan Serikat Pekerja waktu itu, makanya kita pakai Dewan Pekerja. Jadi lebih ke--untuk kompromi dengan perusahaan *sich*.

Wildan: Jadi dari segi nama sudah diperhitungkan yah?

Hendrik Sirait: Dan waktu itu kita ngakalin memang--kalau dulu kan memang UU Serikat Pekerja, kalau buat kita *sich* sangat menguntungkan. Karena kan, jelas di situ diatur 10 orang aja bisa mendirikan Serikat Pekerja. Nah, waktu itu, jadi--kita memang pakai strategi peta konflik yah. Jadi, kita bikin dulu, kita daftarkan dulu ke Dinas Tenaga Kerja, baru kemudian kita lapor ke perusahaan. Nah, jadi sebelum mendirikan Serikat Pekerja itu, kita--jadi kita bikin dulu *gitu lho*, kalau udah jadi kan sudah tercatat di Dinas Tenaga Kerja kan gak bisa ditarik lagi kan?! Dari situ juga kita kemudian bisa melihat ukurannya yah bahwa memang perusahaan ketika itu tidak setuju dengan keberadaan Serikat Pekerja. Mereka tidak memberikan komentar ketika itu. Tapi ketika mereka tidak memberikan komentar atau respon, itu menunjukkan bahwa mereka sebenarnya tidak setuju. Tapi kemudian mereka tahu, bahwa kemudian sudah ada konsekuensi hukum gitu kan, karena sudah tercatat di dalam Dinas Tenaga Kerja, mereka juga tidak bisa berbuat apa-apa--nah itu.

Wildan: Nah, waktu itu berapa anggotanya, awal?

Hendrik Sirait: Jumlah pekerja di Jakarta News FM kan gak banyak yah?! Sekitar ada 20 an lah. Hampir semuanya, kecuali di tingkat manajemen, itu tidak masuk di dalam Serikat Pekerja. Tapi semuanya--kalau pekerja semuanya masuk, mayoritas lah.

Wildan: Tadi sempat disinggung kalau membentuk Serikat Pekerja itu tergolong sulit karena kita sendiri kan tau kesadaran kelas temen-temen wartawan itu rendah, bisa dibilang seperti itu?

Hendrik Sirait: Butuh dua tahun lah kurang lebih. Saya menyakinkan temen-temen untuk membangun kesadaran mereka tentang pentingnya Serikat Pekerja. Ya, memang dalam waktu dua tahun itu kelihatan kan?! Kan cukup lama. Tapi, waktu itu saya yakinlah dengan segala dinamikanya, saya yakin mereka pada akhirnya akan setuju, dibutuhkan sebuah alat untuk memperjuangkan apa yang mereka keluhkan! Karena mereka semua rata-rata mengeluh, mengeluh, mengeluh, ya itu tadi yang soal-soal normatif, status klub yang nggak jelas, terus [...]. Nah, waktu itu ya saya meyakinkan mereka bahwa kalau cuma bisa bicara, terus, dari pada ini kan--harus ada alat untuk memperjuangkan keluhan temen-temen itu. Nah, alat itu ya sebuah organisasi. Organisasi itu bagus kemudian ada landasan hukumnya lah. Nah, kemudian, dijelaskan lah apa adanya Serikat Pekerja, pentingnya Serikat Pekerja. Nah, waktu itu kita sembunyi-sembunyi tuh, bermula dari 3-5 orang gitu kan yah. Terus lama-lama bertambah-bertambah. Nah, waktu itu aku minta bantuan juga temen-temen AJI untuk kemudian kita ajak diskusi. Diskusi tentang bagaimana cara membangun Serikat Pekerja gitu kan, terus apa yang dibutuhkan gitu kan?! Sejujurnya, kawan-kawan AJI itu yah punya kontribusi besarlah dalam pembentukan

Serikat Pekerja Jakarta News FM waktu itu. Ini khususnya Jono yah, karena Jono yang mendampingi kita dari awal yah. Ibarat masih mengandung, terus menjadi bayi, ya sampai kemudian akhirnya dia bisa menjadi eksis.

Wildan: Memang ini yah, temen-temen itu pada waktu itu kesadarannya rendah karena mereka merasa bukan sebagai [...]

Hendrik Sirait: Betul! Karena mereka berangkat dari--berawal—wartawan itu profesi. Jadi mereka professional yang sama dengan dokter. Jadi, itu yang jadi yang apa namanya yang menurut mereka, mereka bukan kelas pekerja atau buruh. Ini salah-satu dinamika waktu itu yah, kalau gak mau dibilang sebagai kendala ketika itu untuk meyakinkan temen-temen tentang pentingnya berdirinya Serikat Pekerja di kantor.

Wildan: Nah, ketika ide membikin Serikat Pekerja ini dilontarkan, respon mereka bagaimana?

Hendrik Sirait: Saya lupa persisnya yah? Tapi, saya nggak--apa namanya--ada yang setuju ada yang tidak setuju di awalnya yang jelas yah. Dan, waktu itu saya semacam membuat survey kecil-kecilan *lho*, tapi survey nya lebih lisan lah. Jadi, kita ajak ngobrol satu-satu gitu di setiap kesempatan yang berbeda-beda. Jadi, mulai dari yang kecil itulah, dari yang awalnya 3-5 orang, yang saya anggap ini adalah potensi gitu yah. Dia punya kesadaran yang sama, kemudian kalau dia juga sadar, bahwa *oh ya*, setelah kemudian disukusi, kenapa *sich* berdirinya Serikat Pekerja? Itu yang saya ajak mulai. Dan, temen-temen yang *core* nya inilah yang kecil ini yang kemudian banyak meyakinkan temen-temen yang lain tentang penting dan perlunya berdiri sebuah Serikat Pekerja.

Wildan: Pola komunikasi yang dipake, itu komunikasi formal, informal?

Hendrik Sirait: Informal! Yang jelas informal, lebih efektif!

Wildan: Seperti apa?

Hendrik Sirait: Kita ajak ngobrol aja! Lagi bekerja gitu kan, atau lagi *nongkrong* di apa,--kan kita sering *nongkrong* kan. Kita ajak ngobrol-ngobrol, terus lagi ya waktu senggang gitu kan. Jadi sifatnya gak formal. Lebih pada informal. Dan, keuntungan di Jak News itu yah, ya karena memang sistemnya tidak terbangun waktu itu kan yah. Jadi, apa yah--egaliter gitu. Dan, itu keuntungan sendiri *sich* ketika itu, jadi, kalau ada diskusi, dialog gitu, tidak menggurui, tapi ya kemudian benar-benar bisa tukar pikiran gitu kan, tapi kemudian bisa diajak bercanda gitu. Justru karena suasana begitulah itu juga yang kemudian akhirnya memudahkan.

Wildan: Itu komunikasinya terjadi di lingkaran redaksi saja atau dengan bagian-bagian lain?

Hendrik Sirait: Oh, seluruhnya! Mulai dari redaksi, produksi sampai operator. Pokoknya di perangkat redaksi sampai perangkat teknik, teknisi. Itu dilakukan.

Wildan: Kemudian ketika Dewan Pekerja atau Serikat Pekerja ini udah terbentuk, bagaimana cara pengurus Serikat Pekerja ini mengorganisir aspirasi anggota, ini kan pasti banyak masukan, banyak keinginan gitu kan?!

Hendrik Sirait: Ya kan, kita ada rapat, kemudian kan ada mekanisme organisasi, salah-satunya melalui rapat. Terus kita juga ada struktur, ada struktur tentu saja ada pembagian peran. Termasuk juga mekanisme rapat dalam rangka menyerap aspirasi dari pekerja. Termasuk ketika itu misalnya ada permintaan dari anggota tentang pentingnya pelatihan Serikat Pekerja. Nah, waktu itu ya kita bikin! Nah, itu juga salah-satunya aspirasi dari anggota.

Wildan: Kemudian sempat ini gak, memetakan isu-isu yang barangkali akan dihadapi oleh Serikat Pekerja ini?

Hendrik Sirait: Oh ya, ya itu, waktu itu kita dibantu oleh LBH ya. Aspin waktu itu ya, dia yang jadi fasilitator ketika itu. Kita tahu, kita kesulitan, kita belum punya pengalaman untuk merumuskan sebuah agenda termasuk permasalahan-permasalahan dan juga agenda-agenda apa yang kita mau perjuangkan ke perusahaan nah itu. Nah, waktu itu salah-satunya misalnya kita membahas draf KKB. Belum selesai *sich*, sampai radio itu tutup. Tapi waktu itu bisa dibilang 30% yang sudah didiskusikan dengan perusahaan ya pasca berdirinya Serikat Pekerja dan selesainya masalah PHK saya, eh, lupa persisnya *dech*, apa itu sesudah kejadian PHK yah? Nah, itulah yang jadi konsen kita waktu itu lah.

Wildan: Target apa waktu itu?

Hendrik Sirait: Target KKB! Itu yang Kespakat Kerja Bersama yah, itu yang jadi target kita yang belum kesampaian waktu itu.

Wildan: Turunan dari KKB apa targetnya? Ada target lain yang mungkin sudah tergambar oleh pengurus pada saat itu?

Hendrik sirait: Ya, yang jelas dari KKB itu kan kita bisa kemudian menciptakan sebuah sistem atau kondisi kerja yang lebih manusiawi. Nah, KKB itu sangat logis buat kita itu, kemudian menjadi alat untuk menciptakan kesejahteraan. Dampak yang paling utama itu adalah terciptanya kesejahteraan pekerja.

Wildan: [...] selain pengurus Serikat Pekerja pada saat itu, di depan para anggota. Atau mungkin kesepakatanlah dengan seluruh anggota, kita punya keinginan strategis seperti ini gitu?

Hendrik Sirait: Kalau ada keinginan strategis waktu itu ya merupakan kesepakatan bersama ya, dan, dirumuskan melalui rapat kita, rapat serikat.

Wildan: Apa?

Hendrik sirait: Ya itu tadi ya, soal KKB, bagaimana memperjuangkan KKB, kemudian tuntutan soal kejelasan status pekerja.

Wildan: Bisa diceritakan itu, kenapa itu dituntut?

Hendrik Sirait: Ya, karena kita gak pernah ada kontrak, perikatan kerja itu gak ada? Secara tertulis itu gak ada? Jangankan SK pengangkatan pekerja, yang namanya kontrak aja, itu aja gak ada? Jadi, termasuk juga misalnya identitas pekerja, kartu pers gitu ya, itu gak ada? Justru, setelah adanya Serikat Pekerja lah, kemudian baru itu ditata. Dan, itu inisiatif dari Serikat Pekerja. Nah, kita yang mendesak pihak manajemen untuk mengeluarkan SK. Walaupun memang kan kalau menurut UU Tenagakerja, jelas, setelah dua tahun tanpa ada keterikatan otomatis dia adalah pekerja gitu *lho*, oh, sorry, setahun. Nah, tapi kita butuhkan supaya punya landasan hukum yang kuat, kita butuh ada dokumen tertulis soal perikatan kerja itu. Nah, itu berhasil, untung. Untuk hal-hal yang sifatnya administratif itu berhasil kita perjuangkan.

Wildan: Kalau untuk hal-hal yang lain, apakah Anda sebagai Ketua Dewan Pekerja pada saat itu merasa berhasil menyuarkan aspirasi Dewan Pekerja?

Hendrik Sirait: Berhasil gimana nih maksudnya?

Wildan: Kan, punya keinginan pasti, punya keinginan, punya aspirasi dan kemudian disampaikan kepada manajemen gitu kan? Nah, itu apa sebagian besar responnya positif apa lebih banyak negatif?

Hendrik Sirait: Lebih banyak negatifnya yah, lebih banyak yang ditolaknya yah.

Wildan: Contohnya apa?

Hendrik Sirait: Dulu gak otomatis peningkatan kesejahteraan yah. Itu justru peningkat kesejahteraan yang kita bener-bener terjadi ketika Serikat Pekerja yang mengelola radio. Naik kan, 100% naik kan, ada peningkatan upah gitu kan!

Wildan: Kendalanya apa? apakah manajemen..

Hendrik Sirait: Kurang peduli, kalau kita lihat itu kurang peduli, mereka gak peduli! Alasannya klasik, pemasukan perusahaan itu tidak memungkinkan untuk adanya peningkatan atau perbaikan kesejahteraan misalnya.

Wildan: Alasan finansial?!

Hendrik Sirait: Iya, alasannya lebih finansial!

Wildan: Selain itu apakah memang ada semacam sikap tidak respek gitu dengan Serikat Pekerja, karena kan Serikat Pekerja ini tiba-tiba muncul gitu kan, dan, mereka juga dari awal kurang setuju?!

Hendrik Sirait: Tidak respek itu kelihatan waktu saya dipecat, sempet dipecat ya kan, di-PHK. Itu kan-- otomatis saya sebagai Ketua kan jelas sebagai simbol organisasi kan?! Ya, makanya waktu itu kita lebih melihat bahwa domainnya waktu kasus PHK saya itu lebih sebuah bentuk dari pengusaha gitu lho, terhadap keberadaan Serikat Pekerja.

Wildan: Nah, ketika Anda menjadi Ketua Dewan Pekerja Jakarta News FM, apakah pengurus pada saat itu cenderung berikap cepat ketika merespon ada aspirasi, keinginan atau keluhan dari anggota?

Hendrik Sirait: Ya, syukurnya karena baru ya, karena berangkat dari suasana ketertindasan yang sama yah, jadi ketika kemudian alat itu jadi, instrumens itu jadi, responnya cepat! Dan, itu yang menguntungkan buat saya, termasuk juga pengurus yang lain. Karena, kolektifitas kerja untuk merespon persoalan itu, itu kelihatan banget! Jadi kita bekerja secara kolektif, jadi pengurus itu terbantu dengan kerja anggota.

Wildan: Berarti bisa dikatakan [...] lebih proaktif yah?

Hendrik Sirait: Betul! Proaktif! Karena, kenapa kita bilang kita proaktif ketimbang reaktif, karena segala persoalan itu kemudian kita rumuskan secara objektif. Bahkan kita--misalnya yang paling kentara, misalnya kita melibatkan orang-orang yang kita anggap kompeten dan lebih menguasai persoalan itu ketimbang kita gitu *lho*. Kita mau belajar gitu. Makanya, misalnya kita minta kawan AJI atau kemudian temen dari LBH untuk menjadi fasilitator kerja-kerja kita, merumuskan persoalan kita gitu *lho*.

Wildan: Kalau gaya komunikasi sendiri yang dipilih oleh pengurus, lebih mengutamakan dialogis atau konfrontatif, kan biasanya temen-temen aktifis kan karena gerakan kan kesannya cenderung konfrontatif ketika menyelenggarakan aspirasi?

Hendrik Sirait: Kombinasi kali?! Kenapa bilang kombinasi? Artinya kita prioritasnya lebih dialog memang. Kan, kita mengajukan mekanisme resmi lah, misalnya kita mau menyalurkan aspirasi kita ke perusahaan biasanya

kita melalui mekanisme surat gitu kan, surat resmi yang ber-Kop Serikat. Tapi ada beberapa bagian kemudian ya konfrontatif yah, mungkin itu bisa dilihat juga sebagai kelemahan, itu lebih pada karakter individu saya pribadi waktu itu yang tidak bisa diterima ketika anggota saya diperlakukan sewenang-sewenang, diskorsing. Dan, itu membuat saya marah, bahkan saya bertindak agak keras memang waktu itu, misalnya mendang meja manajemen ketika itu, mereka yang masuk ke dalam manajemen. Karena saya anggap,--kalau itu reaktif kali yah, saya yang gak bisa terima gitu *lho*, naluri saya untuk melindungi anggota saya yang ketika itu diskorsing.

Wildan: Kemudian ada upaya persuasif yang dilakukan oleh pengurus, bicara dengan pihak internal, misalnya manajemen gitu kan, atau bicara dengan pihak-pihak eksternal supaya ide dari Serikat Pekerja ini mendapat kesepahaman?

Hendrik Sirait: Baru beberapa kali, dan itu direspon. Itu salah-satunya seperti yang saya bilang tadi, KKB. Kemudian, direspon sama mereka melalui pertemuan formal.

Wildan: Nah, ketika muncul konflik hubungan industrial seperti beberapa kasus yang sempat ditangani oleh AJI itu, pola pengambil keputusan di Dewan Pekerja sendiri bagaimana, melibatkan anggota semua?

Hendrik Sirait: Melibatkan anggota semua. Karena kita kan jumlahnya tidak terlalu banyak itu kali yah, jadi gak semua bisa dilibatkan. Walaupun dalam beberapa hal kita taktis. Karena biasalah kecenderungan di dalam perusahaan dimanapun ada saja kemudian karyawan/pekerja yang juga dengan beragam motifnya lebih cenderung ke perusahaan. Ada beberapa hal taktis juga untuk kita bisa inikan. Tapi sebisa mungkin mekanisme kita selalu melibatkan semua. Jadi, paling kita siasati aja ketika misalnya diplenokan kemudian, kita sudah diseting sebelumnya sudah ada dengan pengurus misalnya, di Badan Pengurus untuk mengantisipasi pekerja yang mungkin tidak setuju itu, lebih cenderung, lebih dekat dengan perusahaan. Ya untuk antisipasi itu aja, supaya kita gak bobol agenda Serikat Pendiri.

Wildan: Nah, bagaimana dengan strategi yang dipilih oleh Dewan Pekerja ketika melihat peluang dalam negosiasi konflik di dalam hubungan industrial khususnya yang terkait dengan imbalan ekonomik dan non ekonomik yang diterima oleh pekerja?

Hendrik Sirait: Oh ya, Berapa kali, termasuk saya pribadi kan?! Ada tawaran-tawaran gitu kan, itu kan, pada saat bersamaan dengan proses negosiasi, tawaran-tawaran untuk kemudian, kesannya itu adalah *reward*, tapi kita juga cermat melihat itu. Biasanya tawaran itu kemudian saya bicarakan. Jadi bener-bener kita analisa bener, untuk membungkam kita atau tidak. Terus, kalau misalnya waktu itu ya, dengan tawaran itu, misalnya ada temen-temen, ambil aja! Kan kontrolnya ada di kita, kalau *elu* macem-macem nanti kan bisa ketahuan! Kita ada mekanismenya! Nah, itu jadi, waktu pernah ada yang saya terima kalau gak salah yah. Waktu itu saya diangkat sebagai menajdi Korlip atau produser, intinya promosi jabatan. Tapi itu tidak berpengaruh apapun terhadap agenda kita. Karena kemudian waktu itu kita terima dengan persyaratan-persyaratan, misalnya promosi jabatan itu kita bikin, apa istilah yang lebih tepat dari rotasi? Semacam rotasi, gantianlah gitu, misalnya Korlip 3 bulan di saya, terus 3 bulan di Indro, diputer gitu. Jadi, semua dapet gitu kan, walaupun agak aneh memang. Tapi ya itu, paling tidak waktu itu target kita adalah, *oh iye yang paling gue inget* waktu itu target kita adalah bahwa ini kita anggap juga sebagai ukuran keberhasilan kita bisa merebut salah-satu posisi yang bisa diisi oleh anggota serikat, ketimbang orang lain di luar serikat. Waktu itu kita begitu.

Wildan: Pada saat itu memang posisi-posisi tersebut dipegang oleh orang di luar serikat?

Hendrik Sirait: Iya, waktu itu orang di luar serikat. Nah, waktu itu ditawarkan kepada kita.

Wildan: Sepanjang Anda menjadi Ketua Dewan Pekerja, barangkali bisa disebutkan ada berapa kali mengalami konflik hubungan industrial yang serius sehingga menguras perhatian dari Dewan Pekerja itu sendiri dan harus berhadapan dengan perusahaan, direksi atau manajemen?

Hendrik Sirait: Yang paling serius ya waktu PHK itu *sich*, kasus PHK yang saya alami. Itu bener-bener menguras perhatian dan juga--itu sebuah ujianlah. Karena pasca itu relatif lebih ringan waktu itu kita melangkah.

Wildan: Termasuk ketika Jakarta News FM mau tutup?

Hendrik Sirait: Oh ya, itu soal yang luar biasa!

Wildan: Bisa diceritakan?

Hendrik Sirait: Ya itu *sich* berangkat dari konflik keluarga, soal perebutan warisan dari frekuensi itu, yang ujung-ujungnya adalah menjual gelombang radio itu frekuensi itu ke pihak lain, dalam hal ini KOMPAS!

Wildan: Sementara tuntutan Dewan Pekerja?

Hendrik Sirait: Tuntutan Dewa Pekerja, karena penutupan itu tidak melalui sosialisasi! Tiba-tiba ketika sedang bekerja, tiba-tiba siaran dihentikan! Ada sekelompok orang terus mengambil paksa, yang waktu itu kita identifikasi preman, perangkat siaran. Sehingga kemudian siaran langsung berhenti total.

Wildan: Dan, manajemen tidak melakukan apapun, karena manajemen sudah pasrah!

Hendrik Sirait: Dan, akhirnya kita dua yang dihadapan; pihak manajemen, pihak keluarga pemilik frekuensi, oh tiga malah, dan yang membeli. Dan, konyolnya kemudian kita dibiarkan sendiri untuk berjuang.

Wildan: Tidak ada dialog gitu antara manajemen dengan..?

Hendrik Sirait: Iya, dialog, kita ada dialaog tapi manajemen tidak bisa berbuat apa-apa dia bilang? dan, itu yang mengesalkan kita! Tapi kan kemudian kan saya tanggungjawab terhadap pekerja begitulah ya kan sebagai Ketua Serikat. Makanya waktu itu kita rapat, dan kita berjuang sama-sama, dan hampir satu tahun kan akhirnya?!

Wildan: Dari tahun berapa sampai tahun berapa?

Hendrik Sirait: Uh, lupa yah?

Wildan: Yang menjelang Pilpres tuh 2003-2004?

Hendrik Sirait: Udah, setelah Pilpres kan kejadiannya. 2004 lah, 2005 kalau gak salah, iya, dan 2006 *gue* masuk Utan Kayu.

Wildan: Nah, kalau penilaian secara subjektif yah, Anda menilai strategi komunikasi yang Anda terapkan bersama temen-temen di Dewan Pekerja ini, kurang berhasil, cukup berhasil atau berhasil?

Hendrik Sirait: Berhasil! Karena, ya, kalau toh radio itu tutup kan karena sudah di luar batas kemampuan kita. Karena kita tidak mempunyai akses, kita tidak mempunyai investasi saham misalnya terhadap radio itu, kita hanya pekerja, tapi kemudian kita berhasil bahkan sampai mengelola radio itu gitu. Dan, kita bisa *survive*. Dan, pada akhirnya, kalau dibilang target minimal kita pasca penutupan radio itu, itu juga berhasil kita dapatkan, yaitu kemudian adanya kompensasi dari mereka yang membeli frekuensi ini.

Wildan: Apa kompensasi yang diberikan?

Hendrik Sirait: Ya, kompensasi material! Ganti rugi. Dan itu proses negosiasi sangat alot! Dan itu benar-benar perjuangan politik serikat waktu itu! Kita demonstrasi berulang kali, kemudian negosiasi mentah, negosiasi mentah. Bahkan di awal kita hanya ditawar 3 juta perorang.

Wildan: Waktu itu negonya dengan siapa?

Hendrik Sirait: Pihak KOMPAS.

Wildan: Promotion itu?

Wildan: Ke Grup KKG.

Wildan: Tawaran yang diberikan KKG apa, kemudian yang diminta Serikat Pekerja apa, bisa diceritakan?

Hendrik Sirait: Ya, waktu itu kita minta kompensasi ke mereka.

Wildan: Kisarannya?

Hendrik Sirait: Waktu itu dihitung dari masa kerja lah, menurut rujukan Undang-undang. Jadi, sebenarnya kita dapat pesangon dua kali, itu adalah kelebihan. Pertama dapat dari pengusaha sebelumnya, kan sebenarnya kita udah gak sah lagi, sebenarnya ketika kemudian kita sudah dapat pesangon dari [...] kita kan otomatis bukan pekerja Jakarta News FM lagi. Tapi kemudian kita masih melakukan siaran selama beberapa bulan gitu kan, diambil sama yang pemilik frekuensi, dia jual. Ya, kalau secara legal ya memang hak dia gitu *lho*. Tapi kita berjuang lagi, terus minta ke si pembeli frekuensi itu, dapet gitu *lho* sesuai keinginan kita. Kalau dibilang kalah *mah* enggak kita, gitu *lho*! Makanya saya bilang, kalau saya *sich* berani mengklaim bahwa apa yang dilakukan Serikat Pekerja atau Dewan Pekerja Jakarta News FM adalah salah-satu kisah *success story* dari perjuangan Serikat gitu *lho*.

Wildan: Dari yang tadinya nggak dianggap, kemudian eksis, sampai bisa mengelola sendiri yah di akhir kontrak yah?

Hendrik Sirait: Iya, di akhir kontrak. Ya bagaimana enggak? Waktu itu tinggal berapa orang kan ya, bukan tinggal berapa orang, waktu itu kita sepakat, misalnya, ada 3 orang, kita nggak usah apa--ketika proses sudah masuk proses mediasi ya, lebih banyak negosiasi, udah kita aja yang berjuang, maksudnya kita yang khusus mengurus proses yang laen. Sementara temen-temen yang lainnya bekerja. Mereka bekerja di tempat-tempat lain ya kan, perusahaan radio lain dan macem-macem ini lah. Tapi mereka tetap subsidi kita. Subsidi itu ya dari iuran nanti kan ada lebihnya, nah itulah yang kemudian dipakai untuk menghidupi 3 orang yang bekerja ini gitu. Sampai kemudian dapat kompensasi lah.

Wildan: Berarti ini yah, berhasil yah?!

Hendrik Sirait: Iya!

Wildan: [...] di catatan ID kan, seringkali ini yah kompensasi yang diminta itu kan lebih rendah yang diperoleh oleh teman-teman itu lebih rendah ketimbang yang dituntut gitu?!

Hendrik Sirait: Oh, kita sesuai semua! Dua kali itu sesuai tuntutan!

Wildan: Nominalnya bisa disebutkan?

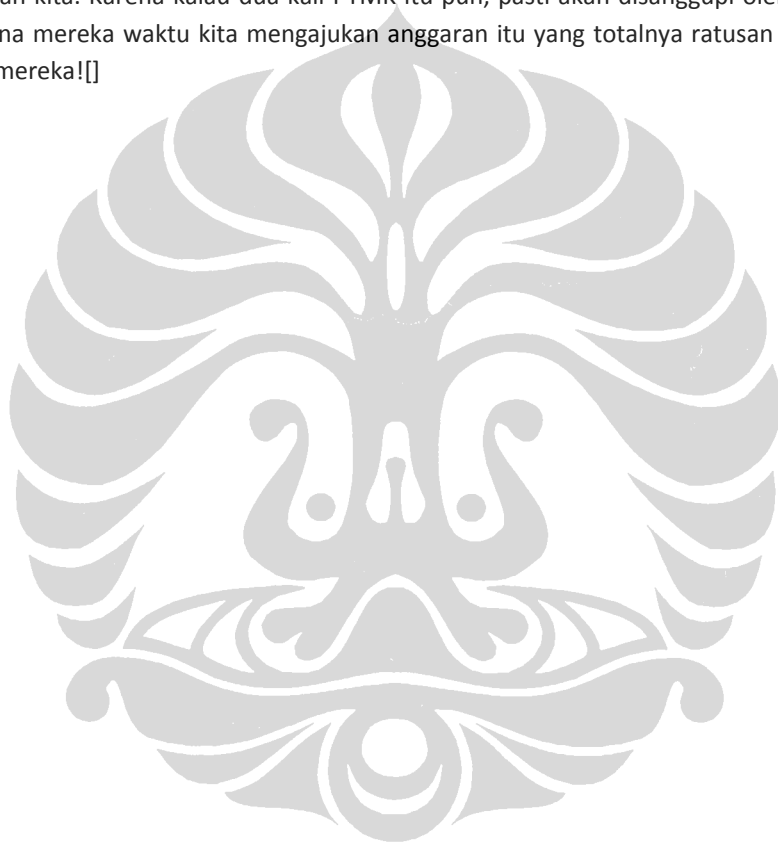
Hendrik Sirait: Waduh lupa *gue*?!

Wildan: Kisaran aja?

Hendrik Sirait: Ya tiga puluhan lah.

Wildan: Dari yang manajemen baru, tiga puluh? Atau dari yang manajemen lama?

Hendrik Sirait: Yang gede dari yang baru! Kalau yang lama bukannya gak gede, waktu itu kitanya yang salah ngitung! Itu disanggupin, oke semua berapa, segini?! Sebenarnya misalnya kita waktu yang pertama itu karena benar-benar kesalahan teknis kita lah. Kalau itu *pure* kesalahan teknis kita, misalnya kan, menurut Undang-undang besarnya itu dua kali PTMK ya kan?! Waktu itu kita bikin satu kali PTMK, dan, itu bener-bener keteledoran kita. Karena kalau dua kali PTMK itu pun, pasti akan disanggupi oleh pihak pengelola sebelumnya yah. Karena mereka waktu kita mengajukan anggaran itu yang totalnya ratusan juta itu, oke, langsung di-okekan oleh mereka![]



TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Martin Sihombing
Tanggal Wawancara : 18 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Ketua Serikat Pekerja Bisnis Indonesia

Martin Sihombing: Saham itu tidak dikelola oleh Serikat Pekerja, saham itu dikelola oleh Koperasi. Karena karyawan di Bisnis Indonesia ini kalau yang terkait dengan Serikat Pekerja, tidak menggarap Koperasi, tapi dikelola oleh Koperasi sendiri, ada pengurus Koperasi, ada pengurus Serikat Pekerja gitu lho. Ketika dikembalikan saham itu, itu yang melakukan itu adalah pengurus Koperasi yang mengembalikan saham itu kesana. Karena kan tidak semua karyawan Bisnis Indonesia menjadi anggota Koperasi, nah gitu. Jadi, perannya KWK *sich* ketika di sana tidak terlampau besar ketika mau mengembalikan saham Koperasi ini kepada pemiliknya. Jadi ya, ini sekarang sudah dikembalikan kepada mereka gitu, yang 20% ini. Sebenarnya *sich* kita ada sekitar 30%.

Wildan: Tapi gak merasa dirugikan bang yah?

Martin Sihombing: Eh, karena harganya kan nego. Sebenarnya bukan jual-beli *sich*! Artinya itu kita kasih ke mereka. Mereka memberikan *aprisiate* harganya itu berapa yang pas. Karyawan sama pemilik saham itu diwakili oleh Dirut. Itu ada pembicaraan. Itu makan waktunya hampir setahun, dari harga segini, dia nawar segini gitu kan, kita minta segini angkanya, dia segini. Akhirnya, ditemukanlah satu angka yang cukup moderat *sich* angkanya itu cukup okelah gitu, antara atas oke, karyawan oke, pemegang saham yang lainnya oke.

Wildan: Tapi itu diputuskan oleh seluruh anggota?

Martin Sihombing: Iya, dalam Rapat Umum Pemegang Saham Koperasi. Koperasinya bikin RAT, di RAT itu itu diputuskan, kita mengembalikan itu aja pada mereka, tapi dengan catatan mereka memberikan kita kompensasi. Karena kan di situ juga ada nilai uang dari anggota juga. Jadi itu. Cuma di situ *sich* memang Serikat Pekerja gak terlampau aktif berperan ya. Paling *adiviser* aja sifatnya, menasehati supaya kesejahteraan ini tetap dijaga gitu lho.

Wildan: Oke, bang aku mulai dari ini yah, dari Serikat Pekerja sendiri, bisa diceritakan oleh bang Martin, awal mula keterlibatan sebagai pengurus di Serikat Pekerja ini?

Martin Sihombing: Aku pribadi?

Wildan: Iya.

Martin Sihombing: Kalau secara pribadi *sich*, saya menjadi pengurus ini udah dimulai dari tahun 90, tahun 2000 *dech*. Tapi pada saat itu saya hanya lebih banyak bersifat sebagai Sekretaris. Nah, baru pada tahun 2010, kan dua tahun dia yah, tahun 2010 ya, saya baru menjadi Ketua. Sebelumnya Sekretaris dan Wakil Ketua. Jadi, di situ saya [...] dari tahun 2000 sampai tahun 2012. 2012 saya serahkan ke mba Laksmi yang baru.

Wildan: Motivasi terbesar apa?

Martin Sihombing: Sebenarnya motivasi terbesar *sich*, untuk menjadi itu kan, adalah bagaimana membuat perusahaan ini bisa berjalan enak gitu. Artinya, tidak ada friksi yang mengakibatkan kinerja perusahaan terganggu begitu. Bagaimana supaya pengelola manajemen itu bisa menjalankan perusahaannya dengan baik dengan segala kewajibannya. Termasuk karyawan bekerja dengan baik tanpa harus berpikir tentang gaji kecil, terus dalam kondisi yang senantiasa tidak menyenangkan pekerjaan, motivasinya supaya membuat--pokoknya, manajemen enak, karyawan enak!

Wildan: Kalau di kalangan temen-temen sendiri apakah semuanya tergabung dalam Serikat, atau ada yang tidak tergabung?

Martin Sihombing: Kalau karyawan Bisnis Indonesia yang organik, itu semua nya anggota dari Serikat Pekerja. Cuma awalnya Serikat Pekerja itu baru terjadi namanya Serikat Pekerja itu 2010. Sebelumnya KWK (Kerukunan Warga Karyawan). Nah, itu kalau Kerukunan Warga Karyawan, itu sifatnya kaya RW, hanya merukunkan saja, kalau ada masalah dipanggil gimana nih, dialog. Gak ada yang bersifat lebih jauh dari itu. Dan, itu tidak kita laporkan--kita tidak ada Serikat Pekerja yang terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja. Nah, baru tahun 2009-2010 baru kita punya yang namanya Serikat Pekerja dan terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja. Nah, saya *sich* gak tau kalau sebelum-sebelumnya, sifatnya kan kita tidak ada Serikat Pekerja itu, itu memang sudah cukup lama *sich* tidak ada Serikat Pekerja, namanya yang ada Kerukunan Warga Karyawan.

Wildan: Nah, kalau respon teman-teman sendiri ketika di formalkan menjadi Serikat Kerja bagaimana tuh bang?

Martin Sihombing: Mereka tentu saja lebih positif menanggapi, karena lebih ada kepastian. Ada tempat mereka menyampaikan untuk aspirasinya itu, mereka lebih *firm*, lebih yakin, karena inikan diakui pemerintah Serikat Pekerja. Jadi, kalau ada persoalan bisa dialihkan kepada pemerintah dan pemerintah akan menanggapi, karena Serikat Pekerja terdaftar.

Wildan: Berarti bisa dikatakan di internal karyawan Bisnis Indonesia itu, kesadaran berserikatnya ini tergolong tinggi bang?!

Martin Sihombing: Sebenarnya *sich* kalau misalnya soal itu *sich* sejak KWK mereka memang sudah cukup tinggi. Cuma, untuk memformalkan untuk menjadi sebuah Serikat Pekerja memang baru terjadi 2009-2010. Jadi memang kalau semangat untuk memiliki SP itu *sich* sebenarnya sudah sejak lama yah, kita memang udah mengupayakan supaya dia menjadi Serikat Pekerja.

Wildan: Nah, ini kan karyawan Bisnis kan generasinya beda-beda ini, cara pengurus untuk menggalang dukungan, menggalang kesadaran temen-temen, apa ni yang dilakukan, dari strategi komunikasinya itu bagaimana?

Martin Sihombing: Sebenarnya komunikasinya itu, yang paling pas itu adalah ketika menyampaikan Program Kerja Pertama, pada saat terjadi, pada setiap tahun itu menggelar Musyawarah Tahunan. Dua kali dalam satu periode. Yang pertama, saat pemilihan, trus setahun kemudian bikin Musyawarah, satu tahun. nah di situlah yang paling lebih banyak kita berdiskusi. Nah, di situlah misalnya ada program apa yang mau disampaikan misalnya; kenaikan gaji atau apa, itu disampiakannya di situ. Itu salah-satunya cara menyampiakannya, nanti reaksinya seperti apa ya anggota juga menyampiakannya di forum itu. Kemudian melalui *email*, karena kan kita juga punya *email*. Artinta punya semacam kaya media komunikasi, cuma sekretarinya *sich* yang menanganinya gitu, namanya Mas Lutfi. Jadi itu juga untuk menyampaikan aspirasi di situ. Kadang-kadang juga dari *email* aja disampaikan apa yang sedang mau dilakukan oleh pengurus, disebar ke seluruh anggota Serikat Pekerja.

Wildan: Lebih banyak menggunakan jalur komunikasi formal berarti?

Martin Sihombing: Iya! Sama model ini, kalau misalnya kita lagi duduk, misalnya ada persoalan apa, kita sampaikan juga, informal juga. Cuma itu *sich* tidak terlampau sering *sich*, karena juga biasanya kalau informal itu kalau ada masalah orang baru bertanya. Tapi kalau sepanjang dia tidak ada masalah mereka hanya ikutin informasinya dari email, gitu kan. Atau datang langsung ke kita, misalnya kita nih, mengajukan semacam kaya usulan untuk kenaikan gaji gitu kan, itu kan apa yang disampaikan kita ke sana tuh kita sampaikan juga--tembusin kepada anggota lewat *email*. Model-model begitu.

Wildan: Kalau nama formalnya bang? Kan dulu KWK, nama formal nya apa?

Martin Sihombing: Sekarang Serikat Pekerja Kerukunan Warga Karyawan PT. Jurnalindo Aksara Grafika jadi, (SPKWK PT. Jurnalindo Aksara Grafika).

Wildan: Mulai 2010 ini yah formalnya?

Martin Sihombing: Ya, 2010. Dianukannya oleh Direktorat Jenderal di Kementerian itu 2011 nya ya kan, 13 Oktober yah.

Wildan: Nah, ini kembali ke masalah kepengurusan Bang Martin, pada saat bang Martin diberi amanah untuk memimpin, apakah pengurus langsung memetakan isu-isu apa saja yang akan dihadapi oleh pengurus ini?

Martin Sihombing: Sebenarnya kalau soal pemetaan itu *sich* sudah pasti ya. Terutama terkait dengan apa namanya--malah kita langsung bagi-bagi tugas. Terutama yang terkait dengan persoalan asuransi, terus yang terkait dengan usulan perbaikan kesejahteraan dalam bentuk kenaikan gaji, terus yang terkait dengan sistem pedoman kerja di sini. Yang artinya, yang selama ini kita nilai masih belum pas untuk karyawan, tetapi lebih untuk manajemen gitu. Jadi posisinya *gak equal*, *gak imbang*. Itu kita udah langsung bagi-bagi, terus termasuk persoalan sosialisasi organisasi. Karena banyak juga kawan-kawan yang baru-baru itu, kan masih banyak belum tahu bahwa di sini ada Serikat Kerja. Ya itu dia kaya semacam pemberitahuanlah kepada mereka lewat *email* gitu.

Wildan: Berarti pengurus lebih melakukan pendekatan proaktif ya?

Martin Sihombing: Iya betul. Makanya mereka kita kasih satu persatu. Bidang Hukum bergerak sendiri, Bidang Asuransi dia bergerak sendiri, Sekretaris kerjanya bikin apa gitu kan, jadi satu persatu langsung ada perannya kita bikin. Sementara kalau kaya posisi Ketua kan lebih banyak menjalin komunikasi dengan manajemen.

Wildan: Nah, bang Martin, ketika isu itu sudah dipetakan seperti yang bang Martin sebutkan, langkah konkret yang dilakukan pengurus apa selanjutnya?

Martin Sihombing: Selanjutnya adalah, biasanya *sich* yang kalau terkait asuransi itu, kami mengajukan surat untuk pembenahan tentang asuransi kekaryawanan. Misalnya, soal berobat jalan, terus besaran rawat inap, itu biayanya gitu. Nah, waktu itu, waktu saya itu adalah minta flafonnya itu kalau bisa dinaikkan. Termasuk kita dimungkinkan untuk berobat jalan menggunakan kartu asuransinya. Jadi asuransi yang mau menggunakan itu. Jadi karyawan *gak perlu reimburse* jadi pakai kartu asuransinya aja. Nah, itu kebutuhan memang pada dua tahun itu, dari Asuransi AIA sama Asuransi Jasindo, akhirnya bisa tuh. Akhirnya udah rawat jalan bisa pakai asuransi, kan tadinya *anggak*, berobat dulu, baru *reimburse* gitu. Terus kalau yang soal itunya kan terkait dengan ini juga akhirnya--kalau besaran jumlah premi yang kita minta untuk dinaikkan supaya perawatannya kelas 2 naik jadi naik kelas 1, kan terkait kemampuan perusahaan gitu kan. Artinya, dalam posisi tertentu ya kita ya juga oke juga, artinya *gak perlu* terlampau banyak mengalami perubahan. Nah, itu biar kita serahkan kepada manajemen gitu. Artinya, yang *kaya* itu yang kita lakukan. Terus sama itu juga, mempercepat, mendorong soal golongan. Karena kan waktu saya itu, ada beberapa yang masih terhambat kenaikannya. Terus kita berdialog dengan manajemen. Akhirnya dimulai tu, dibuka gitu kan, ya cuma *gak langsung sekaligus semua*, cuma bertahap gitu kan, satu bulan berapa orang, satu bulan berapa orang. Kita juga ngerti, karena kan dalam kondisi keuangan kalau uangnya memang tidak banyak, akhirnya kan?! Ya model-model *kaya* gitu aja yang kita jalanin.

Wildan: Penataan golongan karyawan berarti itu ya?

Martin Sihombing: Iya. Jadi golongan yang harus udah naik, tertahan, karena kita masih-- kemampuan perusahaan lah yah salah-satunya mungkin, pada saat itu belom--dan pada saat saya itu saya dorong, dan akhirnya jalan. Tapi itu *gak sekaligus* seperti tadi saya bilang, bertahap begitu, kenaikannya.

Wildan: Di luar itu, ada isu strategis yang memang harus terus diperjuangkan oleh temen-temen pengurus?

Martin Sihombing: Kalau soal yang sangat strategis itu sebenarnya di Bisnis Indonesia itu lebih banyak pada waktu saya pergantian pengurus itu, yang lebih saya tekankan adalah soal menerapkan *the right man on the right place* gitu, jadi orang yang tidak mempunyai kemampuan di bidang tertentu tapi dia punya kelebihan di bidang tertentu, jangan dipaksakan untuk dimasukkan ke tempat yang bukan bidangnya dia gitu! Karena itu kan bisa menimbulkan kesan bahwa terjadi sesuatu yang--kalau saya tidak suka, dia jago elektronik, saya tempatkan aja dia di bagian buku, pasti dalam pekerjaannya pasti dia akan mengalami sebuah persoalan. Nanti pada akhirnya kan kalau dia tidak suka, dia *out* aja gitu! Itu yang bisa dipakai seperti itu, paling itu yang saya--paling banyak--sama soal asuransi, terutama itu. Karena kan bagaimana pun juga resikonya kan lebih sangat tinggi di dunia pers ya?!

Wildan: Nah, ketika isu-isu itu diajukan ke direksi, ke perusahaan, responya seperti apa nih bang?

Martin Sihombing: Iya. Bahkan sampai sekarang *sich* belum terealisasi yah. pada akhirnya kan, *kaya* perusahaan punya pemikiran waktu itu adalah membuat semacam *kaya* dokter kantor gitu. Jadi kalau ada kawan yang sakit tiba-tiba dia boleh langsung ke dokter itu berobat, gak perlu ke rumah sakit, tapi sampai sekarang itu masih belum terealisasi. Tapi pemikiran ke arah sana udah muncul. Terus kalau soal yang lainnya itu, kalau saya kira yang tanggapan dari sana *sich* pada umumnya mereka tidak pernah yang namanya menolak, tapi selalu berargumentasi, berdialog dengan kita. Terakhir ini kan, *kaya* mereka ini baru menaikkan gaji karyawan! Besarannya *sich* memang ya relatif inilah--bagi orang ini besar, ada yang bilang ini kecil gitu, itu kan baru kenaikan gaji. Itu juga tidak lepas dari usulan tentang penyesuaian dengan inflasi, inflasi yang tinggi kan, sementara ini tidak. Artinya, di mereka itu walaupun tidak 100% dari yang mau nya SP, tapi artinya ada implementasi dari usulan kita, cuma besaran selalu tidak sebesar yang dimaui kita gitu. Jadi, selalu misalnya kita minta 10, dia kasih cuma 4 atau 5 gitu kan. Karena ya kita juga ngerti *sich*, kalau itungannya pada perusahaan ini--karena Bisnis Indonesia kan makin banyak anak perusahaannya.

Wildan: Tapi ada dialog kan bang Martin yang dibuka oleh..?

Martin Sihombing: Itu kalau di sini *sich*, terus terang kalau saya bilang bahwa Dirut itu selalu mengatakan bahwa pintu saya selalu terbuka. Buat Serikat Pekerja, buat Koperasi, buat KOB (Komite Olah Raga Bisnis Indonesia), untuk apa aja yang mau dibicarakan silahkan aja. Itu selalu dibuka pintunya oleh Dirut. Jadi kita memang dialog seperti itu *sich* gak mengalami kesulitan sama manajemen, gak ada kendala kalau untuk komunikasi seperti itu. Cuma, memang ya itu, pada saat mengajukan aspirasi kita ini, ini yang selalu menjadi apa--karena juga kita tahu bahwa ada sesuatu yang harus ditahan oleh si manajemen karena perusahaan ini harus jalankan?! Jadi gitu. Tapi kalau komunikasi, pintu selalu dibuka dia, "bu, Serikat Pekerja mau ketemu! Ayo silahkan!"

Wildan: Biasanya formal atau informal?

Martin Sihombing: Bisa formal, bisa informal! Misal, kalau kita undang ibu itu datang ke acara rapat kita, dia datang. Atau kita langsung ke ruangnya dia aja!

Wildan: Telpon juga boleh? Kalau di Koran Tempo kan bisa itu. Misalnya [...]

Martin Sihombing: Iya, telpon, sms, atau lewat email, mana yang kita suka aja mau kita pakai!

Wildan: Kalau dari penilaian subjektif bang Martin sendiri, dari sekian banyak aspirasi yang disampaikan oleh Serikat Pekerja, boleh dibilang cukup berhasil atau berhasil realisasinya ni?

Martin Sihombing: Kalau aku bilang *sich*, untuk 100% memang aku akui kita gak semuanya kita menangkan. Karena banyak hal-hal tertentu juga kita masih harus, waktunya masih perlu ditambah, misalnya dialognya. Kalau aku lihat selama dua tahun aku itu boleh dibilang dari berbagai macam usulan yang aku sampaikan itu porsinya bisa dibilang 65-75, kalau aku bilang, bahkan 60-40. Karena, kadang-kadang juga kita tahu juga nih, duit perusahaan besarnya seperti apa gitu, terus kalau mengenai golongan kalau naik itu juga kan ada konsekuensi biaya.

Wildan: Pernah mengalami ini gak bang keluhan-keluhan yang muncul tiba-tiba dari anggota Serikat.

Martin Sihombing: Iya! Terutama kalau terkait dengan kepentingan mereka. Yang dulu gak pernah mereka alami, tiba-tiba sekarang mereka alami. Itu sering itu yang *kaya* gitu-gitu muncul tiba-tiba. Nah, kalau sudah seperti itu biasanya aku langsung ketemu gak ke Dirut dulu. Ke GM SDM, kalau aku langsung ketemu GMnya, GM aku tanya; “eh ini ada persoalannya seperti apa gitu *lho?*” baru didialogin oleh GM SDM nya itu. Nanti dari informasi itu, baru aku temui lagi itu orang.

Wildan: Permasalahannya seperti apa?

Martin Sihombing: Misalnya, ada orang mendapat predikat kinerjanya itu tidak B, tapi, pokoknya gak C, gak cukup tapi dia jelek gitu. Dia merasa dia udah bekerja dengan maksimal! Terus ada orang yang harusnya dapat BS tapi dapatnya cuma B. Udah, aku langsung temui aja GMnya. “ini kenapa nih, si ini kok mengeluh persoalan ini seperti ini, ada penilaian yang gak *fare* nih?” diceritain, kucari fakta tentang fakta apa yang dikatakan GM, terus aku bilang; “ya kamu katanya orangnya suka begini-begini?” Aku sampaikan sama dia. Terus ada kawan kasus di Malang, dia dapat SBS, harusnya menurut dia, tapi dapatnya BS. Terus itu aku pertanyakan, memang diakui itu ada prosedur yang tidak jalan. Tapi akhirnya orang itu dapat kembali menjadi SBS. Terus ada kawan yang mau keluar karena ada persoalan sama perusahaan. Perusahaan maunya dia keluar aja. Kalau dia keluar begitu aja kan gak dapat banyak apa-apa? Tapi dia merasa salah kalau dia keluar, padahal dia gak salah. Udah, perusahaan itu akhirnya kita bilang bahwa dia punya kemauan untuk mengundurkan diri, tapi dia punya persyaratan. Bagaimana kalau persyaratannya ini, mendingan dibaca dulu, sebelum diputuskan sebelum orang itu kita suruh mengundurkan diri. Nah, perusahaan mau. Akhirnya karena dialognya itu gak ketemu-ketemu sampai ke tingkat Disnaker sampai sana penyelesaiannya. Akhirnya, udah, diselesaikan secara baik-baik. Jadi si karyawan itu tidak merasa dirugikan ketika dia mengundurkan diri, persyaratannya itu akhirnya dipenuhi. Karena kita melihat bahwa pada prinsipnya memang, dari sisi si anggota SP itu dia juga tidak sepenuhnya salah.

Wildan: Jadi gaya komunikasi dialogis lebih dikedepankan ya?!

Martin Sihombing: Saya gak pernah menganjurkan untuk demo besar-besaran, misalnya untuk menentang. karena pada akhirnya juga akan mengganggu. Karena apa? Di manajemen kami itu membukakan pintu untuk dialog. Dan, dia tidak pernah menggunakan kekuasaannya itu untuk mengintimidasi kita-kita nih, SP. Sehingga, menjadi mandul dia, nggak. Kalaupun dia sudah melakukan perannya sebagai Ketua SP. Dalam pekerjaan tidak dia kait-kaitkan gitu, pertarungan di SP sama dia di Karyawan.

Wildan: Nah, ini bang, ni pertanyaan klasik, tentang Serikat Pekerja ini sebuah organisasi. Bagaimana bang Martin mengalokasikan sumberdaya yang dipilih sebagai pengurus, kemudian ada tujuan jangka panjang apa nggak kemudian tujuan jangka pendeknya apa gitu?

Martin Sihombing: Oh iya, karena kan aku ngeliat nya gini, kebetulan di redaksi itu kan, [...] punya spesialisasi-sepesialisasi yah. misalnya, ada wartawan kita yang bidangnya asuransi, nah, untuk jangka panjang--sebenarnya *sich* saya selalu berpikirnya satu periode. Gak pernah berpikir lebih jauh dari itu. Yang jago di bidang asuransi, saya tempatkan dia. Karena saya berangkat dalam dua tahun penguasaan saya soal asuransi kita bisa benahin nih. Terus misalnya ada kawan lagi dia bidang hukum dia jago. Nah, itu saya ambil. Ini bidang hukum ini untuk memperkuat tentang posisi kekaryawanan dari segi hukumnya. Sehingga, perusahaan *aware* sama yang namanya aturan pemerintahan gitu kan dan segala macam. Pada akhirnya yang kita pakai yang model-model begitu. Tapi biasanya sih itu hanya untuk--saya gak pernah mikir sampai lebih dari dua periode. Saya selalu bikin program itu yang dua tahun itu, 2010-2012. Karena program yang kemudian saya bikin kan saya serahkan pada pengurus yang penggantinya.

Wildan: Sepanjang kepengurusan bang Martin, kalau dari penjelasannya nyaris gak ada konflik yah?!

Martin Sihombing: Di Bisnis *sich* boleh dibilang yah, sejak lama ya, konflik antar Serikat Pekerja sama Direksi. Kalau yang terkait dengan kesejahteraan karyawan, terkait dengan persoalan asuransi, terkait dengan jabatan, terkait dengan jenjang karir, saya gak pernah mengalami persoalan. Biasanya kalau setelah mengalami persoalan kalau ada orang yang mau dikeluarkan. Misalnya ketangkep tangan melakukan apa gitulah. Itu biasanya konflik-konfliknya hanya itu aja di sini. Dan, kebetulan juga karyawan di Bisnis Indonesia yang paling dominan selalu adalah soal kenaikan gaji misalnya ya kan. Itu yang bagi saya paling rumit soal mengusulkan besaran kenaikan gaji berapa usulan yang mau kita sampaikan? Dan itu pekerjaan yang terasa agak berat.

Wildan: Di luar gaji bang, isu yang menyita perhatian pengurus sangat besar dan butuh waktu yang lama apaan?

Martin Sihombing: sebenarnya *sich* lebih pada etos kerja. Kawan-kawan mungkin ya di sini relatif sepi yah. Jadi merasa bahwa situasi itu tidak menimbulkan sebuah *challenge*, tantangan yang [...] Itu kan cuma pada akhirnya, untuk memacu etos kerja itu tidak lagi dipakai Serikat Pekerja. Kita bikin yang namanya *team* budaya perusahaan. *Team* itulah yang akhirnya merumuskan nilai-nilai. Nah, itu lah yang diimplementasikan pada kawan-kawan udah lima tahun terakhir. Itu yang dipakai. Nah, Serikat Pekerja fungsinya sebagai adviser. Memberikan masukan-masukan aja, tapi masuk di dalam *team*.

Wildan: Wujudnya/kuncinya seperti apa ni, team budaya perusahaan, apa yang dilakukan?

Martin Sihombing: Memberikan misalnya karya kerja profesional itu seperti apa? dia pakai BISNIS, B kerja harus *balance*, I *innovative gitu kan*, poin-poin nya inovatif apa aja? Itu yang dibikin, itu yang diimplementasikan kepada kawan-kawan. Misalnya kaya itu-itu, itukan tuh *balance*, tu orang itu antara bekerja dengan kehidupan glamornya. Nah itu harus dihidupkan. Nah, ini integritas. Jadi inilah kehidupan supaya kawan-kawan punya semangat kehidupan yang *balance* seperti itu. Jadi kita pakainya B.I.S.N.I.S (Balance, Integrity, Networking, Inovative, Straight for success). Jadi poin itu lima dijabarkan oleh kawan-kawan. Nah itu team budaya yang kerja, gak masuk lagi urusan SP.

Wildan: Oke, bang Martin ni terakhir, mengulang tentang tadi kepemilikan saham kolektif tadi bisa diceritakan ulang, itu ketika diserahkan kembali ke direksi, reaksi temen-temen kemudian apa yang diperjuangkan oleh Serikat Pekerja itu bagaimana, bisa diceritakan prosesnya?

Martin Sihombing: *eh*, pertama *sich* sebenarnya memang karyawan sendiri yang sudah punya keinginan untuk lebih baik saham kita jual aja. Untuk apa juga kalau pada akhirnya saham itu--kan, kalau pemilik saham yang lain 20% begitu dibagi dividen kan 2 milyar. Sementara kalau karyawan, 30% misalnya dari 10 milyar, kan gak semuanya dibagi rata masuk anggota, harus masuk Koperasi dulu. 55% menjadi dana cadangan, 45% dibagi ke 400 karyawan, kan dapatnya kecil. Ada hanya dapet 1 juta, ada yang dapat 2 juta, berdasarkan mereka pernah menjadi anggota Koperasi dan karyawan. Dan, kawan-kawan pikir toh itu gak banyak memberi kontribusi kepada kita-kita. Dan, itu juga didapat setahun sekali saat RUUPS. Terus kebetulan jga perusahaan merasa bahwa, bagaimana kalau kalian kerja aja, yang memikirkan strategi usaha dan bagaimana penerapannya, manajemen aja. Lebih baik karyawan tidak lagi memegang saham. Udah, itu Koperasi berembung, akhirnya karyawan, anggota juga setuju untuk dijual. Nah, udah mulai tahun 2006 proses itu dilakukan. Lalu setahun kemudian baru bisa dilepas, dikembalikan. Karena karyawan sendiri yang memang belum mendorong. Tapi memang kalau di mayoritasnya *sich* setuju untuk dikembalikan, karena dalam RAT nya sendiri di Koperasi menyetujui pengembalian saham itu.

Wildan: Dan, itu kalau berdasarkan itung-itungan ekonomi lebih menguntungkan karyawan yah, kalau perusahaan rugi kan karyawan ikut nanggung juga kan?!

Martin Sihombing: Itu dia! Makanya, karena kalau nanti ada diminta dana, saham, modal yang harus [...] kita kan harus nambah 30% bagian penambahan modal untuk pengembangan usaha. Kan, pada akhirnya, harusnya ada langkah ekspansi, tertahan, karena kita gak punya duit!

Wildan: Berarti maksud baik Menteri Penerangan jaman dulu, kontra produktif yah dengan kondisi sekarang?

Martin Sihombing: Sebenarnya *sich* kalau dipikir-pikir 30% dulu itu kan sebenarnya hanya juga--gak banyak yang jalanin? Karena bagaimana mau, gitu, orang gak punya saham, gak punya duit, modal, tiba-tiba 30% harus ada aja. Siapa orang yang mau buang duit kalau modalnya 10 milyar. Orang gak ada saham, duit, tiba-tiba maen 30, terus orang dapet untung, duitnya dikasih lagi ke mereka, mereka udah punya saham gak beli. Sebenarnya *sich* itu hanya akal-akalan aja. Kalau diitung-itung--kalau bagi Tempo *sich*, oke-oke aja. Karena Tempo kan berdiri dari wartawan sendiri, iya kan?! Tapi perusahaan lain yang berdiri atas nama pengusaha, itung-itungan mereka. Misalnya, nih kalau sekarang [...] Surya Paloh, bagaimana dengan pemilik Sindo? Toh kan pada akhirnya kan bukan saham itu yang menentukan karyawan itu sejahtera atau tidak. Tapi bagaimana perusahaan memikirkan karyawannya, karyawan memikirkan perusahaannya. Jadi kita kerja bagus, tapi kalau dapat untung lebih jadi sendiri, yang pentingkan gitu, kalau menurut aku *sich*. Itu yang kebanyakan *sich* bisnis seperti itu yang lebih banyak dijalanin, pemikiran yang melatar-belakangi menjual saham. Sebenarnya *sich* malah pak Sukamdani tadinya malah gak mau dia! Dia bersikeras gak mau, tapi setelah dijelaskan oleh pengurus Koperasi segala macam, akhirnya dia mengerti. Bahkan Dirut membantu menjelaskan backgroundnya seperti apa? itu *sich*![]



TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Syafrizal
Tanggal Wawancara : 19 Mei 2012
Pengalaman Informan : Ketua Serikat Pekerja MNC TV

Syafrizal: Ada, anu, isu-isu untuk PHK gitu yah. Nah, ketika itu dari beberapa orang mencoba untuk mendirikan Serikat Pekerja gitu, nah termasuk saya sebagai pendiri. Nah, pada tahun 2007 kalau gak salah memang ada beberapa karyawan di tingkat struktural itu yang diberhentikan. Memang kalau dilihat daripada eksistensinya dia kurang eksis *sich!* Nah, setelah itu di Serikat Pekerja sendiri terjadi perodesasi kepengurusan. Nah, ketika itu terpilihlah saudara Marah Bangun ketika itu, 2007 sampai 2010. Nah, kemudian 2010 kemarin terjadi lagi Musyawarah maka terpilihlah saya sebagai Ketua sampai dengan 2013.

Wildan: Respon temen-temen sendiri ketika ad aide mendirikan Serikat Pekerja ini bagaimana?

Syafrizal: Memang pada awalnya *sich*, masih ada yang ragu karena mereka sendiri tidak tahu tujuan Serikat Pekerja itu apa? Kemudian, pada awalnya memang pengurus sedikit kerja keras untuk menjelaskan bahwa Serikat Pekerja ini gunanya ini--ini--ini. Nah, itu agak-agak sulit. Tapi setelah kita berikan semacam suatu penjelasan berdasarkan UU No. 21 Th. 2000 "Kebebasan Berserikat dan Berkumpul" itu, kemudian beberapa Peraturan tentang UU No. 13 Th 2003 kita jelaskan, sehingga mereka perlahan pada masuk.

Wildan: Ada ini gak bang, kesadaran kelas yang melatar-belakangi temen-temen untuk berserikat? Selama ini kan, temen-temen pekerja media ini kan menganggap mereka bukan pekerja, bukan buruh?

Syafrizal: Jadi kesadaran itu timbul ketika pernah kemaren tu TPI itu terjadi suatu isu pailit yah. Nah, itu tumbuh lagi rasa *sense of belonging* nya, kebersamaan gitu yah. Sehingga, mereka--ya begitu tadi, di media ini ketika ada masalah baru mereka hidup, kalau gak ada masalah ya gak hidup. Nah, di periode saya sekarang ini, saya sangat melakukan dialog terbuka baik kepada beberapa anggota ke bawah maupun kepada perusahaan. Sehingga, dialog itu menghasilkan hasil kerja yang positif lah gitu yah. Artinya perusahaan juga *wellcome*, karena kita menempuh jalur-jalur dialog gitu yah. nah, jadi, sehingga, beberapa fasilitas kita itu banyak diakomodir oleh perusahaan.

Wildan: Seperti apa misalnya?

Syafrizal: Ya, seperti misalnya kita membutuhkan gedung sekretariat, ruangan sekretariat kita diberikan. Kemudian kita butuh juga semacam suatu bantuan tapi yang sifatnya tidak mengikat, kita diberikan. Kemudian kalau kita ada kegiatan kita perlu--kemarin tuh saya mengirim anggota satu orang mengikuti semacam Kongres Tingkat Internasional di Meksiko, itu juga itu dibantu oleh perusahaan, termasuk diberikan uang saku dan lain sebagainya.

Wildan: Nama resmi organisasi SP nya yang dipih apa?

Syafrizal: Nama organisasinya; SP CIPTA KEKAR TPI (Serikat Pekerja Keharmonisan Karyawan TPI), nah sekarang kita tambah dalam kurung MNC TV.

Wildan: Nah, kalau kanggotaanya sendiri bagaimana, (jumlahnya)?

Syafrizal: Kalau anggotanya cukup signifikan! Lebih 50 + 1. Nah, sekarang ini kita sedang mempersiapkan untuk PKB, dan, dari perusahaan juga *wellcome*, silahkan, tetapi silakan dipenuhi persyaratan-persyaratan yang diatur oleh UU.

Wildan: Total anggota dari total karyawan?

Syafrizal: Total karyawannya itu--ini kan begini kita sedang memenuhi ada sekitar hampir 600 anggota dari total karyawan di sini kalau saya gak salah 1100 gitu.

Wildan: Nah, bang, bisa diceritakan ulang bagaimana cara yang ditempuh pengurus untuk senantiasa bisa menggalang dukungan dari anggota?

Syafrizal: Biasanya kita melakukan hubungannya ini di pertemuan-pertemuan kerja. Misalnya, dalam persiapan mau syuting yah, saya ketemu kan, kalau ada karyawan yang tanya, nanti saya jelasin, nah saya tanya; "kamu udah masuk anggota belum?" "ya, udah masuk aja!" gitu.

Wildan: Berarti pendekata informal?

Syafrizal: Lebih pada pendekatan emosional kepada mereka dan informal. Nah, kalau kita adakan pada pertemuan-pertemuan informal agak susah yah, karena jam kerjanya kan berbeda semua. *Kaya* nya saya minggu hari liburan kita kerja, karena memang sebagian jam kerja kita di sini sesuai jadwal acara. Nah, bisa saja pada jam hari kerja kita libur, pada hari libur kita kerja gitu.

Wildan: Berarti ketika mau mendirikan Serikat Pekerja ini didialogkan dulu ya dengan manajemen?

Syafrizal: Pada awalnya dulu nggak! Jadi kita secara diam-diam aja, secara gerilya mencari anggota. Kan syarat untuk berdiri Serikat Pekerja minimal 25 orang pendirinya kan?! Setelah mendapat persyaratan itu, kita siapkan persyaratannya langsung diajukan ke Depnakertrans selaku Badan Legitimasi Pemerintah yang mengesahkan. Setelah diperiksa langsung diterbitkan suratnya. Nah itu baru agak sedikit ramai lah ketika itu pada awalnya. Hampir terjadi sedikit clash waktu itu dengan pimpinan perusahaan. Tapi kita berikan penjelasan-penjelasan, tujuannya ini segala macam gitu. Jadi, kita menghilangkan semacam suatu pemikiran bahwa Serikat Pekerja itu adalah menentang perusahaan gitu, itu kita hilangkan. Bahwa Serikat Pekerja itu adalah mitra.

Wildan: Nah, bang Syafrizal ini kan anggotanya banyak, bagaimana pengurus mengorganisir?

Syafrizal: Jadi, kita membentuk ini dalam bentuk struktur-struktur organisasinya, Ketua Umum ada Ketua Bidang, Ketua Bidang ada SekJend, ada Koordinator Sekretariat, kemudian ada namanya Koordinator Divisi (Kordiv), jadi setiap-setiap Departemen diketua oleh Kordiv. Ada Koordinator Divisi ada Wakil nya. Jadi, misalnya Departemen Keuangan, ada Koordinator ada Wakil, jadi kita nanti menghubungi Kordiv-Kordiv aja.

Wildan: Terkait dengan isu, ketika bang Syafrizal diberi amanah untuk menjadi Ketua, langsung dipetakan gak isu-isu apa yang akan dihadapi?

Syafrizal: Biasanya kalau misalkan ada isu kita akan cari dulu *source*/sumbernya dari mana isu ini. Kemudian kita melihat apa kerugian dan benefitnya gitu untuk kita. Karena kita mengutamakan bahwa, Serikat Pekerja ini ada karena perusahaan ini ada. Kalau perusahaan ini tidak ada, Serikat Pekerja tidak ada kan?! Jadi bergantung, adanya Serikat Pekerja karena adanya MNC TV. Kalau MNC TV nya gak ada, berarti Serikat Pekerja tidak ada. Tentu kita biasanya *cross check* dulu informasi isu itu kepada ini--bahkan sampai kepada manajemen.

Wildan: Boleh diceritakan bang isunya apa aja nih yang udah dipetakan?

Syafrizal: Kita memetakan masalah isu tentang status karyawan, kemudian masalah kepindahan kantor, kemudian masalah PKB, kemudian masalah hal-hal yang karyawan diPHK, itu kita petakan juga.

Wildan: Ketika itu sudah terpetakan dengan baik, langkah yang dilakukan oleh pengurus apa?

Syafrizal: Ya, biasanya pengurus setelah mengadakan rapat kita akan mengambil kesimpulan dan kita akan melakukan *actionnya*, apa gitu.

Wildan: *Actionnya* dalam bentuk dialog dengan perusahaan?

Syafrizal: Kalau bicara menyangkut dengan perusahaan, kita akan bertemu dengan manajemen perusahaan, kita akan sampaikan. Dan, kita ada namanya *biparted* dengan perusahaan. Jadi kita adakan, memang tidak kontinyu yah. tapi artinya berdasarkan kebutuhan aja.

Wildan: Sepanjang kepengurusan bang Syafrizal, apakah abang merasakan bahwa selama ini Serikat Pekerja sudah berhasil menyuarkan aspirasi temen-temen anggota ini?

Syafrizal: Ya, kalau ukuran itu saya nggak tahu yah? ukuran udah berhasil apa nggak itu, karena kan saya orang yang melaksanakan. Tentukan yang bilang berhasil atau tidak kan orang lain yang melihat yah. Tapi kalau sepengetahuan saya selama ini setiap ada masalah dapat kita selesaikan secara baik.

Wildan: Kalau ada tuntutan, tuntutan itu dipenuhi?

Syafrizal: Dipenuhi! Jadi kita berapa kali saya mengajukan tuntutan masalah kenaikan gaji karena ada kenaikan-kenaikan harga segala macam, ya rata-rata dipenuhi perusahaan.

Wildan: Sesuai dengan tuntutan temen-temen?

Syafrizal: Sesuai dengan harapan! Kita menuntutnya secara global. Karena begini, temen-temen tidak bisa memberikan kepada saya secara jelas dan rinci. Tetapi pas saya tanya sudah perbaikan, sudah ada kenaikan begitu, seperti itu.

Wildan: Kalau untuk saat ini bang, isu strategis yang menjadi target utama dari pengurus sendiri apa?

Syafrizal: Ya, isunya itu untuk menyelesaikan, menjebolkan PKB lah.

Wildan: Udah dalam progres ini sekarang?

Syafrizal: Jadi, kita sudah menyampaikan *draft*, konsep kepada perusahaan, dan sudah ditanggapi. Bahkan perusahaan sudah menanyakan kapan kesiapan untuk melakukan dialog? Nah, dari kitanya sendiri yang belum siap pengurusnya! Karena ya orangnya itu tadi pada susah kumpul! Kita tergetkan hari sekian kumpul, tau-tau mereka gak pernah lengkap, quorum itu gak pernah cukup! Sudah berkali-kali ini.

Wildan: Tapi yang jelas saluran komunikasi tidak ada kendala?!

Syafrizal: Tidak ada kendala!

Wildan: Kemudian ini bang, gaya komunikasi yang bang Syafrizal tekankan sendiri ketika menghadapi konflik hubungan industrial, itu lebih pada gaya dialog atau konfrontasi Serikat ini identik dengan gerakan?!

Syafrizal: Saya pertama, melakukan dengan gaya biasanya kalau artinya sifatnya itu agak sedikit structural, saya menyampaikan surat tertulis dulu, jadi, secara administrasi dan organisasi. Kemudian saya mengadakan pertemuan dialog dengan pimpinan perusahaan. Biasanya kalau kita di sini cukup diwakili HRD aja. Karena mereka aspiratif kok.

Wildan: Bagaimana dengan gaya pendekatan? Pendekatan proaktif atau reaktif ketika ada isu-isu yang muncul?

Syafrizal: Biasanya proaktif saya gitu, saya yang mencari tahu, saya yang mendatangi mereka, saya yang menemui mereka gitu, kadang-kadang *by email* saya minta untuk ketemu, kadang-kadang mereka juga memanggil saya untuk ketemu, untuk membicarakan masalah-masalah, hal-hal yang sifatnya untuk mengetahui dampak atau efek dari suatu kebijakan perusahaan gitu *lho*.

Wildan: Kalau tujuan jangka panjang, menengah, sendiri punya gak?

Syafrizal: Kalau SP ini gak punya tujuan jangka panjang, menengah tu gak ada. Tujuan jangka panjangnya itu ya itu targetnya bagaimana PKB itu. Karena SP nya sendiri di sini kalau saya melihat, hak-hak normatif karyawan sudah terpenuhi. Jadi, hampir tidak adalah saya mendengarkan ada keluhan dari karyawan itu.

Wildan: Kalau alokasi sumberdaya manusianya sendiri bang, ini kan SP kan anggotanya relatif beda-beda, sebagai pengurus kan bang Syafrizal pasti dituntut untuk menempatkan orang di jabatan yang bener, bagaimana ini caranya?

Syafrizal: Caranya saya lebih banyak mengakomodir kepengurusan yang lama. Karena memang agak susah kita untuk mencari kepengurusan orang-orang yang baru. Karena masih ada budaya orang nih, apa sich SP, jadi pengurus, nambah beban aja. Jadi ada rasa mereka untuk saling berbagi walaupun masih kurang.

Wildan: Jadi anggota mau, jadi pengurus masih enggan?!

Syafrizal: Iya, masih enggan. Pada umumnya begitu mereka! Kalaupun nanti mereka ada namanya di kepengurusan, hanya tinggal nama aja. Ada beberapa orang yang sama sekali gak aktif! Pengurus sedang mengadakan rapat, dia sibuk kerja segala macam. Ya, mungkin aja dia kerja, tapi ya sepanjang kita adakan pertemuan, kadang-kadang ada sekali datang. Jadi tidak proaktif mereka di kepengurusan.

Wildan: Total kepengurusan ini berapa bang?

Syafrizal: Kepengurusan agak besar, saya buat 45 orang.

Wildan: Besar sekali yah, Tempo aja Cuma 7 orang.

Syafrizal: Jadi saya memang sengaja besar supaya artinya ketika rapat pengurus itu terlihat bisa membangun semangat! Artinya, kalau sedikit itu kan kurang yah motivasi mereka. Jadi dengan banyak begitu, sehingga mereka kadang-kadang yah--harapan saya ketika itu supaya mereka punya motivasi--wah ini ramai. Tetapi ternyata juga, ya begitu *dech!* Karena mereka sibuk, ini masuk malam, sip nya lagi gak ini.

Wildan: Bang ini kan berdiri ketika ada isu yah, ada masalah, tapi bisa eksis bertahun-tahun, rahasianya apa nih?

Syafrizal: Rahasianya begini, waktu berdiri kan saya sebagai Sekretaris. Nah, kemudian setelah tiga tahun itu, terjadi kepengurusan itu yah, kepengurusan itu begitu juga. Artinya tidak terlalu eksis, tapi ya berjalan ada gitu. Dari, kepengurusan saya ini baru agak sedikit eksis, karena artinya organisasi itu kan banyak ditentukan oleh administrasinya, kalau administrasinya pasti organisasi itu akan baik.

Wildan: Tentang rahasia tadi, bisa eksis, sorry, tadi terputuskan.

Syafrizal: Tadi maksudnya eksis kepengurusan yah?! Artinya, bisa lama gini karena memang beberapa orang merasakan ini adalah amanah. Seperti saya ini kan tiga tahun ini kan merasa amanah. Ini akan berakhir kan nanti saya April 2013. Jadi saya tetap bertahan bagaimana ini supaya eksis, walaupun artinya tidak setiap saat. Tetapi minimal kita setiap ada kegiatan itu kita akan terus menjaga gitu, minimal termasuk saya mengadakan dialog-dialog biparted dengan manajemen gitu.

Wildan: Kalau pola pengambilan keputusan, ada isu atau ada suatu masalah yang muncul, bagaimana ini?

Syafrizal: Biasanya saya akan mengundang rapat kepengurusan, kita akan rapat kepengurusan, undangannya resmi kita buat. Bahkan perusahaan kita kasih tahu kan gitu, nah, dalam itu kita buat aja bahwa ini ada masalah-masalah yang mau kita bicarakan isunya gitu. Nah, biasanya itu pengurus akan datang, dan kita bicarakan dan kita ambil keputusan gitu.

Wildan: Apakah Serikat Pekerja ini bang, selalu melihat peluang gitu? Wah, ini ada peluang untuk negosiasi gitu kan, ketika ada isu yang muncul. Misalnya ada inflasi, sementara temen-temen menginginkan ada kenaikan gaji. Biasanya masalah klasik di Serikat Pekerja kan gitu!

Syafrizal: Kalau saya tuh gak pernah melihat peluang! Saya melihat bahwa, kebutuhan. Artinya, dua kali saya mengusulkan minta kenaikan gaji dan peninjauan pendapatan itu, dua kali diakomodir oleh perusahaan.

Wildan: Tahun berapa itu?

Syafrizal: Ini tahun 2011 yah?! 2010 dan 2011 ini, dua tahun ini sudah. Kan saya mulai memegang kan 2010. 2010 saya pegang, di akhir, di bulan-bulan untuk naik anu--April 2010 saya dilantik jadi Ketua, pada bulan Oktobernya saya mengajukan kenaikan. 2011 kemarin kenaikan pada April, dan ini juga di sini ada kenaikan juga. Apakah berdasarkan surat permintaan Serikat Pekerja, saya nggak tahu yah? Artinya, kita menyampaikan aspirasi itu, kemudian ada *action* nya gitu. Apakah udah memang kebijakan perusahaan atau kebijakan grup, saya gak tahu, kan gitu kan?!

Wildan: Sepanjang kepengurusan bang Syafrizal, isu apa yang paling menyita perhatian pengurus?

Syafrizal: Isu yang paling menyita selama ini adalah tentang rencana perpindahan kantor sama isu masalah PKB. Nah, tapi setelah kita melakukan, dialog dengan manajemen, ya akhirnya kita dapat satu kongklusi. Bahwa masalah kepindahan itu, ternyata juga perusahaan sudah memikirkan. Sampai tentang masalah transportasi, bahkan mereka menciptakan *mapping-mapping* untuk tempat tinggal karyawan kita sudah siapkan. Sehingga, nanti ada angkutan-angkutan yang kita siapkan untuk ke tempat yang baru.

Wildan: Pindah kemana nih bang?

Syafrizal: Rencananya ke kantor yang baru nanti.

Wildan: Di Kebon Sirih?

Syafrizal: Di Kebon Sirih!

Wildan: Oh, satu kantor nanti. Nah, bang itu kan untuk PKB sendiri ada target bang, berapa lama mau selesai ini kan memang soalnya waktunya lama nih kan berbagai media lain, setahun lebih biasanya?

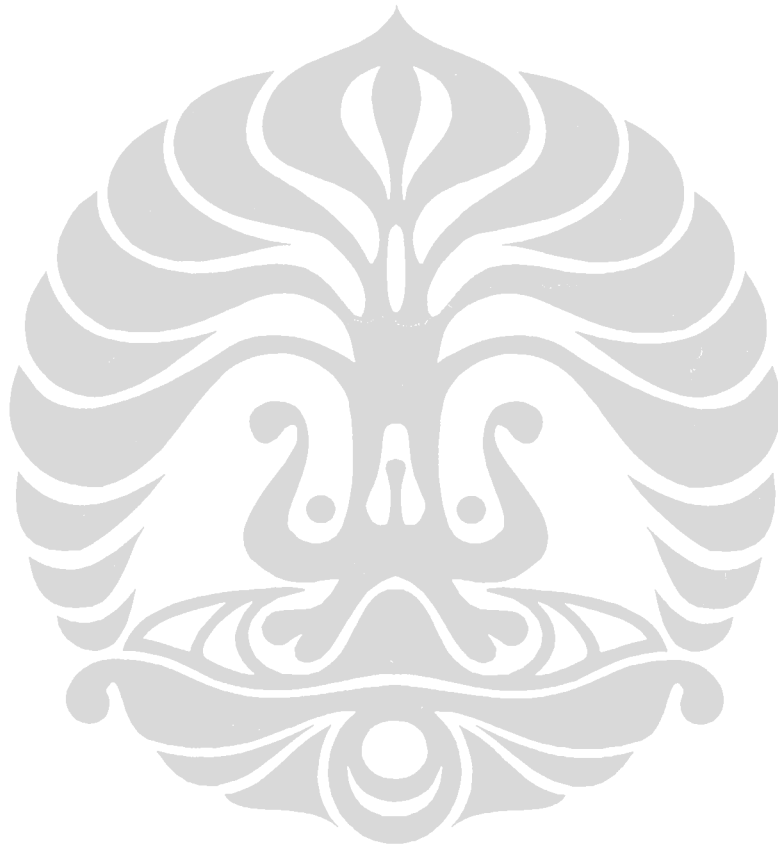
Syafrizal: Iya, saya targetnya rencana bulan 6 ini, tahun ini. Tetapi *kayanya* targetnya tidak terkejar gitu. Karena apa, tidak terkejanya? Ya ini tadi, kesiapan dari pengurus sendiri kan gitu. Artinya, PKB itu kan kita harus membentuk tim negosiasi. Untuk negosiasi itu saya siapkan 2 tim. Tetapi tidak berfungsi 2 tim ini gitu, nah, kemudian saya coba lebur lagi, oke *dech* 1 tim aja. Tapi 1 tim pun, bolak-balik kita ngadakan pertemuan gak pernah bisa berhasil orangnya. Bukan karena intimidasi, tapi nggak, karena kesibukan mereka untuk bekerja.

Wildan: Lebih karena kendala internal yah?

Syafrizal: Karena internal. Karena masing-masing tugas, profesi gitu. Ya, mereka waktu mau saya undang rapat, ya mereka juga izin sama saya;"aduh, aku gak bisa hadir, aku harus ke medan ini, kalau missal pengurus nya kan, aduh, aku gak bisa hadir, aku karena, aku ada *hunting!*" itu ada yang izin keluar kantor gitu kan. Karena teman itu kan dari berbagai divisi kan, kepengurusan itu.

Wildan: Tapi sepanjang ini, perusahaan, direksi, manajemen, selalu berdialog yah?

Syafrizal: Dibuka, dialog itu dibuka. Setelah pernah saya melakukan sedikit semacam suatu gerakanlah gitu yah, tetapi gak sampai terjadi, karena sudah diakomodir oleh perusahaan gitu, ketika awal-awal saya jadi pimpinan kepengurusan gitu.[]



TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Ulin Ni'am Yusron
Tanggal Wawancara : 19 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Ketua Dewan Karyawan Kontan
Aktivis AJI Jakarta

Ulin Niam: Didirikan oleh para pendiri KONTAN, jadi kaya golongan Yogi Hidayat, Adian, [...] Bambang Aji, Adi Neza, [...] Dedi Kusuma, itu masuk di pendiri, karena kan gak terpisahkan. Mereka semua menganggap dirinya karyawan yang bekerja untuk Gramedia. Waktu itu terus gak aktif, satu persatu kan naik pangkat semua kan, nah terus gak aktif. Ketuanya sebelum aku itu Adian. Adiannya kan kemudian jadi WaPimred. [...] diubah, didoronglah aku jadi Ketua, Fauzi Sekretaris.

Wildan: Kok bisa eksis kalau ngeliat di KOMPAS kan, gak terlalu eksis yah Serikat Pekerjaanya?!

Ulin Niam: Kulturanya itu, Bos nya itu kan bekas wartawan. Jadi dia pernah mengalami kesulitan transportasi, kesulitan *cost*, yang menjadi problem kesejahteraan Serikat Pekerja itu, jadi gak ada kesulitan untuk berdialog! Misalnya, kita meminta gimana kalau tahun ini *adjustment* uang makan, disamakan dengan uang makan KOMPAS, misalnya. Dulu sepuluh ribu, manjadi lima belas ribu. Ya udah, mereka membawa aspirasi itu ke KKG. Ya, gak perlu cara-cara formal kita ngobrolnya harus ada satu termin khusus gitu, ya sekalian rapat redaksi sekalian ngomong, kan tulang punggung Serikat Pekerja Pers di banyak tempat adalah wartawan.

Wildan: Kang Ulin waktu itu Pengurus tahun berapa sampai tahun berapa?

Ulin Niam: *Piro yo?* 2004-2006 kali ya? Aku ni *lali yo?* Aku *metu* tahun *piro yo?* Aku *metu* tahun 2007 *opo yo?* *Pokok'e* cek Hari Lahirnya Harian KONTAN itu *Iho*. Nah aku keluar ketika Harian KONTAN sedang mulai digagas gitu.

Wildan: Pas Kepengurusanmu ada isu strategis yang diperjuangkan oleh Dewan Pekerja?

Ulin Niam: Waktu itu terutama kesejahteraan yah, gaji yang layak untuk semua level. Jadi, garis besarnya *sich* soal remunerasi, soal penggolongan dan kepangkatan yang harus adil untuk semua jenjang. Baik itu di redaksi maupun di sirkulasi, marketing maupun admin. Misalnya kan, biasa, sama-sama S1 misalnya, S1 nya wartawan gajinya lebih tinggi ketimbang AE maupun Admin. Nah, penggolongan ini kan harusnya sama. Nah, itu kemudian *diadsov* oleh manajemen dengan menyusun perubahan kesatuan perusahaan, yang mengakomodir semua jenjang di level unit-unit bisnis di KONTAN itu merata. Lalu, kaitannya [...] ada uang makan, terus ada tuntutan *adjustment* uang pulsa gitu, aku lupa angkanya tu dari 100 menjadi 150 sampai 200 tergantung jenjang pangkatnya.

Wildan: Saat itu semua karyawan jadi anggota atau apa?

Ulin Niam: Nah, dulu itu otomatis, jadi semua karyawan tetap otomatis menjadi anggota Dewan Karyawan. Tapi, sempat mau dicoba sebagaimana keanggotaan Dewan Karyawan yang diatur di UU, dimana ada unsur kerelaan yang dibuktikan dengan mengisi *form*. Jadi dulu ada program meregistrasi ulang gitu. Jadi semua meregistrasi ulang lah. Terus setelah aku gak ada, dituntaskan di zaman Fauzi kalau gak salah, legalisasi keberadaan Dewan Karyawan itu ke Disnaker untuk didaftarkan sebagai organisasi formal. Kan dulu kan, fungsinya lebih kekeluargaan, diformakan, dilakukan SK pengesahan dari Disnaker.

Wildan: Namany tetap Dewan Pekerja?

Ulin Niam: Dewan Karyawan KONTAN.

Wildan: Nah, bang ketika menjadi pengurus itu, cara yang ditempuh oleh pengurus untuk menggalang dukungan teman-teman anggota nih gimana komunikasinya? Komunikasi formal atau komunikasi informal?

Ulin Niam: Kalau jaman dulu kalau formalitas itu gong dari penggalangan informal. Jadi kan suara-suara masuk di meja makan sambil makan, sambil *deadline*. Terus ada forum *genset*, di belakang itu kan ada *genset* besar yang anak-anak bisa ngumpul, bisa *ngopi*, *ngeteh*, *ngerokok*, *ngebir* gitu, nah itu tempat yang paling strategis. Baru kemudian diformalkan, kalau perlu kemudian ya udah kita rapat terus Dewan Karyawan buat surat ke manajemen. Nah, manajemen, ya itu balik lagi, kebetulan kan orangnya gak terlalu *ngebossi*, jadi gak terlalu sulit menyampaikan aspirasi gitu, formalitasnya nyaris gak ada, ya udah sambil jalan, di rapat redaksi juga bisa gitu.

Wildan: Praktis gak ada kendala ya berarti?!

Ulin Niam: Praktis gak ada. Yang agak rumit misalnya ketika ngomong gaji kan, kebetulan juga KKG akan menaikkan, nah raport perusahaanmu itu apa? pembagian bonus juga misalnya, KKG kan ada tradisi, walaupun perusahaan gak untung aja bonus masih dikasih gitu. Tapi, begitu masuk ke kenaikan gaji itu kan dilihat keseluruhan, raport perusahaan tu sudah biru apa masih merah? Kalau masih merah kan berarti suplai modal masih jalan. Masih sepersekian dari *overhead* yang ditanggung oleh perusahaan sendiri. Nah, di poin itu yang mungkin agak rumit, dan proses negosiasi yang ke KKG itu *dihandle* langsung oleh manajemen. Jadi mereka kan juga diuntungkan, kalau ada suara *adjustment* gaji itu, kan di KKG ada rumus gaji terbawah dan gaji tertinggi. Nah, otomatis kalau yang di level menengah meningkat, kan gak mungkin kesundul. Otomatis akan mengangkat aspirasi mereka juga kan?! Meskipun secara *de facto* dan *de jure* mereka tidak ikut dalam kepengurusan DKK, Serikat itu, tapi mereka diuntungkan karena perjuang kita juga meperjuangan mereka juga. Jadi ada untungnya mereka kemudian menjadi corong itu. Kan seharusnya kita bernegosiasi langsung dengan pemodal kan, dengan KKG itu. Tapi, mereka yang *menghandle* suara kita itu dibawa oleh manajemen.

Wildan: Kalau secara internal, cara pengurus mengorganisir aspirasi anggota ini, gimana kang?

Ulin Niam: *Lah* itu *lah* dimana-mana, rumitnya, *silince majority* yang paling banyak, mereka kan kemana arah angin ya mereka akan dukung gitu. Jadi mereka gak semua bisa aktif. Kita dulu milih membuat struktur itu di semua unit, itu ada *leader-leader* nya. Merekalah yang bertugas mengumpulkan dan menyerap aspirasi. Karena di divisi Sirkulasi itu kan yang paling hina struktur gajinya, gak ada *leadership* di Sirkulasi, AE juga begitu. Jadi mengharap 100% semua orang aktif itu gak mungkin! Jadi sistem *full* di tiap unit gitu lho. Mereka yang jadi motor [...] unit-unit di bawah KONTAN itu.

Wildan: Kalau peta isu yang kang Ulin hadapi pada saat menjadi pengurus, isu apa yang kira-kira paling banyak menyita perhatian pengurus saat itu?

Ulin Niam: Kesejahteraan, gaji, kepangkatan itu mungkin paling nomor 2, misalnya ada isu dulu, gimana caranya fotografer itu ditempatkan se-level dengan reporter gitu, toh sama-sama S1. Harusnya mereka [...] wartawan tulis, [...] wartawan foto. *Kaya* nya sebetulnya seharusnya diubah, tapi kan *wis kedaden*, fotografer itu jaman di KONTAN itu di bawah *designe* grafis, gak di bawah redaksi. Nah, aku waktu itu kan gak tahu, akhirnya, *ending* nya gimana, tapi suara itu sempat muncul untuk memperjuangkan agar kesejahteraan fotografer itu sama dengan reporter yang baru diangkat.

Wildan: Kalau isu seputar PKB, sudah beres?

Ulin Niam: Waktu aku tinggal itu kita udah menyiapkan *draft* rancangan PKB. Sepertinya sekarang sudah ya, kamu perlu cek ke kepengurusan yang sekarang, lewal Umar atau ke Fauzi. Udah disepakati *kayanya* menjadi perjanjian kerja bersama. Kan, yang membedakan PKB dengan [...] perusahaan kan soal konsep penyusunan kan?! Konsep penyusunan perjanjian yang dilakukan kedua belah pihak, dimana unsur karyawan diwakili Dewan Karyawan, unsur perusahaan diwakili manajemen. Duduk bareng, merumuskan hak dan tanggungjawab masing-masing. Yang paling pentingkan di perjanjian kerja bersama itu kalau ada karyawan yang kerjanya gak bener itu,

apa tanggungjawab dari Serikat Pekerja untuk ikut membantu meningkatkan pekerja. Nah, itu tugas-tugas itu *dihandle* oleh Serikat Pekerja, meskipun dalam pelaksanaannya itu *yo rodo angel!* Karena kalau orang sudah tidak bisa bekerja tu, seharusnya kan *dihandle* Serikat Pekerja yang tempat dia berorganisasi mengingatkan kan, *wey* kerjamu menurun, sebelum HRD bertanggungjawab, sebaiknya ditingkatkan. Lalu, fungsi meningkatkan SDM, itu kan seharusnya juga *dihandle* oleh Serikat Pekerja. Mengambil peran tugas-tugas ke-HRD-an yang berkurang derajadnya hanya menjadi mengurus administrasi; cuti, libur. HRD dimana-mana kan fungsinya administratif aja! Tapi fungsi meningkatkan *skill*, itu kan gak dilakukan? Nah, fungsi SP itu kan dia bisa mengambil peran untuk meningkatkan SDM, melakukan kursus, pelatihan, membuat pelatihan internal sendiri. Punya *steering* untuk divisi-divisi di bawah Serikat Pekerja. Nah, pada poin itu sebenarnya saling mendukunglah Dewan Karyawan dan manajemen di peraturan kerja bersama.

Wildan: Tapi kalau di KONTAN ini yah, ruang selalu dibuka yah, gampang yah aksesnya?!

Ulin Niam: Ya, gampang. Gak serumit di KOMPAS. Kalau KOMPAS kan, unsur feodalisme itu masih kental dan gak *legowo* kan. Proses kelahirannya kan juga berbeda. Kalau di KONTAN kelahirannya itu yah, mereka-mereka yang duduk di manajemen juga dulunya adalah yang melahirkan Serikat Pekerja gitu. Sementara kalau di KOMPAS kan Serikat Pekerja itu ada ya, ketika sudah puluh tahun manajemen sudah sedemikian kuat, jadi kesadaran barunya kan lebih susah.

Wildan: Nah, kang, kalau langkah pendekatan yang dipilih oleh pengurus Dewan Karyawan sendiri itu lebih proaktif apa reaktif? (ni pengalamanmu?)

Ulin Niam: Kombinasi ya, tapi kalau di jaman dulu memang lebih banyak kita proaktif. Karena reaktifkan, manajemen juga jarang mengeluarkan keputusan yang asli produk KONTAN kan?! Tapi, karena perusahaan dia kan melanjutkan saja kebijakan dari KKG di Palmerah. Jadi posisi kita lebih banyak proaktif menyampaikan kemauan kita aja. Terutama di awal-awal revitalisasi DKK itu lebih isunya memang menguat hanya soal kesejahteraan. Nyaris, jaranglah isu di luar kesejahteraan yang kita angkat itu. Yang seharusnya itu menjadi konsern juga Dewan Karyawan.

Wildan: Kalau tingkat keberhasilannya, kang Ulin menilai secara subjektif kurang, cukup, berhasil atau kurang berhasil aspirasi yang diperjuangkan?

Ulin Niam: Ya, kira-kira itu ya 80–20% lah. 80 berhasil, 20 tertunda lah. Ya, kunci keberhasilan sebetulnya dukungan manajemen itu. Mungkin kalau manajemen *ala'* TransTV atau TVOne itu mah lebih sulit yah, Indosiar apalagi! Ini aja sekarang aku juga betapa sulitnya yah, mendorong diminta satu *media holding* yang karyawan segitu banyaknya membuat Serikat Pekerja. Nih, mau kita coba, di awal-awal ini yah, mulai dari unitku sendiri sama Jakarta Grup yang secara *chemistry* udah dapet. Suara Pembaruan dan Investor Daily itu sulit diharapkan. Karena Serikat Pekerja kan berkorelasi dengan seberapa profesionalnya wartawan bekerja. Di media-media dimana mereka permisif terhadap amplop, agak sulit diharapkan berdirinya Serikat Pekerja. Grup di bawah Jawa Pos, walaupun gajinya kecil-kecil, mereka gak terlalu peduli itu. Ya karena walaupun 1'5 juta gitu, sangat jauh dibanding gaji rata-rata wartawan sekitar 4'5 juta, tapi kan mereka *iso sabetan* amplop kan *sedino iso limangatus*, kala 20 aja, udah 10 juta. Mana mungkin mereka mau diajak mikir tentang kesejahteraan, kalau mutasi harus *fare*, kalau promosi harus *fare*, kalau dimosi harus *fare*, kalau mindahin orang untuk naik pangkat harus *fare*, dan mereka gak peduli itu? *Wong* yang gajinya udah bagus aja diajak gitu ya males mikir? Ya dua titik ekstrim selalu. Ekstirm yang bisa sangat sejahtera gak peduli, yang gak sejahtera juga gak peduli kalau masih permisif terhadap amplop-amplop itu. Kalau di marketingnya membiarkan uang-uang siluman itu masuk kantong pribadi. Metro TV ya sulit lah membuat Serikat Pekerja! *Wong*, marketing itu masuk 9 juta ke kantor, sebelumnya yang masuk ke kantong pribadi bisa 3–4 juta gitu! Ya mana mungkin gitu diajak kerja bareng?

Wildan: Nah, di luar KONTAN kang Ulin, kalau keengganan temen-temen wartawan berserikat itu ada unsur rendahnya kesadaran kelas?

Ulin Niam: Memang, mereka ini baru bereaksi kalau mereka ditindas! Sudah banyak lah aku di AJI mengadvokasi sejak aku masuk Jakarta tahun 2000an itu, kasusnya Monitor Indonesia, kasusnya dulu ada Suara apa itu, lupa aku, Suara Indonesia apa itu? Lalu Liputan, yang terakhir itu adalah kasusnya IFT. Itu juga mereka baru bergerak karena mengalami nasib, ketika misalnya sudah mau ditutup, mereka lalu bikin Serikat, perusahaan tersinggung, lalu dipecat, lalu mereka berserikat. Harusnya IFT jelas. Nah, mereka kan gak sadar, berarti, sehebat-hebatnya, seprofesional-profesionalnya kamu, kamu tu ya buruh! Lah mereka mengaku sebagai buruh kalau dia diperlakukan sebagaimana buruh manufaktur di-PHK mendadak. Mereka gak pernah belajar gitu! [...] Elangga, paling susah dikasih tahu, bahwa kamu nih buruh, mau kamu posisi sebagai apapun, ya kamu ini pekerja. Begitu dia berkasus, baru dia sadar.

Wildan: Iya, waktu saya ngobrol sama orang MNC kan ketika ada masalah, baru bergerak gitu ya?!

Ulin Niam: Makanya agak malas aku, mengadvokasi orang-orang yang model gini. Mengadvokasi orang yang sejak awal dia aja gak peduli dengan asosiasi. Mana pernah dulu main ke AJI itu?! Apalagi sesuai kesadaran! Tiba-tiba minta formulir lalu daftar menjadi anggota AJI gitu. Lah, begitu sekarang dia bermasalah, datang ke AJI, ke AJI itu fungsinya apa? *Wong* dia udah hampir sebentar lagi mau jadi almarhum wartawan kok. Jadi AJI kan jadinya cuma *kaya* semacam pemadam kebakaran! Nah, kita kan gak butuh model-model yang begitu. Lah harusnya sedia payung sebelum hujan. Sebelum kasus itu muncul, dia berserikat. Nah, ini masih ada peninggalan di masa lalu, dimana wartawan adalah buruh kerah putih, dia pekerja profesional yang punya *skill*, ya itu satu sisi iya, gak ditolak. Makanya, aski *May Day* tahun 2000 itu yang pertama-kali, AJI sependuk besarnya adalah tulisannya; "*Jurnalis juga buruh lho.*" Untuk menjelaskan kepada publik bahwa nasib nya sebagai manufaktur sama nasibnya kami itu *podo ae*, gak da yang berbeda! Sampai sekarang itu dibawa. Di AJI sendiri kan sejak 98 kan bergabung ke AFJ (Asosiasi Organisasi Buruh Pers).

Wildan: Nah, kang, dengan makin kuatnya konglomerasi media kan kemarin Yanuar Nugroho itu kan digeledah. Itu kan kepemilikan media kan tersentralisir di 12 saham dia. Itu peluang temen-temen berserikat makin kecil apa makin ini, kira-kira pandanganmu?

Ulin Niam: Seharusnya makin menguat kalau kesadaran itu ada gitu, tapi kok aku tidak melihat relasi itu berhubungan langsung gitu. Mereka kemudian serta-merta, berbondong-bondong membuat Serikat. Dua hari lalu kan ada Serikat baru tuh, Jurnas. Tapi juga menurut aku, lahirnya Jurnas itu adalah karena ketergopoh-gopohan, karena usahanya udah mulai bangkrut. Nyaris bisa turun kan, kapitalisasinya udah turun. Dulu-dulu juga ketika bergelimang, gak ada itu? Bahkan di berita satu *media holding* juga gagasan untuk membuat Serikat Pekerja itu kan juga minim gitu. Itu pertanda mereka gak mau itu, dan mungkin juga saling menunggu kan?! Menurut aku butuh *leader* untuk memulai. Apakah juga di MNC dan unit-unit bisnis di bawahnya serta-merta ada begitu ketika itu diluncurkan? Di MNC Radio juga masih begitu, Trans juga dulu ada, sekarang aku gak tahu? MNC TV yang aku dengar cukup kuat gitu *lho*, itupun karena figur [...] memang direkam dengan gagasan Serikat Pekerja. Jadi harus ada pertemuan antara kemauan si pekerja pers untuk membangun Serikat dengan [...] perusahaan. Jadi gak bisa model buruh-buruh manufaktur yang harus *otot-otot-an* untuk mendirikan Serikat Pekerja gitu. Baru mendirikan Serikat Pekerja aja udah *oto-otot-an*, belum ngomong tentang tuntutan kan ini?! Lah bagaimana kelanjutannya kan bisa diperkirakan gitu, pasti *otot-otot-an* juga gitu! Kasus MNC TV, kasusnya Lutviana udah jelas itu *toch!* Sebelum Jurnas itu, dua minggu sebelumnya ada Serikat baru, Prioritas, Tabloid Prioritas, punya Surya Paloh. Tapi ya, seberapa sinisnya ya harus dihargai gitu, bahwa mereka menggalang kekuatan Serikat Pekerja Pers. Sebagai media Partai Politik gitu kan, dia kan Nasdem kan?! Harus dihargai!

Wildan: Terus kang, kenapa seharusnya menguat? Apa karena ketika konglomerasi itu terjadi, upaya menindas pekerja pers ini makin berpeluang makin kuat juga?

Ulin Niam: Ya kalau dia makin ditindaskan, tradisi kaum intelektual sebagai pers kan, dia harus saling menguatkan kan. Karena itu yang tidak ada, karena mereka enggak melihat langsung?! Ini kan belum empirik nih? Semua tesis CV IV tentang [...] media yang menindas per situ, belum empirik dialami sendiri oleh pekerja pers. Misalnya, efisiensi kita yang dikerjakan lewat irigasi muslim itu belum berdampak kepada pengurangan kesejahteraan. Sehingga mereka belum bergerak! Menunggu momentum kali? Kalau nanti kemudian konglomerasi itu berujung kepada, misalnya, wartawan Istana tidak harus dimiliki oleh RCTI, MNC TV, Global TV, cukup satu! Yang lain *dilay-out* lah itu mungkin akan bergerak! Lalu, wartawan bursa yang dimiliki oleh Sindo, oke saja gak perlu punya wartawan di sana. Wartawannya Investor Daily yang di bursa, [...] .com, gak perlu! Lah sekarang kan belum sampai level ke situ. Mereka sedang menata sistemnya, sedang mengatur pro cara *ngefile* berita. Di tempat kami misalnya, karena belum [...] ya udah kalau bisa aku pake di *source* Investor, jadi aku gak perlu *lay out*, *wong* aku belum lahir? Lah mungkin memang belum empirik, tapi pasti kalau konglomerasi itu kemudian mengarah pada efisiensi, dan akan terjadi pemotongan-pemotongan di kanan-kiri, wartawan mungkin akan bergerak! Nah, ini persoalannya kan wartawan belum sadar, belum tahu bahwa, konglomerasi itu mengarah ke sana *Iho trend* nya! Trans Corp sudah konglomerasi dengan [...]. lah dampaknya apa? belum ketahuan? Kecuali hanya konsolidasi modal dan konsolidasi keuntungan. Belum berdampak langsung? Sekarang kan porosnya kalau menuju kepada yang kuat ya, 12 itu kan bisa diitung lah ya kan?! Grup MNC, [...], punya SCTV, punya VIVA, punya Tempo, KOMPAS sekali lagi, punya Jawa Pos, Media, punya MRA, satu lagi apa yah? ya itulah. Tapi semua itu kan gak ada satu contoh Serikat Pekerja yang kuat? Di 12 Konglomerasi media itu gak ada yang benar-benar kuat *Iho*?! Kalau barang ada, memang iya itu, tetapi apakah berdaya atau tidak kan, bisa diitung itu gitu sebetulnya! Apakah PKK yang udah lama itu berdaya itu? Menurut aku tidak! Menjadi lembaga artifisial. DEKAT yang dianggap lebih tua dan lebih bumi pun dia punya persoalan. Bagaimana memperjuangkan nasib koresponden, yang mulai bersuara dan mereka malah membangun SEPAKAT (Serikat Pekerja Koresponden Tempo). Karena ada unsur peta konflik dan ketidakpercayaan kepada struktur DEWAN Karyawan DEKAT, Dewan Karyawan TEMPO.

Wildan: Bagaimana dengan isu kang, kan selama ini kan Serikat Pekerja itu [...] saling memberangus karena yang diperjuangkan itu sensitif, kaya saham kolektif gitu kan, itu kan sensitif bagi perusahaan. Begitu [...] diberangus. Tapi ketika mereka gak, isunya hanya sebatas kesejahteraan, dukungan-dukungan supaya kerja mereka bisa profesional, Serikat Kerja tetap gak eksis yah?!

Ulin Niam: Ya karena isu itu kan tergantung kondisi obyektif di tiap-tiap perusahaan, misalnya, *kaya* Berita 1 itu, hari gini ngomong tentang saham kolektif ya bukan isu yang strategis itu. Untuk perusahaan media yang sedang mapan, bicara tentang itu tu, masih masuk akal. Tapi *entry point* untuk ngomong itu tu apa yang menjadi alasan? Masing-masing berbeda. Kenapa dulu muncul alasan di KOMPAS saham kolektif harus diperjuangkan sebagai salah-satu tuntutan itu? Karena di KOMPAS itu sudah sedemikian mapan, keuntungannya sudah sedemikian besar. Dan, itu usahanya sudah sangat variatif banyak, dan keuntungannya terus-menerus diproduksi untuk membangun unit usaha. Sementara karyawan lama yang manjadi *backbond* pertama-kali dia berdiri, tidak terpikirkan?! Ya wajar mereka kemudian menyalahkan itu! Tapi unit usaha yang belum mapan, gak strategis kalau kemudian ngomong tentang saham kolektif itu, ngomongin kesejahteraan aja lah. Misalnya, gaji reporter itu di atas rata-rata yang lain gitu, tunjangan transportasi itu lebih menguntungkan, sehingga ada sisa-sisa transport yang masuk ke kantong reporter gitu misalnya. Jadi, seharusnya, tuntutan itu melihat keadaan perusahaan juga, menyesuaikan juga dengan kondisi internal perusahaan yang tidak pernah tahu kita. Nah, tugas kita sebenarnya kan, mencari tahu! Kalau anggota Dewan Karyawan itu ada di semua lini, di semua unit usaha, tidak ada kesulitan kita untuk tidak cari tahu tentang iklan yang masuk?! *Wong* iklan *sing* jadi anggota.

Tentang *overhead* gaji di semua level itu kita pasti tahu! *Wong sing mbayar ki* anggota karyawan kita. Tanpa harus diberi laporan keuangan. Untuk beberapa perusahaan [...] kok minta laporan keuangan ya kan?! Apa kamu otomatis membantu meningkatkan pendapatan kita gitu? Ya itu soal cara bernegosiasi! Soal kami menjanjikan, kami minta ini, malah kami menjanjikan ini. Nah, kalau ada jaminan itu *sich* mungkin perusahaan juga tidak keberatan!

Wildan: Tapi kaya di BISNIS itu lho kang, sahamnya ternyata udah dibalikin lagi [...], dijual!

Ulin Niam: Iya! Wartawannya sendiri kan?! Padahal dulu dikasih. Dulu kan di jaman Harmoko itu, nah, Harmoko itu kan dulu mewajibkan semua perusahaan pers harus menyisakan 20% untuk wartawan. *Apik* itu *sa'jane!* Tapi, di beberapa media itu tidak jalan, malah yang jalan *kaya* di BISNIS itu malah dikembalikan! [...] *Goblok* siapa coba? Masa di tempat lain?! Wartawan sedang berjuang untuk mendapatkan *share* gitu kan?! Ya artinya ada keadaan yang berbeda, dimana keputusan itu diambil untuk mengembalikan, mungkin saja orang BISNIS menganggap; "*waduch,*" ini hanya akal-akal-an gitu! Karena, aku denger cerita juga, saham BISNIS dikembalikan juga, perusahaan melakukan ekspansi bisnis terus sehingga pemegang saham harus setor. Kalau tidak, terdelusi. Nah, problem itu gimana caranya? Kita gak punya alternatif? Jadi yah buah *simalakama* sebetulnya! Antara kita itu punya saham, tapi kita tidak setuju dalam mengambil keputusan. Dan, itu memang *trend/tradisi* pemegang saham yang lain adalah pemegang saham yang besar, membuat keputusan yang pemegang saham kecil otomatis dia tidak kuasa, terdelusi, otomatis hilang. Ya udah, kalau gak mau yah *lo* jual lah ke kita! Coba lihat model-model [...] perusahaan besar kan, mendelusi *partner* usahanya dengan cara begitu. Karena kita kan gak dalam pengambilan keputusan tentang ekspansi bisnis. Ya harus ada rumusan, kita hanya mengejar perjuangan formalitas, kulit gitu, mendapatkan saham, atau kita mau mengejar yang lebih substansial gitu? Dimana kesejahteraan di atas rata-rata, ada jaminan, ada rumus kalau perusahaan untung sekian miliar, maka sekian persen adalah dialokasikan untuk kesejahteraan, mau yang mana gitu? Ya itu tergantung tiap-tiap wartawan dan pekerja pers di tiap-tiap perusahaan.

Wildan: Kalau ngeliat *trend* nya, kaya nya yang terakhir-terakhir yang lebih sesuai!

Ulin Niam: Sepertinya! Itu lebih masuk akal ketimbang kita berebut tentang status! Ya untuk apa gitu kita ngejar status, sementara barang itu sebenarnya kan pemberian, kan gak ada?! Kan tidak serta-merta semua orang setor uang lalu mendapatkan imbalan saham. *Wong* itu dulu dikasih gratisan! Seharusnya *sich* kita malu lah, tiba-tiba dapat durian runtuh, mendapatkan warisan saham, gak setor uang juga kan?! Begitu perusahaannya menganggap, *waduch,* ini saham karyawan kosong ini kalau dikapitalisasi kita bisa dapat investor yang lebih *gede* ini. Ya yang bisa dikorbankan yang kosong itu, otomatis! Jadi, tahap-tahap perjuangan Dewan Karyawan itu harus disesuaikan dengan keadaan di setiap perusahaan, gak ada yang *template,* gak suatau rumus baku bahwa Dewan Karyawan tu akan dianggap sebagai organisasi yang radikal kalau tuntutan nya adalah saham misalnya! Kalau tuntutan nya hanya masih seputar cuti itu masih dianggap *cere* gitu, ya gak da rumusannya kok?! *Yo* model Serikat Pekerja Pers di Indonesia *iku opo?* Kan gak ada?! Yang bener-bener ideal! Ideal dalam utopia yang diusung oleh AJI itu ya ada, seharusnya wartawan begini. Tapi kan merujuk pada sejarah berdirinya perusahaan itu kan wartawan bukan suatu aktor, pekerja pers bukan suatu faktor yang terlibat dalam melahirkan entitas bisnis, kan dia direkut. Ya kalau situasinya seperti Dewan Karyawan TEMPO *sich* berbeda kan?! Kan Dewan Karyawan TEMPO yang pasca 98 itu kan manajemen lama, ketemu alumni ya kan, gimana kalau kita mau dihidupkan kembali ya kan? Pemodal lama masih mau bersedia, kita bagi saham. Ada Yayasan 21 Juni, lalu ada Yayasan Alumni, lalu ada manajemen yang lama, ketemu dengan pemodal, lalu ada pembagian sisa saham. Itu kan, sejatinya bukan duit masing-masing kan?! Itu juga uangnya pemodal tapi *trsut and sense of belonging* di tiap-tiap bagian itu punya rasa memiliki tinggi, ya udah kita bagi saham.

Wildan: Dan, sahamnya dibayar sendiri kan sama karyawan, sampai sekarang cicilannya belum lunas katanya?!

Ulin Niam: *Lha* iya! *Lha* itu begitu perusahaan memutuskan untuk IPO waktu itu, mau apa itu? Kan saham yang dimilikinya menjadi *absurd*. Walaupun akhirnya gagal yah, tapi kan dari uji coba penggalangan dana dari pihak luar itu, kan memang membuktikan bahwa perusahaan tuh gak percaya, pemegang saham di dalam itu bener-bener bisa membantu *suplay* uang kan, *wong* buktinya dia melantai kok. Walau pada akhirnya gagal, dan gak ada yang beli saham itu, *kesuspend* dan akhirnya menjadi ketutupan, juga ada problem gitu.

Wildan: Nih, kang, kalau proyeksi ke depan, kira-kira kehidupan Serikat Pekerja ini makin berkembang atau makin menciut nih kalau dari pengamatanmu itu, sesuai pengalaman nih ngurus Serikat Pekerja selama ini?

Ulin Niam: Serikat Pekerja itu tidak bisa hidup di dua ekstrim, kanan dan kiri. Kanan yang *super* sejahtera, dan yang paling miskin yang tidak peduli dengan etika. Dia bisa hidup pada lingkungan dimana ada uang ada idealisme. Nah, itu hanya lahir di media-media yang medioker. Aku tidak yakin apakah perusahaan yang makin sejahtera gitu, membuat wartawannya masih peduli gitu?! Begitu pula aku tidak yakin wartawan yang dibayar murah tapi [...] dengan amplop itu membuat dia terdorong untuk membuat Serikat Pekerja. Kalau situasinya ada musim gugur media, krisis misalnya, krisis besar, Eropa *kaya* kemaren krisis properti di Amerika merembet ke Eropa, Eropa kemudian merembet ke Asia, dan beberapa pada industri media, pasti Serikat Pekerja akan terkonsolidasi. Tapi kalau selama ekonomi tumbuh dengan baik, ya pesimis. Itu kan sama halnya pertanyaanmu, apakah Serikat Buruh yang lain itu akan kuat kalau modal terkonsolidasi dengan baik dan tidak ada peraturan yang menindas buruh. Kan *trigernya* kan selalu itu, ada peraturan yang dibuat oleh negara, tidak membela buruh, atau perusahaannya kocar-kacir. Ya, kalau perusahaannya kocar-kacir juga tidak ada peraturan yang menindas buruh, Serikat Pekerja kan menjadi tidak dibutuhkan! Ya kan?! Jadi ya, pers pun demikian, kalau nanti ekonomi membaik gitu, paling nggak ini, paling nggak sampai 2014, dimana hujan uang itu terjadi di mana-mana, menjelang Pemilu, penguatan Serikat Pekerja Pers itu kecil. Nah, nanti setelah 2014, ketika musim hujan uang itu udah gak ada lagi, mulai berpikir *tu* media-media partisan. Media-media yang menjual isu-isu politik mengkonsolidasikan diri. Tapi kalau sekarang, pasti *adem-ayem*. Yang terakhir kan yang gugut-gugut itu kan, *kaya* IFT, Jurnas, itu karena ketergopoh-gopohan melihat situasi perahu yang sebentar lagi karam kan?!

Wildan: Lah IFT udah tutup tah? Yang dari Singapur itu kan?

Ulin Niam: Ya, IFT (Indonesia Finance Today) itu. Mereka kan masih hidup, tapi dengan persyaratan dipotong gaji 50%. Nah, mereka menolak, ada 23 apa 13 orang menolak, membuat wadah Serikat Pekerja IFT, perusahaan marah, kemudian mereka dipecat. Karena mereka gak mau terima. Lho, selama ini kami gak tau menau tentang kondisi perusahaan? Nah, di baliknya kan karena investor tu ada yang lari kan. Ya gimana, bikin perusahaan, bikin lembaga analis, banyak, digaji *gede-gede-an* analisisnya itu. Analisisnya itu *goreng-goreng* saham yang menjadi klien nya lembaga IFT itu. Ditulis di Finance Today. Membajak wartawan dari berbagai tempat, dengan gaji yang *gila-gila-an*, ya *cash flow* nya kan gak kuat! Begitu ada salah-satu yang cabut, untuk apa aku harus setor uang terus-menerus, aku uang habis gitu kan?! Buka ada diversifikasi usaha dalam bentuk Website. Website pertama itu disuruh *mbayar* harus *logging* dan harus *subscribe*, sementara informasi yang sama bisa didapat dari situs-situs lain yang gratis itu! Jadi pengelolaan bisnisnya sejak awal memang keliru gitu. Ya siapa yang mau? Bubar beneran gak *kayanya*, tapi ya setengah mati!

Wildan: Banyak kan temen-temen KONTAN ditarik kesitu?!

Ulin Niam: Banyak! Dulu ada berapa yah? Ada 10 an *kayanya* kali?! Ya itu, jadi godaan,--kalau kamu liat, ada versi-versi *start* kenaikan gaji karyawan, kalau di televise itu ketika lahirnya RCTI, gaji pertama, ketika lahirnya Metro TV, yang ketiga ketika lahirnya TV One. Itu ada kenaikan-kenaikan rekrutmen yang ala pembajakan itu

menurut saya itu. Kalau di dunia *online* itu pertama waktu MWEB beridir dengan konglomerasi Satu Medan Astaga, lalu ketika LippStar beridir, itu *mandeg* setelah dua kali habis itu terus muncul era OkeZOne, era Dtik, era Tifa, itu kan tidak terlalu besar pembajakannya. Nah, kalau di cetak itu lahirnya media *kaya* IFT, Prioritas, itu dia membajak wartawan dengan membayar lebih mahal gitu! Untuk reporter yang biasa dibayar misal 4 juta-4,5 juta, dia berani kasih 7 juta gitu, 6 juta gitu, ya pasti tertariklah! Tetapi usianya cuma dua tahun gitu, malah gak nyampe kali? Prioritas juga begitu. Jadi mereka rata-rata naik gaji hampir 100% dan naik pangkat 2 kali lipat. Misalnya reporter senior seharusnya dia kan naik jadi Ass.Redaktur, di sana diangkat jadi Redaktur. Itu yang membuat struktur perusahaan jadi gak sehat. [...] Orang lebih banyak kan, *kecepatan*. Kemampuannya ya, kemampuan masih reporter gitu, tetapi, nah, posisinya dia bisa meminta gaji lebih tinggi dibanding gaji yang seharusnya.

Wildan: Kang Ulin, kalau kontribusi Bos pemilik media untuk memberi ruang berdirinya Serikat Pekerja itu kan boleh dibilang beda-beda yah?! kaya Dahlan Iskan kan pernah nulis, Serikat Pekerja Pers akan diberi ruang di dunia Jawa Post tapi hanya untuk pekerja yang ngurusi berita, hanya di redaksi aja, karena namanya Serikat Pekerja Pers. Yang di bagian percetakan gak boleh, yang di bagian [...] juga gak diperkenankan gabung di situ. *Entar kaya* di Grupnya Media Indonesia kan diberangus sejak awal kan? Itu ada kontribusi berarti si pemilik itu?

Ulin Niam: Ada! Pemilik itu menjadi titik sentral setelah konsolidasi wartawan. Sebarapa kuat konsolidasi itu kalau kemudian *quot an quot* gak dapat restu dari pemilik media, menjadi sulit bergerak. Makanya butuh diplomasi. Diplomasi yang paling remeh-temeh mulai dari penamaan. Kan harus diakui masih ada beberapa pengusaha yang laergi dengan kata-kata yang berbau kiri, "Serikat." Sehingga di KOMPAS dipilihlah kalimat perkumpulan, di TEMPO dipilih Dewan Karyawan, bahkan ada beberapa di kota-kota lain itu milih nama menjadi Forum Komunikasi. Buat aku *sich* nama gak menjadi pentinglah, yang penting substansinya dia bekerja untuk apa gitu?! Nah, kalau sejak awal ada kecurigaan pada karyawan yang mengkonsolidasikan diri oleh pemodal sebagai sebuah cara membalelo, untuk menghambat kerja perusahaan, ya susah. Butuh pendekatan yang meyakinkan dimana pekerja ini kalau berserikat, berorganisasi, justru akan membantu perusahaan mengelola orang dan meningkatkan produktifitas kerja. Ya, tadi, permissalannya kalau,--seharusnya 500 karyawan itu ditangani oleh HRD semua, urusan peningkatan *skill*nya Kepala Unit-Kepala Unit membantu peningkatan SDM. Tapi karena gak terurus biarkan itu menjadi diurus oleh Serikat Pekerja. HRD itu paling buanter itu 5-10 orang di semua perusahaan. Percuma kalau kita *ngotot*, tapi pendekatan oleh pimpinan media itu gak ada?! Kan, walaupun di UU dinyatakan legal, gak butuh keabsahan dari pemilik modal, bahkan hanya dengan 10 orang aja bisa bikin Serikat! Diakui-gak-diakui oleh perusahaan dia sah untuk beridir. Tapi kan kinerja hari ke hari *day to day* itu kan butuh komunikasi.

Nah, keluhan di banyak tempat itu memang bener, cara berkomunikasi sejak awal itu. Metro TV harus sembunyi-sembunyi membuat Serikat Pekerja. Karena dia tau walaupun dia baik-baik, *mainstream*nya pasti gak setuju. Lah padahal ini ada angin nih, anginnya bisa berubah nih! Apa misalnya? Metro TV Dirutnya yang sekarang ini paham betul itu, bahwa karyawan harus diwadahi. Dia mendukung saja itu. Kalau perlu karyawan bikin Serikat! Tapi memang butuh proses. Nah, *cilakanya*, usulan kita untuk melobi itu, harus dan bukan,--salah seorang kawan kita berperkara itu. Kan sebetulnya AJI kan mau masuk ke Metro TV, udah ketemu sama Dirutnya Metro TV [...] si' Maghribi itu. Orangnya baik, orangnya *open mind* [...] bisa muncul dan kita yakinkan bahwa salah-satu tugas Serikat ini adalah membersihkan perusahaan dalam perusahaan. Kalau Metro TV dibersihkan, maka *income* yang masuk perusahaan tidak ada lagi yang *diuntit*, dicuri. Nah, dia setuju! Tapi gimana ada kawan kita yang kadang gak disukai oleh atasannya, lalu tiba-tiba dikeluarkan begitu saja?! Ya itu kita bertarung dulu, soal itu, soal nanti. Jadi kita kalau Serikat Pekerja menemui pimpinan yang memang *awareness* nya tinggi tentang keberadaan Serikat Pekerja, dia tidak akan kesulitan untuk memungsikan Serikat Pekerja Pers sebagaimana fungsi yang sesungguhnya. Tapi kalau dia menemui tipe pemilik yang *poko'e yo ora*

setuju, ya itu yang susah, dan butuh orang yang menggaransi. Misalnya, kalau si pemilik nya ini gak percaya, maka harus dibawa orang yang bisa meyakinkan! Bahwa ini nggak ancaman, tapi ini potensi dan peluang untuk digarap. Harus dicari *pengapesane* lah! Ya sebagaimana cerita “Perang Barata Yudha” di Tegal Guru Setro kan, semua Kesatria itu kan nyaris pilih tanding dan nggak bisa dikalahkan, tapi selalu ada celah kan?! [...] Bedoro yo *nduwe* kelemahan, nah mencari kelemahannya itu lah yang kadang-kadang tidak sabar! *Opo meneh ne wis* mau tutup perusahaannya! Seharusnya setiap Serikat Pekerja itu mencari titik lemah dimana pemilik modal itu bisa diajak bernegosiasi. Pasti ada lah! *Ne arep ngomong karo* Surya Paloh *angel yo kudu ngejak* Hiwan Lindan, orang yang dipercaya. Kalau Yakob Oetama susah,--yang susah kan anak buah-anak buahnya, ya kalau perlu ngajak *siopo ke’* Romo siapa, untuk meyakinkan bahwa ini bukan ancaman gitu. Dipaksa agar ada injeksi pemikiran dari pihak luar untuk ngomong bahwa ini bukan ancaman.

Wildan: Terus kadang juga ya, Serikat Pekerja itu identik dengan figur Ketuanya, pemimpinya itu lho. *Kaya* mas Bambang Wisudo kan kesannya konfrontatif kan dia?! Sehingga itu mengesankan dia mengancam gitu!

Ulin Niam: Sementara yang lainnya kan lebih halus. Ya memang, makanya harus dipilih. Seharusnya *sich*, tidak boleh ada pengkhianatan di tengah jalan. Gak boleh ada pengkhianatan Serikat Pekerja Pers kepada pimpinan yang dipilihnya sendiri! Seharusnya dia paham, kenapa memilih dulu Ketua yang model gak bisa dialog gitu, dan lebih konfrontatif. Ya itu pilihan waktu itu, kenapa kamu milih dia kan?! Kalau di KOMPAS dulu misalnya, Bambang Wisudo berseberangan dengan [...]Tran, ya kenapa dulu gak milih Tran? Ya dulu ketika kampanye dan ketika pemilihan, kan pemilihannya demokratis kan?! Ada kampanye, tempel-tempel, ada forum debat, ya ketika itu apa yang terjadi? Gak ada upaya meyakinkan bahwa pilihlah aku lebih baik ketimbang yang lainnya! Justru yang terjadi di kemudian hari merugikan. Pengkhianatan itu merugikan Serikat Pekerja Pers di masa yang akan datang. Orang kan takut untuk bersuara! [...] pemecatan kan?! Mereka itu kan gak pernah berhitung gitu lho, pemecatan itu bisa datang kapan pun! Dengan kesalahan yang besar atau sama dengan yang pernah dipecat! Lah, kalau kemudian orang yang dianggap bisa berdialog dan orangnya *cool* tiba-tiba mengalami kasus pemecatan, mau apa dia? Menurutku, Serikat Pekerjaanya itu yang salah milih pemimpin! Nah, tapi *ne ning* wartawan kan *siapo sing akeh* bersuara kan *sing* dipilih, *siapo sing* vokal kan?! Soalnya kalau di wartawan, siapa yang usul ya dia yang melaksanakan! [...]Jusul liputan kan kalau kita yang usul liputan, ya udah kalau bisa kamu yang melaksanakan sendiri kan?! Ya susah kalau harus yang usul yang melaksanakan gitu *lho*. Lagi-lagi ini refleksi kematangan si’ wartawan ketika sebelum menjadi wartawan menurutku yah! ada beberapa wartawan yang menjadikan pekerjaan ini bukan *fashion* dia, dan tidak menganggap bahwa hidup-mati dia itu ada di wartawan, ya dia setengah-setengah juga gitu. Tapi kalau lihat misalnya wartawan yang *fashion* dia itu, ya dia di dunia jurnalistik.[]

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Dicky Irawan
Tanggal Wawancara : 20 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Ketua Serikat Karyawan Indosiar

Dicky Irawan: SEKAR itu kan 2008 berdiri, terus aksinya itu 2010, nah itu udah setahun. 2010, 2011 ada keputusan, ya udah.

Wildan: Ni, saya tanya dari awal ya pak Dicky, bisa diceritakan ulang, awal-mula berdirinya Serikat Pekerja Indosiar ini, apa yang melatar-belakangi dan apa motivasinya ini?

Dicky Irawan: Itu berdiri 2008, 21 April. Nah, itu awalnya temen-temen itu kan ada beberapa yang ikut sekolah Serikat Pekerja yang diselenggarakan oleh AJI. Dari situ mereka mendapat semacam inspirasi lah, gimana memperjuangkan soal gaji, soal kesejahteraan karyawan. Ya cara yang paling diakui ya sebetulnya dengan mendirikan Serikat Pekerja. Karena kalau jalan sendiri-sendiri ya itu mungkin juga akan nanti gak efektif gitu yah, atau mungkin akan disisihkan/disingkirkan atau bagaimana gitu, jadi melalui organisasi. Memang keadaan di Indosiar itu udah makin lama itu semenjak 2005 mulai ini yah kita melihat sebenarnya pemasukan untuk keuntungan Indosiar itu cukup tinggi. Kaya, penghasilan dari AFI dan sebagai macam itu pernah denger?! Nah, itu tidak--bisanya, sebelum-sebelumnya itu suka dibagikan pada karyawan gitu yah, sebagai insentif dan lain-lain. Tapi semenjak itu sudah nggak. Nah, kita melihat ini kok ada beberapa karyawan-karyawan yang kerja di Indosiar itu yang kontraknya lama bener itu! 2 tahun, 3 tahun, 10 tahun gitu yah, gak pernah dinaikin. Padahal, kalau karyawan kontrak itu gak jelas masa depannya gimana? Jaminan sosialnya juga gak ada, terus gaji karyawan gak naik-naik selama 6 tahun. akhirnya disepakati, temen-temen yuk bikin Serikat Pekerja intinya. Saya bukan yang pertama di situ yang dicalonkan sebagai Ketua, itu ada beberapa, saya menolak awalnya. Tapi melihat kondisi yang begitu--*kayanya* saya mesti turun juga ya. Karena kondisi/posisi saya itu sebetulnya nyaman di Indosiar itu udah sangat wah udah bagus lah gitu, hampir dikatakan saya itu gak kurang. Tapi setelah *ngobrol* dengan temen-temen yang lain, [...]kondisi, ini kalau orang dapat gaji, setengah bulan ni udah ngutang nih sama warung Pak Kumis di depan kantor. Baru saya terbuka, saya coba menyelidiki sendiri, saya datang ke *cleaning service* yang setiap hari melayani kita menyiapkan makanan-minuman dan lain sebagainya. Memang kamu digaji berapa? Sekian! *Waduh* kok kecil banget yah?! kamu kontrak atau tetap? Kontrak pak! Ini gimana ni, saya ngeliat tuh Indosiar *gede* gitu tapi kok ini nya gak pas gitu, gak cocok?! Akhirnya saya coba untuk mewakili temen-temen yang sudah saya diajak untuk menjadi calon di Ketua, ya udah saya pegang *dech!* Memang rata-rata kalau di Indosiar itu temen-temen lebih ngelihat figur. Karena memang mereka mencalonkan berapa teman-teman untuk dikumpulin, *wah si' ini gak bisa, si' ini gak ini, gitu.* Gak tahu akhirnya, kenapa jadi saya. Ya sudah saya maju, kita bentuk, kita bikin, diresmikan di tempatnya AJI di Pancoran di Komplek Bir dulu yah?! di situ kan juga ada tempat LBH Press. Nah, di situ, daruratlah bikinnya, di garasinya, kita bikin dan deklarasikan. Nah, mendeklarasikannya itu juga awalnya kita tidak memberitahu/meminta izin, karena memang tidak diwajibkan untuk memberitahu untuk adanya Serikat Pekerja. Jadi rupanya memang sudah pernah sebelum-sebelumnya itu, temen-temen saya yang lebih lama, pingin mendirikan Serikat Pekerja dengan minta izin dulu. Nah, ketika mereka minta izin ke HRD, nah itu sudah *distop*, sudah ditahan, *wah* ini dalam sejarahnya Grup Salim itu gak pernah ada Serikat Pekerja. Mereka patah semangat, akhirnya gak diterusin.

Wildan: Nama resmi organisasi yang diusulkan apa?

Dicky Irawan: Saya lupa ada satu lagi. Tapi saya pikir itu kurang enak gitu yah, saya cuma melihat bahwa itu lebih enak SEKAR aja *dech*, Serikat Karyawan gitu yah. kenapa gak Serikat Pekerja atau Serikat Buruh? Nah, ini juga temen-temen bilang kalau--dalam waktu masa yang itu yah, pengertiannya kalau Buruh itu udah seperti Buruh Pabrik dan sebagainya. Padahal *sich* sebenarnya sama, hanya istilah saja gitu ya, kita pilih karyawan, karena berkarya, Serikat Karyawan SEKAR Indosiar. Terus [...]SEKAR TEOKO dan lain-lain lah kaya gitu, jadi gak mengambil istilah Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Wildan: Karena kalau ada *embel-embel* Serikat itu kan identik dengan kiri, dan perusahaan takut, biasanya kan gitu ya pak?!

Dicky Irawan: Iya betul! Tapi kalau Serikat ini saya beranilah, gitu yah, lain kalau misalnya mungkin kalau temen-temen di KOMPAS lebih seneng denga Paguyuban apa (PKK)?! Kalau TEMPO kan Dewan Karyawan. Nah kita masih lebih agak beranilah untuk itu, namanya. Cuma belakangnya aja Karyawan.

Wildan: Pak Dicky, ada motivasi kesadaran kelas dari temen-temen pada saat itu, kan selama ini kan temen-temen yang bekerja di media enggan disebut sebagai buruh gitu kan, padahal kan kalau kita bicara kesadaran kelas kan identik dengan kelas buruh, kelas pekerja seperti itu kan?!

Dicky Irawan: Kalau kemarin itu sempat ada golongan seperti itu. Maksud saya, posisi-posisi yang sudah merasa nyaman gak mau menamakannya dia sebagai Serikat Buruh atau Serikat Pekerja atau yang berhubungan dengan Serikat lah gitu. Karena di Indosiar itu juga terjadi dua kan, setelah SEKAR berdiri, ada saingannya lagi, yang namanya SEKAWAN (Serikat Karyawan Indosiar), tapi panjangannya sama, tapi judulnya beda, singkatannya beda gitu, yang satu SEKAR, yang satu SEKAWAN gitu. Gak berapa lama tu dua bulan, tiga bulan langsung ditempel gitu kan. Jadi maksudnya diciptakan di sana, saingannya yang pro dengan manajemen. Artinya, yang Ketua nya aja *Manager* di situ. Padahal kita tahu sendiri, *Manager* sebenarnya gak bisa menjadi sebagai Ketua Serikat Pekerja karena dia kaki sebelah sudah di tingkat manajemen.

Wildan: Ketika ide mendirikan Serikat itu tidak direspon positif oleh HRD, apa yang dilakukan HRD terhadap teman-teman?

Dicky Irawan: Kalau *core* dari kami yah, setelah kami berdiri dan mendapatkan surat dari Dinas pemberitahuan pendaftaran, akhirnya Dinas itu datang juga ke Indosiar untuk mensosialisasikan berdirinya Serikat Pekerja di situ yah. Ya kita tetap jalan aja terus. Tapi terlihat di situ sudah ada indikasi bahwa mereka tidak senang. Dengan cara begini, jadi yang pada saat sosialisasi itu, kita tidak diundang sama HRD gitu yah, tidak diberitahukan bahwa sebetulnya Dinas Tenaga Kerja datang ke situ karena terbentuknya SEKAR Indosiar gitu. Tapi pengurus SEKAR tidak diundang? Barulah setelah Suku Dinas itu mengatakan; dimana pengurusnya? Baru saya dipanggil. Saya dipanggil gitu, saya lihat yang di situ saya gak kenal semua, bukan gak kenal, maksudnya bukan orang-orang dari anggota SEKAR Indosiar gitu. Cuma saya *kontek* beberapa teman-teman yang bisa pengurus segera dia datang. Karena itu jam kantor, jam 10 udah jam 12 lah. Beberapa datang yang bisa mewakili lah, tapi yang lainnya kita--setahu saya *sich* itu bukan, itu dari grupnya dari yang HRD bikin, grup tandingan yang dihadirkan. Makanya si' Suku Dinas tadi juga heran, ini mana pengurus SEKARNya?

Wildan: Berapa orang pak Dicky waktu itu anggota yang sudah terhimpun?

Dicky Irawan: Itu waktu awal *sich* masih gak terlalu banyak yah. Tapi temen-temen saya ini--jadi kita ni bikin ada satu *team* perekrutan. Memang dia *tuh* bagus dalam hal merekrut grup gitu yah, jadi bikin bagian-bagian. Jadi setiap kali dia selalu harus, setiap kali acara, karena acara juga ada juga yang malam maupun siang yah, dia bergerilya itu cukup banyak. Dari 1500 karyawan itu hampir sampai kita 1000an lah, 900an sudah masuk jadi anggota. Sebelum nanti semakin berkembang itu, dalam prosesnya berjalan itu pemberangusan berjalan. Di samping juga ada tadi saingannya yang tadi SEKAWAN itu. Terus juga ada pemanggilan-pemanggilan dari HRD melalui Ketua Divisi-Divisi yah, apa namanya, Kepala Seksi lah gitu yah, memanggil untuk mengasih tahu ke bawahannya untuk jangan ikut, tapi ikut yang satunya. Nah, di situ juga mulai tuh, merontok dalam perjalanannya itu. Terus juga *Security* yah, *Security* kan juga punya hak berserikat, walaupun dia *Security*. Jadi mereka tuh bikin acara di Puncak untuk--di situ *dibrainwash*. Mereka mengundang Polisi setempat untuk memberi ceramah, bahwa kalau Satpam, *Security* itu jangan ikut Serikat! Ikutlah aturan Polisi, karena mereka

harus netral. Itu juga terpisah tuh. Jadi setelah mereka jadi anggota, terus diminta untuk pindah jadi anggota SEKAWAN yang satu. Tapi sekarang berubah, menjadi netral gitu, tidak memihak kedua-belah pihak. Dan, itu kita punya bukti-buktinya. Mulai dari *form* yang mereka siapkan, jadi ada temen saya yang aktif juga di bagian *Security* yang perwakilan SEKAR Indosiar. Dia itu, mendapatkan formulir itu yang diajukan, jadi dibuat oleh atasannya, dibikin gitu, tinggal *nyalin*, tinggal nulis gitu. Jadi gini, kalau pengunduran diri itu memang ada tata-caranya, tapi karena ini perorangan, ya berarti pengunduran diri juga harus perorangan. Nah, ternyata mereka membuat *list* pengunduran diri ramai-ramai gitu *loch*, itu salah-satu cara untuk mengurangi jumlah dari anggota SEKAR Indosiar. Nah, kenapa mengurangi jumlah, karena kita akan menuju PKB, salah-satunya adalah begitu organisasi Serikat Pekerja didirikan, langsung menyusun PKB, membuat *draftnya* dan langsung mengajukan. Jadi kalau sudah--dulu kalau gak salah 50%+1 ya istilahnya ya, kalau gak salah, sampai sekarang udah diubah itu kalau gak salah oleh Mahkamah Konstitusi. Jadi, kita udah mendekati itu, dan sudah sampai ke situ tinggal mengajukannya aja itu. Nah, itu yang ditolak, setelah jadi *draftnya* kita ditolak oleh Direkturnya, pak Handoko. Dia bilang, gak perlu ada PKB, yang perlu, sudah ada PP. Kita jelaskan, PP dan PKB itu berbeda gitu. Jadi *detail* lah kita jelaskan tentang perbedaan PP dan PKB. Tapi dia tetap *ngeyel*, tetap gak mau. Ya sudah kita coba lebih rinci lagi perjuangan-perjuangan yang dalam PKB itu kita saring lagi, sehingga, menjadi poin-poin gitu. Nah, poin-poin ini juga yang ada dalam PKB kita saring, kita jadikan 7 poin itu yang kita perjuangkan, yang coba untuk itu ditingkatkan. Yang soal Jamsostek, kerja lembur, terus apa namanya itu, unsur-unsur dalam pengupahan ya, kalau gak salah itu, jadi kalau gaji pokok itu gak boleh lebih besar dari tunjangan. Nah, sebenarnya di Indosiar tunjangannya lebih besar dari gaji pokok. Mereka menghindari kalau namanya, kalau tunjangan Hari Raya kan itungannya dari gaji pokok kan, berarti besar! Nah, dia gak mau gitu, karena dia mengelabuhinya ke sana, nah itu ketauan, kita tulis juga salah-satu perjuangannya begitu.

Wildan: Bagaimana pengurus mengatasi friksi ini, antara SEKAR dengan SEKAWAN?

Dicky Irawan: Nah, gini, di ini kan, orang-orang itu macem-macam isi kepalanya temen-temen saya ini, ada yang garis keras juga ada gitu! Mereka sangat pengen berhadapan langsung gitu secara fisik ada. Karena memang mereka memang kenceng juga! Saya *wanti-wanti* jangan seperti itu yah, jangan sampai terjadi bentrok langsung. Kita tuh sengaja diadukan dalam tingkat yang sePius gitu yah, selevel gitu, diadukan! Kita bukan berhadapan dengan temen sendiri, tapi kita berhadapan dengan yang lebih dari itu di atasnya. Ya, mereka bisa menahan diri seperti itu, itu selalu saya ingatkan!

Wildan: Nah, untuk mengorganisir aspirasi anggota nih gimana pak?

Dicky Irawan: Jadi gini, yang pertama setelah kita berdiri *tuh* kita berikan pemahaman tentang pentingnya mewujudkan PKB. Karena semua itu ada di PKB itu. Jadi kita bikin divisi-divisi, ya jadi *kaya* semacam komisi-komisi lah gitu yah, ada yang membahas kesejahteraan, ada yang membahas upah, dan beberapa bagian. Jadi berkumpul mereka itu, habis itu mereka rapat, di mana aja! Boleh! Lalu berkumpul lagi untuk menyampaikan itu. Kita minta untuk mereka juga menyebarkan. Misalnya tentang jaminan kesehatan lah, apa *sich* yang kurang, nah itu, mereka dapatin masukan, terus mereka salin, mereka rampung. Nah, setelah itu kita bikin pertemuan besarnya, untuk membahas itu ramai-ramai, itu yang kita tuangkan dalam PKB.

Wildan: Kalau jalur komunikasi yang sering digunakan, lebih ke formal atau informal waktu itu pak?

Dicky Irawan: Begini, waktu dulu *tuch*, kita punya pertemuan rutin, formal. Itu dua minggu sekali. Awalnya seminggu sekali. Tapi jadi dua minggu sekali. Nah, itu setiap hari Rabu. Dan, saya sudah ingatkan, setiap hari Rabu tolong siapkan waktu untuk kita ngumpul bersama. Bagus responnya! Itu awalnya kita di kantin Indosiar, tapi setelah itu sudah kita pertemuan besar, itu mulai ada pelarangan. Jadi kita gak boleh menggunakan kantin. Jadi, pengarsipan itu penting ternyata! Itu kita belum ada masalah ke depannya hubungan industrial ke Pengadilan Negeri. Itu yang kita selalu simpan. Jadi Alhamdulillah, SekJend saya ini rapih dia dalam hal

administrasi. Dia menghimpun semua surat, dia susun, dia rapihkan data-data tertulis itu. *Eh, ndilalah* ternyata itu penting pada saat kita menjadi berkasus. Nah, itu pertemuan formal. Terus pertemuan lain, setelah kita pindah dari kantin, pindah ke warung Padang di luar kantor. Jadi kita berbasis di situ setiap Rabu. Jadi kita *urunan* aja, makan tentunya bayar sendiri-sendiri yah, tapi tetep menjaga. Dari sekitar jam 7 an lah sampe jam 9-10. Ada liflet juga, itu juga penting *banget* karena, tadi bagaimana mempromosikan PKB, bagaimana itu Serikat Pekerja? Mereka juga banyak yang belum tahu, apa *sich* pentingnya Serikat Pekerja bagi mereka? Apa gunanya kalau orang sudah masuk Serikat Pekerja? Ternyata mereka merespon bagus! Sampai kita rencananya dulu bikin--jadi kalau temen-temen kalau pengen buka usaha apapun, bisa masuk di kolom itu gitu. Misalnya, promosi jual motor gitu yah, jadi itu kan efektif banget! *Simple* itu, cuma fotokopi, bolak-balik, dilipet jadi 3, liflet biasa gitu *kaya* brosur-brosur gitu terus dibagiin setiap divisi atau di depan kantor. Terus yang terakhir itu ada juga *volunteer* mereka bikin FB. Tapi sekarang FB nya sudah ilang, karena sudah selesai masalahnya. Orangnya *sich* sebenarnya masih di dalam. Sampai sekarang saya belum tau, itu siapa orangnya? Tapi dia pro, dia tidak menamakan namanya siapa dia cuma nulis--dia bikinlah mulai dari tokohnya, orangnya, sampai...

Wildan: Setelah kepengurusan terbentuk, berarti pengurus langsung memetakan isu-isu apa saja yang akan dihadapi yah? Di luar PKB, ada isu lain yang menjadi perhatian, atau fokus hanya di PKB aja?

Dicky Irawan: Tentunya fokus pada PKB, tapi sebelum itu semua, kita *tuch* harus pandai menarik simpati sebetulnya yah kepada teman-teman, menyelenggarakan acara-acara sosial. *Kaya*; donor darah, terus pembuatan SIM/STNK keliling itu kita undang Polisi kan deket *tuch*, dengan "Hallo Polisi" kan bisa komunikasi. Jadi bagian, teman-teman dari *News* bisa *nqontak* orang ke sana. Terus pengobatan gratis buat warga sekitar. Nah, itu di awal itu seperti itu dulu. Jadi, memang tidak langsung ke arah perjuangan yang keras itu nggak ya. Minimal itu dulu. Karena memang teman-teman masih belum paham gitu *Iho*. Jadi, kita lebih baik ke sana dulu aja *dech* gitu, itu beberapa kali itu berjalan dengan lancar. Walaupun juga ternyata, banyak juga hambatannya *tuch*, tidak boleh melakukannya di jam kantor, donor darah itu. Padahal sebelumnya pernah juga terjadi donor darah tersebut, itu gak masalah di jam kantor. Waktu itu HRD yang bikin. Waktu itu kita bikin di hari Minggu. Ini kan susah janjian sama orang PMI kan, karena berubah gitu. Itu pun ada tanda-tanda seperti apa, surat-suratan kita, secara ini, kita akan mengajukan, ya itu, kita *file* semua. Jadi, pertama itu dulu, ya, habis itu baru ke arah PKB. Kira-kira program untuk sosial itu kurang lebih 6 bulan lah berlangsung, terus udah itu masuk ke perencanaan pembuatan PKB, karena kita juga harus jaga stamina itu, membuat, nanti juga berunding, sebenarnya kita belum punya pengalaman bagaimana berunding. Nah, kita Tanya-tanya di temen-temen TEMPO, Majalah SWA, ya dari Federasi itu Serikat Pekerja Media, gimana *sich* perundingan, gitu?

Wildan: Waktu itu total jumlah pengurus, berapa pak?

Dicky Irawan: Pengurus itu yang inti itu, Ketua, Sekretaris, Bendahara, Wakil, terus ada 3 divisi. Kurang lebih 8 lah. Tapi nanti itu dipecah lagi, ada bagian-bagiannya lagi tuh, Koordinator istilahnya. Jadi misalnya, Studio, Koordinator Studio. Terus ada juga Koordinator Bagian Lantai. Jadi, Lantai 3, Lantai 2, Lantai 1 gitu. Karena kalau--ada juga perbagian itu, tapi ada juga perLantai yah, perlantai cuma lebih mempermudah dalam hal koordinasi keuangan/iuran. Iuran penting sekali! Jadi, Lantai 2 dengan berbagai macam orang/bagiannya itu dia mengkoordinir, selama dia berada di Lantai 2 yah, dia yang mengkolek. Dipertanggungjawabkan, terus diumumkan di Majalah Dinding yang ada di Indosiar. Buatnya juga *simple* itu, tidak terlalu rumit lah, seperti pertanggungjawabn Jum'atan gitu yah. terima sekian, buat pengeluaran nya apa? gitu aja, *simple*, jadi gak usah terlalu ribet-ribet lah.

Wildan: Jadi itu mengkoneksikan banyak unit atau banyak divisi yah?

Dicky Irawan: Iyah! Karena ada yang pekerja lapangan yang *kaya* di IFT, IFT itu; Kameraman, *Lighting*, Audio, ada juga orang Studio yang kerjanya cuma di Studio juga tapi juga kadang mesti sempetin di luar. *Security*, sebagian Administrasi Keuangan kan tetap dia tidak keluar-keluar. Kalau kami di bagian Produksi yah, kadang di luar, kadang di dalam.

Wildan: Pak Dicky, setelah isu terpetakan dengan baik, kemudian dialog dilakukan dengan teman-teman Serikat Pekerja, ada konsep, ada perumusan, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh Serikat Pekerja apa, berdialog dengan perusahaan?

Dicky Irawan: Ya, berdialog dengan perusahaan. Tetep. Jadi kita memang sesuai dengan jalurnya lah gitu. Setelah semua terkumpul, PKB pun, *draft* sudah kita pegang, udah kita kirim surat kepada manajemen. Langsung! jadi kita gak mau perwakilan, gak mau dengan HRD, gak mau dengan yang--pokonya Direktur Utama. Selalu suratnya gitu! Karena kita menganggap itu sejajar gitu yah, antara serikat Pekerja dengan pengusaha. Nah, kita minta waktunya itu. Berkali-kali, ngelobi, surat juga, selalu kita minta tanda terimanya, jadi jelas semuanya, tertulis! Setelah dua-tiga kali ya kita mengadakan perundingan tidak digubris. Coba kita rangkum *dech* PKBnya, isinya apa saja, nah itu ada 7 poin. Nah, 7 poin, kita coba lagi tahun berikutnya untuk diajukan, ini aja *dech* dulu diperbaiki gitu, itu pun juga tidak digubris!

Wildan: Artinya, ruang dialog tidak disediakan oleh perusahaan?

Dicky Irawan: Tidak disediakan! Jadi semacam apa yah? diterima *sich* diterima gitu, cuma setelah itu, kita dimentahkan, tidak dianggap, gak diajak ngomong. Kita lebih banyak aktifnya lah, karena tidak yang inisiatif dia yang memanggil kita!

Wildan: Nah, kendalanya apa Pak Dicky? Kalau dari pengalaman pak Dicky sendiri, kenapa sampai perusahaan tidak membuka ruang dialog? Apakah karena memang ada semacam ketakutan, kalau saya wawancara sebelumnya kan, Serikat Pekerja itu seperti ancaman gitu kan, kalau di KOMPAS itu seperti itu, karena pak Yakob tidak menyukai konflik gitu kan?! Sehingga, kultur yang dibangun di KOMPAS adalah menjauhi konflik. Ngapain *sich* berserikat? Yang penting gaji sudah bagus gitu kan, Anda sebagai karyawan sudah nyaman bekerja di KOMPAS gitu. Kalau yang pak Dicky rasakan apa?

Dicky Irawan: Saya lihat gini yah, antara Pimpinan sama level berikutnya di bawah di tingkat manajemen itu, saya lihat tingkat Manajer ini banyak bermasalah, banyak bermain. Jadi, saya gak tau apakah sistem nya dibentuk seperti itu? Jadi, seperti ada kaya perusahaan di dalam perusahaan. Jadi, keuntungan yang didapat itu tidak diberikan sepenuhnya untuk karyawan. Jadi misalnya kalau ada penjualan-penjualan iklan itu mereka bikin perusahaan sendiri, yang mereka tampung untuk dikelola oleh mereka, baru dikasih ke Indosiar. Indosiar juga, banyak soal ketenagakerjaan seperti tadi, soal karyawan kontrak, itu mungkin Pimpinan gak tahu gitu? Kok, ini ada lagi *sich* karyawan kontrak?? Seharusnya kan sudah diberesin gitu?! Tapi dari manajemen yang di bawahnya itu, masih aja ngontrak terus-menerus diperpanjang dan sebagainya. Nah, itu yang pemahaman seperti itu kurang! Mereka gak ngerti lah, sebenarnya kita kasih masukan tapi tetep *ngeyel*. Gak mau dianggap, *ah elo, gue udah tau, gue juga udah baca, kaya gitu-gitu*. UU nya *gue udah* baca! Tapi ternyata, setelah kita adakan mediasi dengan Kementerian Tenaga Kerja, di situ terbongkar! Memang bener *sich*, harus ada pembenahan. Dan, fungsi Serikat Pekerja untuk memberitahu seperti itu, sudah benar! Tapi mereka, keburu itu terbongkar dan sebagainya. *Toch* akhirnya, yang sekarang ini manajemen abis semua kan setelah dibeli oleh SCTV. Diberesin, regim-regim yang dahulu itu dikeluarkan lagi tuh istilahnya, mungkin dengan pembayaran yang lebih baik dan sebagainya, diselamatkanlah Indosiar itu.

Wildan: Artinya, ini yah, sebenarnya temen-temen Serikat Pekerja itu membantu untuk mengetahui ketidakberesan di perusahaan, karena banyak orang yang punya tokonya di dalam Supermarket.?!

Dicky Irawan: Nah, mereka tidak mau itu terusik gitu! Kenyamanan itu mereka tidak mau terganggu! Dan, itu tadi, sudah merasa nyaman yang gak lah terganggu gitu kerajaannya gitu kan?! Tapi si' ini kecil-kecil ini, kok, makin tau, makin tau, banyak sekali gitu yang memberi informasi saya secara tidak langsung yah, terutama mereka yang mengundurkan diri, mereka member informasi ke saya, mengasih data-data. Ini gila juga yah, *gue bilang!* nah, kita ungkapkan saat dialog dengan DPR. Kita *beberin* tentang Jamsostek yang tidak diberikan, jumlah Jamsosteknya berbeda dengan laporannya, itu juga ada. Jadi, potongannya yah terutama yah, itu berbeda. Satu lagi, dana pensiun (DPLK), itu juga. Perusahaan merasa itu memiliki DPLK yang dia sudah bagikan kepada karyawan. Tapi mereka, kalau karyawan itu keluar, ditarik lagi gitu *lho*, apa yang mereka kasih, nah, itu kan udah gak bener!

Wildan: Sempat ini gak bang, melakukan gaya komunikasi konfrontatif, kan kalau Serikat Pekerja ini kan terbelah nih gaya komunikasinya, dialogis sama konfrontatif. Kan, dialog sudah dicoba dilakukan berkali-kali, berkirim surat, ingin bertemu, ingin berdialog dengan Direktur, tapi gak digubris?

Dicky Irawan: Ya, itu kemarin yang kita pernah aksi tanggal 11 Januari 2010. Itu yang pertama kalinya mengadakan unjuk rasa di dua tempat. Dalam satu hari itu kita pagi di depan Indosiar, habis itu pindah ke Indosemen. Berharap di situ bisa ketemu dengan Pak Antony Salim. Tapi tetap saja Pak Antony Salim gak mua ketemu, gak ada, perwakilannya aja gak apa-apa, kita tetap suratin. Setiap perkembangan kita suratin! Rupanya di situlah, mungkin, walaupun kita tidak bertemu, tapi surat-surat itu mungkin dipelajari barang-kali yah, saya juga kurang tahu, tapi pada kenyataannya itu akan diaudit juga oleh mereka, manajemen yang kemarin.

Wildan: Jadi mulai terbukanya perseteruan antara SEKAR dengan Direksi, dengan Manajemen itu, pada tanggal itu yah?

Dicky Irawan: 11 Januari. Itu kita ambil pada saat Ulang Tahun nya Indosiar. Sebelumnya ada juga *sich* aksi. Cuma aksinya itu tidak terlalu--gini, jadi mereka itu menganggap bahwa usulan-usulan yang ada itu adalah usulan-usulan dari pengurus saja! Bukan keinginan dari teman-teman. *Wah*, ini cuma kalian *aja* ni kaya nya yang mengharapkan seperti ini! Mereka tidak mau menerima pengurus! Ya udah, kita persialhkan anggota untuk bertemu, sama juga hasilnya, pasti begitu juga, ya itu-itu juga temen kita juga! Barulah di situ, setelah kita beritahukan bahwa kita mau adakan aksi, mereka bilang: "silahkan aksi, unjuk rasa!" Ya udah kita komit, 11 Januari kita bikin. Tapi setelah 11 Januari itu, *wah* itu banyak sekali, ada Suku Dinas juga datang, mengharapkan untuk tidak terjadi aksi unjuk rasa. Terus pada saat aksi itu mereka mendatangkan Marinir, dengan membawa satu truk nya diparker di situ. Polisinya berjajar, Polisi udah *oke* lah. Cuma kalau Marinir berlebihan gitu yah menakut-nakutinya. Terus pengacau sinyal ditaruh di atas semacam--jadi selama kita aksi itu gak bisa itu HP itu *konek*? Saya bilang, Kita bisa lihat, ada itu di atasnya, kalau gak salah di SEKAR.blog.spot. kalau gak salah di situ ada gambarnya. Jadi, ya udah kita praktikan di situ, coba temen-temen keluarin semua, HP coba ke temennya, bisa gak? Gak ada yang bisa! Sampai seperti intimidasi!

Wildan: Berapa kali aksi seingat pak Dicky?

Dicky Irawan: Dua. Kemarin 11 Januari itu, terus habis itu 11 Maret ya, itu lebih keras lagi! Di situ bahkan mereka bawa-bawa *Body Guard*. Jadi *Body Guard* itu diambil dari, dulu Indosiar punya acara "PANCO," *Body Guard-Body Guard* itu yang diajak untuk menjaga gitu yah. Jadi kita berhadapan--diadu lah, seperti itu. Temen-temen kita juga sebetulnya, kita kenal, karena kita produksi kan?! Tahu siapa! Dia juga karena dibayar, ya membela yang bayarlah gitu kan?! Terus, Ibu Ribka itu juga datang di sana, dari Komisi IX. Ketemulah di rapat, di

lantai 3. Kita berembug di situ, udah. Sama si siapa yah, eh, Dirjend PHI, ibu siapa, saya lupa satu lagi tuh? Ketemu di lantai 3, udah, dirembug-an di situ tetap aja! Mereka akan melakukan istilah mereka itu efisiensi. 300 karyawan yang aktif di Indosiar itu udah siap-siap! Nah, itu unik juga, jadi mereka itu bikin waktu untuk pendaftaran untuk pengunduran diri secara terhormat istilah mereka, dari tanggal berapa sampai tanggal berapa.

Wildan: Di tahun berapa itu pak?

Dicky Irawan: Di tahun 2010. Nah, saya tuh gak mau, gak ikut dalam pendaftaran. Kalau gak salah sampai Februari barapa gitu yah, setelah Februari itu, karena tidak ada yang mendaftarkan ke sana, memang ada juga yang udah siap mendaftar untuk mengundurkan diri. Tapi pengurus tidak yah, baru pengurus dipanggil. Dipanggilin untuk mulai dieksekusi. Dipanggilin surat-pemanggilan pertama, dia bilang Biparted Pertama, Biparted Kedua, dan seterusnya.

Wildan: Oke, berarti sepanjang kepengurusan Pak Dicky, Pak Dicky secara subjektif ni yah penilaiannya, merasa berhasil apa nggak nih? Kalau dalam catatan yang terpapar di media yang dibacakan, pada akhirnya kan gagal yah temen-temen Serikat Pekerja Karyawan Indosiar gagal memperjuangkan aspirasinya. Tapi kalau dibaca secara lebih detail kan memang, faktor manajemen ini yang memang gak mau ngebuka, gak mau dialog kan, seperti itu yang saya pahami sebagai pembaca?

Dicky Irawan: Kalau dilihat dari fase kepengurusan saya merasa bahwa saya belum sempat melakukan regenerasi. Nah, itu saya merasa gagal di sana. Jadi, tidak ada lagi yang melanjutkan perjuangan ini. Tapi pada saat kita berjuang di sana, itu sudah bisa dibilang 50:50. Jadi, temen-temen, saya mengatakan bahwa memang kalau kita lihat saya dan pengurus diajukan di PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) itu, saya secara ini kalah, sampai ke Mahkamah Agung. Tapi, perlu diingat, pada saat kita mengajukan ke Pengadilan Negeri Jakarta Barat, kita menang di situ! Karena di situ kan kita mengajukan juga ke PN Barat secara Perdatanya. Walaupun tidak dipenuhi ganti-rugi, tapi mereka diharuskan meminta maaf melalui media massa. Nah, mereka yang banding, gitu. Tapi itu tidak sempat terjadi. Karena sudah peralihan! Manajemen dibeli oleh MTech, Elang Motor Technology. Nah, MTech itu melihat, sebegitu banyak tuntutan yang ada, termasuk *cleaning service* yang tidak mendapatkan Jamsostek dan juga UMR nya di bawah, terus juga *Dubber* (Sulih Suara) yang mereka juga karyawan kontrak dan juga tidak dapat Jamsostek. Itu kita itung berapa totalnya? Itu kita ajukan. Itu semua dibayar manajemen baru. Jadi mereka minta untuk permasalahan yang mengenai pekerjaan yang melibatkan SEKAR Indosiar, itu dibereskan. Termasuk itu tadi! Jadi, hampir kemarin itu sempat sudah mau masuk. Jadi selama kami masih di luar, kan kita itu gak boleh masuk yah ke Indosiar, jadi istilahnya dirumahkan, gak boleh datang. Tapi kami masih berjuang, gitu, di luar. Ada 6 orang karyawan yang dia itu pekerja harian terus-menerus, sebagai pembangun *setbuilder* gitu, mereka di-PHK juga, dibersihin. Tersisa 6 orang ini yang berjuang. Mereka meminta haknya. Karena gini, mereka itu bekerja secara terus-menerus tanpa henti. Berarti kan mereka itu dibutuhkan oleh Indosiar! Gak bisa disebut sebagai pekerja harian. Nah, itu kita perjuangkan! Nah, mereka juga mendapatkan hak-haknya. Jadi kita hitung aja, dihitung dari UMR nya minimal berapa? Terus Jamsosteknya berapa? Kira-kira ini nya? Kita ajukan. Itu terpenuhi! Itu hampir waktu itu masuk ke ini--udah masuk PHI, udah masuk saksi, udah sampai ke kesimpulan. Kesimpulan kalau gak salah 2 minggu yah, di sana. Mereka langsung minta untuk itu diberhentikan, langsung dipenuhi aja, apa yang ada di tuntutan itu. Jadi belum sampai keputusan. *Wah*, kita juga ragu tuh, apa bisa begini? Kita konsultasi sama Pak Soleh Ali dari LBH Pers, bisa pak! Selama belum putusan keluar, masih dalam hal ini, kita bisa mengajukan. Akhirnya masuk itu. Jadi sebelum ada putusan. Kalau udah ada putusan, ya bisa 50:50 juga *sich*, bisa kita yang menang, atau kita yang kalah, tapi kita juga naik juga ke Mahkamah Agung. Lebih panjang lagi kan?! Nah, *kaya* nya pas menyadari pihak SCTV atau

MTech itu minta jangan sampai ke arah sana gitu. Mungkin modelnya kaya KOMPAS *kali gitu* yah, untuk tidak perlu dibesarkan, tidak perlu dipermasalahkan, udah diakomodir aja, selesai gitu. Nah, seperti itu.

Wildan: Berarti kalau dilihat dari segi yang diterima oleh teman-teman, seperti yang dituntut itu, boleh dibilang berhasil dong pak Dicky?!

Dicky Irawan: Iya! Bahkan semua itu kita gak pernah ada yang berkurang dari tuntutan itu. Itu sudah dipenuhi. Dan pihak berikutnya, maksud saya manajemen berikutnya, itu memanggil kita, kita untuk bertemu, untuk membicarakan soal ini, apa yang seharusnya dilakukan? Jadi kebalikannya *nih*, kalau dulu kita gak pernah diajak, sama manajemen lama, tapi sama manajemen baru malah justru minta masukan! Walaupun kita sudah berada di luar, gitu yah! Jadi saya bilang, pertama, kesejahteraan karyawan dulu! Mereka sepakat! Bener, kesejahteraan. Dalam waktu 3-4 bulan itu sudah menghasilkan besar buat Indosiar! Dirapikanlah ini nya yah, *kaya* soal [...] itu udah gak ada lagi, soal pajak diberesin, dan lain-lain. Jadi, gini, Indosiar itu seperti *kaya* sapi perah. Banyak sekali perusahaan-perusahaan kecil, perusahaan-perusahaan yang pemilik gitu, yang selalu menyusu melulu ke dia, sehingga, ini kasihan bener gitu *lho*. Udah kurus, udah disedotin, gak memberikan keuntungan lagi, seperti itu! Jadi misalnya nih, ada restoran buka, misalnya punya si pemilik. Tapi karyawan di situ *tuch* gak ada karyawan Indosiar atau dia pekerja Indosiar, yang membanggunya, yang mensetnya. Sementara gajinya tetap gaji sama, gaji karyawan Indosiar juga! Harusnya kan kalau udah dua perusahaan yang berbeda ya setidaknya dia memberikan kelebihan. Tapi dia selalu meminta fasilitasnya, dari Indosiar. *Kaya* Elsinta gitu. Elsinta itu alat-alat Indosiar semua. Dan, pada saat kejadian kemarin itu, barang semua itu, ditarik lagi! Jadi yang udah keluar, dibawa ke sana, ke Elsinta, untuk *setting* dan sebagainya, diambil lagi. Nah, itu mereka minta bantuan untuk melacak itu semua, dan bener ketahuan. Nah, orang-orang yang sudah melakukan ini semua sudah gak ada lagi? Sudah dibereskanlah gitu.

Wildan: Ya artinya MTech masuk ke Indosiar itu kondisi masalah ketenagakerjaan sudah *free and clear* gitu yah?!

Dicky Irawan: Iya! Sudah bagus! Kalau menurut kami *sich*, itu jauh lebih baik lah ketimbang yang kemarin!

Wildan: Dan, teman-teman yang diperjuangkan melalui Serikat Pekerja merasa puas pak Dicky? Karena pada akhirnya kan harus berakhir di meja hijau gitu!

Dicky Irawan: Oh ya, kalau mereka--jadi sejak awal, kita harus punya komitmen. Dari 22 orang itu, semenjak keputusan PHI kita kalah, itu 5 mengundurkan diri. Ini kita sangat sayangkan! Tapi tetep gimana yah, pasti ada lah, gak mungkin semuanya akan berjuang? 5 mundur, mengambil, menerima keputusan itu. Nah, sisanya 17, langsung naik lagi ke Mahkamah Agung. Nah, 5 ini yang bisa melemahkan kita. Itu memang terjadi. Itu menjadi, istilahnya apa yah, kalau di persidangan itu Kontra Memori ya istilahnya. Untuk menjadi bahan penguatan mereka bahwa ternyata yang 5 ini menerima. Nah itu yang diajukan ke Mahkamah Agung oleh mereka. Nah, 17 terus berjuang, sampai akhirnya 17 ini juga putusan MA kalah! Tapi mereka juga sudah siap dengan kondisi seperti itu!

Wildan: Kalahnya, dimana pak Dicky, bisa dijelaskan?

Dicky Irawan: Kalahnya, tu, gini, perjuangan kita kan sebenarnya pemberangusan Serikat Pekerja. Kan kita tidak menerima. Bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan itu sebenarnya adalah pemberangusan Serikat Pekerja. Kita dalam memperjuangkan PKB itu, kita di PHK. Jadi, seharusnya kita gak di-PHK! Seharusnya saya dan teman-teman berhak tetap bekerja di Indosiar. Nah, itu kita kalah di situ. Harusnya PHK itu menurut pengadilan itu sudah berjalan sesuai aturan. Sehingga, perusahaan itu menang, artinya mereka berhak untuk memPeHaKa.

Tentunya digantikan/diberikan pesangon dan sebagainya, sesuai ketentuan. Memang benar sesuai ketentuan. Tapi ada hal lain yang dia tidak masukan, soal tunjangan. Nah, tunjangan itu tidak dimasukan dalam komponen pesangon. Tunjangan yang terus-menerus, yah. Jadi gini, kalau misalnya tunjangan yang terus-menerus, itu sebenarnya masuk dalam komponen penghitungan upah. Upah itu terdiri dari gaji dan tunjangan. Nah, mereka hanya memperhitungkan gajinya aja, nah, tunjangannya tidak! Nah, tunjangan ini, kita gugat lagi, melalui Dinas Tenaga Kerja, bahwa mereka harus memasukan unsur tunjangan ini. Nah itu setelah manajemen baru, itupun dipenuhi lagi. Jadi sekian lama, itu tidak ada namanya tunjangan itu diperhitungkan, tapi kita bikin dalam gugatan baru, yah, kita ajukan ke Dinas Tenaga Kerja yang sengaja memfasilitasi, dan mengeluarkan surat anjuran, bahwa mereka berhak menerima tunjangan itu. Nah, itu sama manajemen baru tidak digubris. Nah itu udah kita siapkan, satu peluru lagi nih, buat masuk ke PHI. Tapi semenjak ada manajemen baru masuk, nah itu *distop* ama dia, langsung diberikan, berdasarkan anjuran, gitu. Jadi belum masuk ke PHI, tapi anjurannya sudah dipenuhi.

Wildan: jadi main aman ya MTech ini?!

Dicky Irawan: Kaya nya Mtech, saya pikir gini, dia melihat ini energi kan lama gitu. Ketimbang lama berhadapan dengan kita yang begitu kuat di luar dengan jaringannya, mereka lebih baik, ya udah diselesaikan aja di situ.

Wildan: Sepertinya sama dengan yang dialami oleh teman-teman Jakarta News FM nih pak Dicky. Jadi Jakarta News FM itu kan punya Rizal Ramly (manta Menko Perekonomian itu) dia punya radio kan?! Kemudian dibeli oleh KOMPAS, jadi *Automotion*. Nah, ketika KOMPAS masuk, sebenarnya teman-teman Jakarta News FM itu sudah terima pesangon dari si Rizal Ramly nya ini, sesuai permintaan, dah, kasih pesangon, oke. Dan, dan teman-teman, minta lagi juga sama manajemen baru, menggugat juga kan, dikasih sama KOMPAS! Bahkan lebih besar. Jadi mereka dapat *double* (sambil ketawa-ketawa). Dapat *double* nih Dan kita! Dari Rizal dapat, dari *Auotomotion*nya dapat, dari manajemen yang baru. Ya udah berarti berhasil dong! Ya lumayan lah, bisa nerima 30 juta mereka dari KOMPAS.

Dicky Irawan: Tapi posisi udah gak bisa masuk lagi?

Wildan: Gak bisa! Karena memang pada saat Jakarta News FM itu dijual, kondisinya memang *colaps* kan. Nah, Rizal Ramly sebagai pemilik, bertanggungjawab, ya udah, Anda saya PHK, kita kasih pesangon sesuai peraturan.

Dicky Irawan: Artinya Serikat Pekerja bisa mencari atau bagaimana sebuah organisasi menjadikan wadahnya untuk memperjuangkan ke sana yah. Tergantung apa yang mau dia perjuangkanlah gitu. Tapi secara organisasi itu baiklah yah. Ya itu yang dialami di Indosiar gitu. Jadi HRD yang berfungsi ini buka HRD, bukan *Human Resource Development*nya tapi hanya sebagai personalia gitu. Hanya menerima orang ijin cuti, ijin haid, dan sebagainya. Tapi pengembangannya gak ada? Itu juga kita usulkan dalam 7 poin yang kemarin itu, salah satu yang mohon diperhatikan gitu. Jadi karyawan itu sebenarnya aset kan?! Itu yang harus dikembangkan! Mesti ditumbuhkan lagi, bagaimana untuk bisa--apalagi di bidang kreatif, gitu di bidang TV. Kita lihat, makin lama Indosiar makin menurun setelah itu.

Wildan: Apa ini menjadi kendala sendiri pak Dicky? HRD ini Mungkin gak punya visi *kali*?

Dikcy Irawan: Saya lihat *sich* ke sana. Seumpama kami yang dari HRD nya, kami akan lihat benar, lebih baik saya mendelegasikan itu ke peran Serikat Pekerja. Misalnya saya ni HRD nya, saya melihat *wah nih* potensinya bagus nih! Dia yang tau permasalahan seluk-beluk di lapangan yang memang pekerja kan tahu masalah masing-masing. Lebih baik difungsikan sekaligus, dijadikan PR lah ibaratnya. "Pengurusnya yah? ya udah, coba bikin apa ini nya, apa sih yang perlu--bisa gak kamu kembangkan itu misalnya dalam satu program ke depan, untuk

meningkatkan kemampuan karyawan di bidang kepemimpinan dan sebagainya, coba bikin program seperti itu!” itu lebih bagus, dia akan lebih berkurang pekerjaannya malah gitu. Kita malah yang terbebani jadi nya jadi PR. Ya gak apa-apa kita akan kerjakan juga. Orang itu meningkatkan kesejahteraan kan?! *Kaya* misalnya tadi donor darah itu kita ambil, penasehat pekerja kita ambil. Kita ambil itunya, yang biasa dikerjakan HRD gitu. Seperti-seperti itulah malah harus dikasih, fungsinya lebih dikasih PR lah untuk mengerjakan itu.

Wildan: Bang Dicky, pada saat itu menghadapi ini gak, selentingan-selentingan gitu pada saat kepengurusan? Selentingan dalam bentuk ancaman, nanti yang aktif akan diberangus atau apa gitu, atau memang sudah terasa betul?

Dicky Irawan: Oh, udah siap saya! Ya kalau dari temen-temen mengatakan, kalau pengurus itu kan, karyawan juga! Berarti ada kemungkinan untuk di-PHK dan sebagainya. Ya ada, semua ada, semua bisa aja terjadi! Dan, mereka semua udah paham. Saya cuma mengingatkan pada teman-teman saya, saya mau jadi pengurus itu, asal benar-benar *diback-up* oleh seluruh teman-teman! Jangan sampai ada yang menelikung/berkhianat! Tapi tetap aja itu pasti ada gitu, yang menelikung pasti ada. Memang sudah kondisi yang mesti saya hadapi, saya harus berjiwa besara aja lah.

Wildan: Jangankan di sipil yah, di militer aja yang berkhianat ada yah?! (hahahahaha..)

Dicky Irawan: Dimana-mana ada mas seperti itu! Kalau udah memahami kondisi itu, saya jadi lebih legowo, lebih siap. Artinya, udah tidak--oh iya, memang begitu kok! Tinggal kita menyiapkan diri bagaimana proses menguatkan teman-teman yang lain itu aja. Jadi memang banyak sekali teman-teman saya dari yang 22 itu yang sakit hatinya, ada juga pengurus yang, dia udah ngambil duluan nih pak, bagaimana? Padahal pengurus?! Saya bilang, itu haknya dia sebagai karyawan. Memang benar, bahwa pengurus itu tidak boleh ngambil, idealnya begitu. Tapi sampai sebatas kita bisa nahan dia? Nggak! Ngambil penawaran gitu. Gak bisa kita tahan, itu haknya dia sebagai karyawan boleh. Tapi memang, idealnya tidak! Gitu. Tapi ya, ya sudah, kita mau berjuang tidak, gitu? Ya, udah, kita berjuang sama-sama, gitu aja. Gak usah mikiran yang itu, gitu. Tinggal gimana perlawanannya lah supaya memperkuat.

Wildan: Berarti ini yah, pak Dicky, perjuangan teman-teman Serikat Karyawan Indosiar, dari segi tuntutan ni bisa dibilang berhasil yah?!

Dicky Irawan: Iya, dari segi tuntutan bisa berhasil. Karena tujuannya *tuch* sebetulnya apa *sich*? *Ending-endingnya tuch* adalah kesejahteraan. Setelah 4 tahun, dari 2008 sampai 2012, itu udah 4 tahun sekarang, akhirnya pun juga teman-teman yang masih di sana juga kesejahteraannya juga bagus. Mereka sudah mendapatkan bonus yang bertahun-tahun mereka tidak dapatkan! Tahun 2012 kemarin sudah keluar. Walaupun MTEch itu baru setahun berada di Indosiar, tapi mereka itu udah merinci bener lah gitu yah. Mana yang tidak perlu, itu udah dipangkas. Peluang-peluang yang banyak bocornya mereka tambal segera. Itu yang bagus kan berarti kan?!

Wildan: Berarti buahnya dirasakan oleh teman-teman sekarang yah?

Dicky Irawan: Iya, tapi gak masalah. Walau kita udah keluar, Kalau rizki *sich* gak bakal ketukar *dech* mas! Silahkan teman-teman, pokoknya kalau--mohon maaf, kalau saya ke sana tuh udah *kaya*--*waduch* ramai pasti di situ *tuch*! Ngucapin selamat, sampai saya gak mau *kaya* begitu, udahlah yang penting kalian bekerja aja di sana! banyak juga di FB, kaya misalnya, gimana kabarnya, lagi ngerjain apa? gitu, gitu-gitulah, seneng!

Wildan: Total, berapa lama pak Dicky mengurus Serikat Pekerja ini, berapa tahun?

Dicky Irawan: Kalau kepengurusan kan 3 tahun yah, 2008-2011. Berarti yang efektif itu sampai 2010. Jadi masa setahun itu saya berada di luar. Tapi masih tetap sebagai karyawan dan pengurus. Jika ada masalah di dalam, saya coba tangani, walaupun posisi saya di luar gitu.

Wildan: Masa 2011 ini, masa ini yah, sengketa kebijakan?

Dicky Irawan: Iya, 2010-2011, lebih banyak saya ke jalanan lah istilahnya tu yah. Dengan teman-teman KSN, teman-teman Federasi, teman-teman AJI, advokasi dan wow, segala macam lah.

Wildan: Jabatan terakhir apa pak Dicky, kalau saya boleh tahu?

Dicky Irawan: Produser TV. Saya tuh di Indosiar itu ada dua bagian. Satu Produksi, satu lagi ada *News*. Nah, saya di Produksi. Produksi dibagi lagi, ada Non Drama dan Drama, saya di Dramanya. Jadi sama *News* itu berbeda dia.

Wildan: Total berapa lama berarti berkarir di Indosiar?

Dicky Irawan: Kalau masuk 93, katakanlah 2011 yah, kurang lebih 18-19 tahunlah. Itu masih dulu kantornya di Balai Pustaka. Jadi kaya rumah, disewa dua rumah. Kaya gini aja. Depannya buat bagian apa, terus berkembang. Sampai pindah ke Daan Mogot. Terus ada Studio Alam nyewa di Cikampek, Purwakarta. Buat cerita-cerita klasik di sana, terus bangun *News* juga. Sama ada Elsinta kemarin, ikut-ikutan.

Wildan: *Over all* pak Dicky, dari gaya komunikasi strategi perjuangan, sebenarnya udah tepat yah, sudah sesuai track yah yang dilakukan Serikat Pekerja?

Dicky Irawan: Iya, kalau saya lihat *sich* sudah. Cuma soal regenerasi itu yang saya ketinggalan! Dan, begini, kemarin tuh supaya memberi impact yang luar biasa buat teman-teman yang di dalam. Mereka merasakan dirinya itu tidak seperti pengurus yang awal, masih sanggup bertarung gitu. Tapi mereka jadi seperti trauma ya untuk,--siapa pengurus beritanya itu. Merasa takut gitu. Itu sebetulnya kegagalan saya sebagai di era pendiri. Memang, kalau saya *flashback*, bagusya memang menanamkan dulu, beberapa ini, 3 tahun atau 6 tahun, dua kali kepengurusan lah. Baru setelah itu mengadakan mungkin yang lebih konfrontatif menyerang sebagainya atau untuk membangun, itu lebih bagus. Karena udah terbentuk budaya Serikat Pekerjaanya gitu. Kemarin sepertinya terlalu cepat gitu yah untuk melakukan perlawanan. Tapi kalau saya melihat, kasihan juga, karena airnya itu udah nutup idung gitu, udah sampai jinjit gitu, ya gimana lagi ni?

Wildan: Kalau teman-teman sekarang ada upaya untuk menghidupkan kembali Serikat Pekerja?

Dicky Irawan: Ada beberapa orang yang aktif, yang sisa-sisa itu, masih *sich* sebenarnya. Tapi mereka juga belum muncul lagi. Mereka mengharapkan kami untuk masuk lagi ke dalam, itu udah hal yang gak mungkin. Kita gak mau sampai kaya jadi *Baby Siting* gitu *Iho*. Mereka harus bertumbuh sendiri. Saya gak boleh melepas kepongpongnya, biar dia bergulat sampai kuat, gitu baru jadi kupu-kupu bagus lah. Gak mau membantu terlalu itu, makanya saya biarkan saja dengan proses yang ada di sana. Cuma kalau mereka konsultasi, kita kasih masukan. *Kaya* kemarin-kemarin, ini proses akuisisi ini gimana nih? Gak apa-apa, lihat aja dulu, posisinya bagaimana, sebagai karyawankah, kalau gak diminta sebagai karyawan, perhitungannya sebagai apa?

Wildan: Kalau dari pengalaman Pak Dicky yah, inikan konglomerasi media makin kuat nih pak Dicky nih. Bapak kan pengalaman bertahun-tahun, puluhan tahun bekerja di industri Televisi. Kan hasil penelitian terakhir itu dari Yanuar Nugroho itu kan menyebutkan, industri media di Indonesia, itu dikuasai 12 grup usaha besar media. Mulai dari TEMPO, BISNIS INDONESIA, MNC TV, kemudian SCTV itu dengan MTechnya, banyaklah, Lipo juga termasuk Lipo di situ kan, KOMPAS gitu. Kemarin saya menghitung ada 10, saya bisa ingat luar kepala gitu.

Dengan kondisi kaya gini, pak Dicky melihat peluang Serikat Pekerja atau Karyawan untuk hidup, makin bagus apa makin buruk?

Dicky Irawan: Sebenarnya gini, itu harus jadi tantangan. Kalau kita melihat itu sebuah keburukan, ya jadi keburukan. Tapi kalau melihat itu sebuah tantangan untuk kita bersatu, untuk kita mengumpulkan dalam wadah yang lebih besar seperti Federasinya, itu malah justru jadi peluang. Itu perjalanan panjang mas menurut saya, perjalan panjang yang mungkin juga tidak akan pernah berakhir. Bagaimana mengumpulkan, mengkonsolidasikan orang untuk bisa bersatu dalam sebuah Serikat Pekerja, menanamkan atau menumbuhkan keyakinan bahwa Serikat Pekerja adalah wadah untuk memperjuangkan, itu juga perjalanan panjang. Jadi memang tidak ada habis-habisnya *dech*. Saya pikir ya mungkin nanti kalau dengan pak Manan mungkin lebih banyak menerangkan soal Federasi. Karena memang dia berjuang terus buat mencari atau membentuk Serikat Pekerja di mana pun dia di media untuk bisa mewakili bahwa pentingnya Serikat Pekerja di media. Karena, seperti konglomerasi tadi itu, dikhawatirkan pekerja itu akan hilang atau bercampurnya. Jadi misalnya kaya bekerja di Indosiar, temen saya mengatakan ; “pak kalau saya bekerja di Indosiar terus untuk SCTV gimana?” gitu. Nah, itu, *busyet, ati-ati juga tuch!* Kamu bekerja di bawah naungan Indosiar. Karena Kop kamu suratnya adalah Indosiar, bukan SCTV. Tapi kan itu kan berdua. Ya coba aja, asal jangan hak kamu berkurang! Misalnya setelah kamu di[...] pindah ke SCTV dan sebagainya, dihitungnya pada saat pindah gitu kan?! Nah, itu berbahaya! Karena kalau konglomasikan orang bisa bekerja dalam satu grup kan?! Kemana-mana. Jangan sampai lamanya bekerja, itu dihitung dari nol lagi gitu! Harusnya nyambung aja! Berarti kan ada sebuah perjanjian. Nah, perjanjian itu bagaimana mengungkapkannya, menuangkannya? Saya sudah 18 tahun misalnya, tiba-tiba pindah ke CV, bekerja di situ, bekerjanya 2 tahun gitu, karena pindahan. Kan bisa berarti. Yang sisanya 16 tahun itu kemana gitu? Atau dibereskan dulu, yang 18 tahunnya dibereskan, *plek* gitu, baru dihitung lagi, boleh, tergantung kesepakatannya. Nah, kalau--mungkin pikiran kita begitu, tapi kalau misalnya ada pendapat dari Serikat Pekerja bagaimana, nah itukan jadi pertimbangan lagi yak an, gitu. Mungkin ada kebijaksanaan lain buat dia.[]

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Bambang P. Wisudo
Tanggal Wawancara : 23 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Sekretaris Perkumpulan Karyawan Kompas

T : Bisa tolong ceritakan awal mula ketertarikan dan keterlibatan pak Bambang di Perkumpulan Karyawan Kompas?

J : Saat jatuhnya rezim Suharto, ada hasrat masyarakat untuk berdemokrasi yang menyebabkan munculnya serikat pekerja(buruh) dimana-mana. Namun mengapa Kompas tidak mempunyai serikat pekerja? Tetapi memang di Kompas itu tidak ada semangat untuk membentuk serikat kerja karena komunikasi kita diasakan oleh rasa saling percaya dan kekeluargaan. Pendekatan di Kompas sendiri tidak pada hubungan buruh-majikan.. namun lebih pada hubungan perusahaan dan mitra, dimana dalam hal ini ada kesenjangan posisi dimana yang satu mempunyai kekuasaan lebih tinggi dan yang satu mempunyai kekuasaan lebih rendah.. persis seperti yang diinginkan Kompas yaitu hubungan yang tidak selevel. Dari situlah muncul rasa untuk berorganisasi namun tetap berasaskan kekeluargaan dan kemitraan. Pada akhirnya-pun perusahaan ikut memfasilitasi pada saat pembentukan Perkumpulan Karyawan Kompas..

T : Bagaimana tanggapan teman-teman pak Bambang sendiri saat pembentukan Perkumpulan Karyawan Kompas?

J : Awalnya ya hanya sedikit yang menanggapi.. pertama kita mencoba mengumpulkan karyawan dan membuat undangan. Nah.. yang menandatangani pengundang bersama itu ada 6 orang, itupun karena mereka sudah tahu bahwa sudah diizinkan untuk membuat "pertemuan".. lalu baru terbentuk pada Desember tahun 99' sesudahnya kami membuat rapat yang hasilnya lumayan dapat membuat tandatangan deklarasi sekitar 40-60an orang

T : Berarti sebenarnya sudah ada kesadaran bersama ya pak?

J : Belum.. belum ada kesadaran, itu lebih karena penyetujuan dari pak Eko dan dia sendiri tidak melarang..

T : Dari pengamatan subjektif pak Bambang mengapa teman-teman kurang tergerak untuk berserikat?

J : Mungkin karena struktur utama di Media itu adalah wartawannya.. Itulah hal yang membuat susah. Sementara di perusahaan media itu wartawan adalah yang “elitnya”kan, apalagi di Kompas. Kelompok “elit”nya di Kompas ya berarti cukup sejahtera.. tapi tidak berarti seluruh karyawan Kompas sejahtera. Memang kalau dibandingkan dengan buruh-buruh lebih baik, namun belum berarti menjadi buruh yang mendapatkan upah yang layak.

T : Apa jalur komunikasi lain yang digunakan pak Bambang selain mengedarkan undangan yang ditandatangani oleh keenam orang itu?

J : Ya secara informal.. secara “bisik-bisik” namun lebih di redaksi saja. Pada saat itu saya tahu persis, bahwa perusahaan mempunyai banyak “kuping”.. jadi kalau saya menggertak saya tidak bisa langsung berhadapan dengan petinggi-petinggi perusahaan namun mereka sebenarnya mendengar.. padahal saat itu posisi saya hanya reporter baru, belum tahu apa-apa dalam jenjang Kompas.. tapi saya sudah cukup berani pada saat itu.

T : Apa pak Bambang sudah tahu apa resiko yang akan dihadapi?

J : Saya sudah tahu, bahwa suatu saat akan ada “benturan” tapi apa salahnya mencoba? Kebetulan pada saat itu secara psikologis saya cukup kuat karena saat pergerakan 98’ itu saya cukup dekat dengan mahasiswa, saya sering berbicara di rapat-rapat redaksi bahwa Suharto akan jatuh.. dari situlah secara psikologis saya merasa kalau saya berani didepan..

T : Apakah pada saat itu susunan kepengurusan sudah terstruktur dengan baik?

J : Ya terstruktur namun persoalannya karena identitasnya kita mengakomodasi itu strukturnya menjadi tidak jelas. Pengorganisasiannya menjadi tidak jelas juga. Keanggotaan-pun tidak aktif.. dan itu memang yang dikendalikan perusahaan..

T : Bagaimana mas Bambang dan teman-teman mengkoordinasi aspirasi anggota dengan kondisi seperti itu? Apakah meminjam aspirasi atau memang tidak ada aspirasi sama sekali?

J : Aspirasi ada.. banyak hal yang di aspirasikan bahkan hal-hal kecil pun seperti ruang bebas rokok.. dan diakomodasikan di Kompas Gramedia

T : Apa pak Bambang melakukan pemetaan tentang isu-isu yang akan dihadapi para pengurus?

J : Ya.. seperti isu-isu tentang Kesejahteraan , juga isu-isu yang mendasar seperti pemberian mobil dinas yang saat itu tidak ada aturannya.. dan kita mencoba menegosiasikannya dengan perusahaan. Salah satu agenda yang ditekankan yaitu tentang saham. Pemetaan isu. Isu kesejahteraan. Misal tentang pengangkatan karyawan. waktu itu, setelah krisis banyak karyawan yang belum diangkat. Lalu soal aturan pemberian mobil dinas. Waktu itu gak ada aturannya jadi kayak hadiah saja. Nah, kita mencoba menegosiasikan itu. Saat itu ada direktur SDM yang sangat hebat namanya Ruby Sugiantoro. Waktu itu kita keras loh. Kita berdebat betul, dan ruby bisa melayani itu. Banyak aktivis kami yang diambil manajemen termasuk bestian nainggolan. Tapi saya kira pak jakob menangkap bahwa gaya komunikasi pak roby itu berbeda dengan keseluruhan gaya komunikasinya Kompas. Sehingga pak roby disingkirkan. Salah satu agenda itu adalah saham karyawan. kan zaman orde baru ada kewajiban untuk memberikan saham kepada karyawan. saham karyawan itu dikelola oleh yayasan Kompas.

T : Apakah perkara saham menjadi menjadi target utama dari sarikat pekerja ?

J : Ya itu menjadi target utama kami

T : pak Bambang, kapan masa-masa harmonis sebelum meledaknya kasus ini?

J : saya kira ya 2 tahun pertama, 99'-01' ketika Budiman menjadi ketua. Lalu saya menjadi ketua di tahun 2001.. saya sempat berhenti dari kepengurusan dan soal saham menjadi terkatung-katung.. Lalu saya kembali lagi saya menjadi sekretaris ..

T : Apa kendala yang dihadapi pengurus

Awal-awal ruang dialog dibuka. Tiba-tiba Tomy memutuskan mengembalikan hak saham karyawan Kompas kepada manajemen. Itu komunikasinya sudah patah arang. Saham itu target utama. Hambatan ada di hardliner. Yakni kelompoknya suryopratomo. Dia selalu memotong. Dan gak ada komunikasi. Setelah dibuka lagi kita sempat komunikasi dengan pak jakob. Jadi memang ada kultur feodal, dan kami bawa kultur baru.

Berarti pada saat itu konflik sudah ada?

Konflik waktu itu sudah panas. Pokoknya pas sudah ada somasi sudah ada suara keluaran. Di kalangan corporate soldiers sudah pakai bahasa-bahasa yang kasar.

Ada upaya persuasif?

Sudah gak ada upaya persuasif. Karena sahamnya sudah dicuri. Sudah dikembalikan begitu saja. Kita bahasanya keras.

Setelah itu pendekatan yang dipilih?

Akhirnya dialog lagi. Dan menghasilkan kesepakatan. Dividen diberikan sebesar 20% selama Kompas masih ada. Dan itu ditandatangani. Kesepakatan diterima pengurus, tapi belum direalisasi. Nah, begitu ditandatangani, ada suara dari manajemen, kita akan ngerjain mereka. Itu tahun 2006.

Ketika konflik memanas bagaimana pola pengambilan keputusan di PKK?

Saat konflik sudah memanas, kalangan pengurus dipecah. Ada yang dikasih reward. Dijadikan kepala biro dan mendapat promosi atau dipindah sesuai kompromi. Kayak aku ditaruh di Ambon. Padahal aku sekretaris dan kepala. Itu demosi. Lalu syahnan rangkuti ditaruh di Riau. Akhirnya itung-itunganya kan personal. Kalau aku tidak ada pilihan lain untuk kompromi. Karena yang dibidik aku, makanya aku pilih jalan konfrontatif. Sebenarnya ada balas dendam personal.

Kalau menilai secara subyektif, Anda merasa gagal atau berhasil dalam memperjuangkan aspirasi?

Fifty-fifty. Karena yang dihadapi Suryopratomo yang tidak begitu tahu kulturnya Kompas. Jadi setelah peristiwa aku dipecat, komunikasi itu memang diblok oleh Suryopratomo. Nah, Pak Jakob menggunakan Budiman Tanuredjo. Pak Budiman selalu berkomunikasi dengan aku.

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Budi Laksono
Tanggal Wawancara : 25 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Ketua Serikat Pekerja Suara Pembaruan

Wildan: Saya pingin mengetahui dari awal terbentuknya Serikat Pekerja di Suara Pembaruan. Nama formalnya apa, kemudian, bagaimana cikal-bakalnya bisa terbentuk?

Budi Laksono: Serikat Pekerja Suara Pembaruan sebenarnya sudah lama terbentuk kita rilis. Itu mulai tahun 99, ketika saya baru pindah dari Koresponden Mataram, kemudian ada sesuatu di kantor ini yang tidak ini, sehingga kita dengan beberapa teman sepakat, waktu itu bukan Serikat Pekerja istilahnya. Walaupun sudah ada Serikat Pekerja waktu itu, tapi tidak populer. Karena wartawan kan masih seperti yang mas Ridwan bilang itu, dia sebagai profesional. Nah, waktu itu ya tidak banyak, hanya teman-teman di lingkungan *desk* politik, saya, pimpinan saya, termasuk mas Hendarto. Itu, kemudian adik-adik. Bagaimana kita bikin Serikat Pekerja, AD/ART nya, tapi namanya bukan Serikat Pekerja, tapi Dewan Karyawan Suara Pembaruan. Nah, waktu itu, dari ngobrol-ngobrol itu, saya kemudian *follow up*, saya *sounding* ke teman-teman, bahwa kita perlu membuat suatu wadah bersama untuk memperjuangkan bersama. Nah, waktu terjadi perdebatan, apakah perlu membuat suatu Dewan Karyawan atau Serikat Pekerja? Serikat Pekerja ini fungsinya apa? fungsinya toh, hampir sama untuk memperjuangkan kepentingan bersama, mewadahi aspirasi bersama kemudian memperjuangkan kepentingan bersama. Nah waktu itu saya banyak *dicounter*, kalau itu aja kenapa kita gak lewat Koperasi? Karena Koperasi kan lebih efektif, karena Koperasi punya saham. Nah, suara kita bisa kita inikan lewat Koperasi, dan Koperasi bisa menyuarakan waktu rapat pemegang saham. Saya katakan berbeda, kalau Koperasi itu konotasinya lebih pada pengembangan ekonomi, kesejahteraan bersama. Tapi tidak pada hak-hak buruh normatif lainnya! Itu banyak perdebatan di situ, kemudian saya coba kumpulkan, ya, biasa, ketemu iya-ya datang tapi pada hari H nya yang datang cuma 3 orang. Jadi tidak memenuhi syarat, kemudian terhenti. Karena Koperasi masih ada. Mereka masih menganggap Koperasi sebagai wadah yang lebih pas, di samping aman, juga bisa langsung menyuarakan di Rapat Umum Pemegang Saham, karena dia punya,--kalu dulu kan waktu jaman Pak Harto 20% ya mas saham Koperasi?! Tapi waktu itu udah tergerus 14%, tapi masih ada saham karyawan.

Wildan: Yang melatar-belakangi, yang menjadi motivasi pembentukan Serikat Kerja, itu apa juga faktor kesadaran kelas?

Budi Laksono: Kalau kelas *sich*, nggak yah, sebenarnya lebih pada ancaman saja. Nah, Serikat Pekerja ini tahun segitu, kemudian tidur. Waktu itu merintisnya saya *barengan* Bambang Wisudo. KOMPAS jadi, saya gagal di sini, gak jadi! Udah ketemu Bambang Wisudo, "gimana *No*, wah gagal mas!" nah, baru muncul lagi setelah tahun 2009, ketika ada pemodal baru masuk di sini, Lippo. Masuk dari tahun dari 2005 atau 2006 itu, udah mulai masuk saham. Kemudian *promote* orang-orangnya. Orientasinya udah beda, artinya dia sebagai satu *leading company* itu yang kita pandang, itu dia tidak untuk membesarkan media ini dan tidak untuk memperjuangkan nilai-nilai. Tapi dijadikan alat untuk kepentingan bisnis. Jadi perusahaan ini merugi, tapi dia dapat keuntungan dari bisnis lain yang bisa menutup kerugian di sini. *Nah*, itu pada awalnya *wis oke* lah itu sebagai suatu dinamika bisnis yah, era media di era Reformasi yang kemudian aspek bisnisnya lebih menonjol. Nah, di sini terjadi suatu perbenturan. Ada yang tetap, ya anak-anak muda di kalangan seperti saya dan teman-teman muda itu tidak mau. Kemudian kita juga melihat perkembangan yang terjadi, kita dikondisikan untuk tidak *kerasan* bekerja. Itu ada pengkondisian seperti itu. Itu yang saya baca, saya melihat ini pengulangan kasus di Investor Daily. Primus masuk sini, kemudian dijadikan Red. Nah, pola di Investor Daily itu mau diterapkan di sini, itu yang saya baca, persis! Orang dikondisikan bekerja tidak nyaman, dipindahkan ke sana-kemari yang bukan keahliannya gitu, sehingga dia dengan sendirinya akan keluar, dan cari tempat kerja di luar. Begitu ada peluang, ah, sudah ada tempat kerja yang baru, *resigne*! Itu banyak sekali. Nah, kita lihat, nah, kita mau disamakan seperti itu. Saya ajak ngomong beberapa teman; "*hey*, ini kondisinya begini, kita mau dikondisikan seperti ini. Kalau k *resigne*, itu satu, kita rugi!" karena apa, sesuai dengan aturan, UU, itu kalau kita *resigne* tidak dapat pesangon. Jadi, dia

targetnya adalah bagaimana mengurangi karyawan dengan mengabaikan UU. Bagaimana menyiasatinya seolah tidak mengabaikan? Dibikin tidak kerasan supaya keluar sendiri. Nah, kondisi seperti itu, ya biasa, setiap ada orang baru, kebijakan baru, pimpinan baru, investor baru, ya ada kelompok yang diuntungkan, ada kelompok yang menikmati, tapi ada kelompok yang tetap pada dataran memperjuangkan nilai-nilai. Nah, kita-kita itu yang tidak bisa. Dalam rapat-rapat, rapat redaksi, rapat pertemuan, kita selalu merdeka menyampaikan gagasan. Tapi akibat dari gagasan-gagasan itu, selalu di belakangannya kemudian ada dalam tanda petik ancaman-ancaman kecil. Nah, sampai di situ, teman-teman ada yang--*oh, iya-iya*, kita mau dikondisikan seperti ini. Terus gimana kalau kita bersatu, kita hadapin! Memang, tidak mudah mas, karena ancamannya dari pimpinan semakin kuat, semakin jelas, sampai pada levelnya itu, dia terhuncak, Anda yang tidak mau jalan dengan kita, silahkan memilih 3 jalur; Anda ikut begini, atau kalau gak mau ya silahkan mengundurkan diri, kalau tidak mengundurkan diri, kita pecat! Ini kan sautau hal yang janggal buat kita sebagai seorang jurnalis! Dimana misi media itu memperjuangkan demokrasi, memperjuangkan nilai-nilai hak azasi, kita di luar teriak-teriak demokrasi, teriak-teriak penegakkan hak. Tapi ketika kita menggunakan hak, kita ditindas di dalam sendiri, ini suatu hal yang ironis! Memang teman-teman yang ikut gabung dengan saya itu memang rata-rata latar-belakangnya itu, dulunya aktifis, jadinya punya keberanian!

Wildan: Berapa orang yang di tahun 2009?

Budi Laksono: 2009 itu, yang tokoh intinya itu hanya 4-5 orang.

Wildan: Kalau anggotannya?

Budi Laksono: Anggotanya, kemudian kan kita himpun mas. Kita himpun dari 4-5 orang ini. Kita gak berani sosialisasi di kantor. Karena mereka sudah tau, ini Budi, itu Yana, itu Marcel, itu, ni, siapa pun yang mendekat ke kita, pasti ada komunikasi di belakangnya. Sehingga, orang pada menjauh! Kita, yang mencibir juga ada, ngapain buat begitu-begitu, wartawan kerja profesional! Nah, ini teman-teman banyak yang menyalah-artikan profesional. Profesional menurut Anda gimana, kita sempat debat. Ya kita profesional ya kerja. Yang member kerja maunya gitu, ya kita laksanakan aja. Itu profesional! Buat saya, salah Anda mengartikan profesional jurnalis. Profesional jurnalis itu adalah mengawal demokrasi, mengawal penegakkan hak azasi, bukan jadi buruh, bukan tukang, bukan kuli, *kaya* gitu. Tapi kan profesi! Saya bilang, apapun, yang namanya ada himpunan kerja, ada pemberi kerja, ada yang menerima kerja, ada yang member upah, ada yang nerima upah itulah definisi buruh. Yang namanya, jabatan profesi inikan Cuma pintar-pintarnya Orde Baru untuk mengangkat ini aja supaya, seolah-olah, wartawan ini kelasnya darah biru. Tapi maksud di belakang itu kan untuk mengebiri kita. Nah, di situ, kita *sounding*, kita sebarin, diam-diam formulir, ya banyak yang iya, iya, tapi formulir gak kembali? Sampai akhirnya bagaimana kita bisa mencampai jumlah minimal. Jumlah minimal untuk membentuk Serikat Pekerja 10 orang *toch*?! Kita merasa berkepentingan membentuk Serikat Pekerja karena ini adalah lembaga sah dan dilindungi UU. Nah, ini wajib harus ada, jadi kita bergerak punya payung hukum, punya payung perlindungan untuk berhadapan. Karena kalau dia menyerang kita, berarti dia menyerang UU, menyerang hukum, itu sama dengan melawan negara. Nah, akhirnya terkumpul 13 orang, termasuk mba Lince. Begitu terbentuk 13 orang, sudah, kita rapat pembentukan pengurus. Saya pada awalnya gak mau jadi Ketua. Karena teman-teman juga nyaranin yang senior-senior, dia mendukung dari belakang tapi gaj mau ikut, terlalu berisiko. "Lu jangan jadi pengurus, kenapa? Lu bisa dipecat!" "Gak masalah saya buat itu!" Gak taktis katanya, ya boleh kalau gak taktis saya sepakat. Terus ada dua calon yang lebih bisa diterima orang banyak. Kalau saya ini agak *strik*, resistensinya agak tinggi. Dicari-cari orang yang terendah resistensinya. Itu mba Yohana, suaminya, juga Ketua Komnas HAM, terus ada namanya Budi Tangkaipayung itu masih terlalu muda, anak muda tapi dia berani! Siapa yang akan menjadi Ketua? Memang, ada taruhannya. Siapapun yang jadi Ketua, pasti risikonya dipecat! Siap gak? Jadi Ketua harus siap itu! Karena perhitungan kita pasti, pecat! Nah, yang satu mundur, kemudian saya sebagai penggagas, dinaikkan lagi, tinggal dua. Kemudian atas pertimbangan senioritas, udah mas Budi aja yang pimpin. *Okey*, saya terima. Ya benar, begitu *dideclar*, belum sampai masuk ke akte, belum dapat pengesahan registrasi terdaftar di Depnaker, udah nyebar. Saya langsung dipecat! *Okey*, gak apa-apa, saya lawan! Tapi proses pemecatan itu mulai, saya sudah lama. Ketika waktu awal mereka membuat karyawan tidak senang saya kemudian dipindahkan ke Lit.Bang. Lit.Bang itupun dengan cara yang buruk. Artinya merekayasa,--kan tiap ini ada penilaian lembar kerja di redaktur saya menilai baik, tapi sampai sana dirubah jadi jelek.

Wildan: Mas Budi waktu itu apa jabatannya?

Budi Laksono: Saya reporter. Reporter dipindah ke Lit.Bang, saya tentang. Dan, melamar ke sini adalah sebagai wartawan, itu bukan keahlian saya. Tapi dari awal saya sudah dikasih tahu, sama teman-teman Serikat Buruh Sejahtera. Karena saya juga konsultasikan kepada mereka, teman-teman tokoh-tokoh SPSI. Kebetulan liputan saya kan di Depnaker mas, jadi kan saya, pergaulan saya dengan orang-orang buruh. Saya banyak konsultasi. Ya intinya mereka, ya kamu harus siap mental. Kalau kamu mendirikan Serikat Buruh, kalau [...] kemungkinannya ya dua; 1. Dipecat, 2. Dikasih duit. Kalau saya dua-duanya mas. Jadi, begitu proses saya dikasih masukan ke Lit.Bang, saya lawan. Saya dipanggil oleh Direktur Operasional, saya disodori (basa-basi sebentar, gitu kan), nih mas, apa ni pak? Ya dibaca aja dulu. Dibaca isinya; suruh menandatangani surat pengunduran diri. Terus, dikasih lembaran kedua, nih duitnya, 120 juta. Wah, banyak juga nih duitnya. Terus saya tanya, kenapa saya disuruh mundur? Ya pokoknya yang punya duit di sini sudah gak suka sama Anda! Oh, gitu?! Baik! Saya Tanya lagi, ada gak di peraturan perusahaan, kalau gak suka kemudian disuruh mundur? Ada gak di aturan Ketenagakerjaan kalau gak suka disuruh mundur? Setahu saya gak ada? Ya sudahlah, kamu gak usah macem-macem, terima aja, percuma kamu melawan juga gak akan menang! Serikat Buruh Lippo gak ada yang menang lawan kita?! Diterima aja! Percuma melawan, perusahaan duitnya banyak! Nah gitu, Ya udah pak, kalau bapak begitu, terimakasih. Saya tidak bisa menerima. Saya kasih jalan yang enak, bapak enak, saya enak. Ini akan saya tandatangi 3 bulan kemudian. Dengan syarat, saya kembalikan dulu sebagai wartawan, saya melaksanakan tugas kewartawanan selama 3 bulan. Setelah itu bapak panggil lagi saya, saya merem, saya tanda-tangani. "Ajukan aja surat," saya ajukan surat, malah dipecat mas! Saya ajukan surat, bukan disetujui, saya dipanggil lagi, sudah, surat PHK dikasih. Ya, baik kalau bapak begitu, kita ketemu aja di pengadilan! Nah, kebetulan Serikat Pekerja udah jadi, kita sampaikan ke perusahaan. Nah, pengurusnya banyak dimosi. Seperti sekretaris saya itu, dia redaktur, turunkan jadi reporter. Terus salah satu Ketua, dia wartawan senior, turunkan jadi wartawan biasa.

Wildan: Penggembosan yah?

Budi Laksono: Penggembosan ya bisa juga! Tapi itu hal yang saya lihat seperti itu. Banyak teman-teman yang dimosi. Terus salah satu anggota kita, Subekti, turun jabatan, jadi Kepala Lit.Bang terus dipindahkan jadi karyawan biasa, turunnya jauh! Nah, itu memang bagian dari risiko yang memang sudah ditanggung teman-teman yang ikut bergabung. Jadi mereka semua sudah siap dengan kondisi seperti itu

Wildan: 13 orang yah?

Budi Laksono: Yang kena itu, Yana, A'a, Pak Sabar, Subekti, kalau Lince dan Jeni itu masalah gaji tidak dinaikkan. Yang lain pada naik, dia tidak dinaikkan. Tapi mau kita bela yang bersangkutan, ngajukan suratnya, mereka pikir-pikir menghadapi risiko yang lebih besar. Oke, gak apa-apa. saya konsentrasi pada yang 3 ini. Saya di luar, tapi saya tetap datang ke kantor. Sampai saya dilarang masuk kantor sama Satpam. Kemudian kita masukan proses ke Sudisnakertrans. Diapnggilkan mas perusahaan. Waktu perusahaan nawarin lagi, terakhir saya gak mau, jalan buntu. Nah, perusahaan nawarkan lagi. Karena SK Pemecatan saya tanpa pesangon, di sana ditawarkan lagi pesangon itu, ditambah gaji saya selama, setelah dipecat sampai tanggal itu dibayar penuh. Saya bilang, oke, saya ditawarkan segitu, saya nggak keberatan. Tapi saya punya syarat! "Apa syaratnya?" Kalau sayaratnya dipenuhi, selesai hari ini, saya terima! Kalau tidak dipenuhi, berarti itu, tidak bisa saya terima! "Apa syaratnya pak?" Syarat saya cuma satu. Saya minta teman-teman saya yang dimosi jabatannya, kembalikan posisinya semula. Redakstur kembalikan ke Redaktur, yang Wartawan Senior kembalikan ke Wartawan Senior, tanda-tangani di sini, saya tandatangi itu. Perusahaan gak mau! Saya juga gak mau! Bawa aja pulang duitnya! Kalau anggota saya tidak dikembalikan ke posisinya, saya tolak! Walaupun waktu itu dia sudah setuju. Oke masalah wartawan 3 bulan lagi, tapi saya punya syarat tambahan itu. Jadi yang saya ngajukan surat tertulis malah dijawab dengan pemecatan. Waktu di Disnakertrans, disetujui, pesangonnya ditambah, saya pesrayaran saya udah bertambah lagi. Saya bilang kondisi sekarang berbeda dengan saya mengajukan surat itu. Kan, saya ditunjukkan suratnya. Kan kamu minta ini, termasuk orang Disnakertrans. Pak Budi kan tuntutanmu ini, dikembalikan jadi wartawan, setelah itu mundur setelah 3 bulan?! Lah itu dulu, sekarang sudah beda. Karena

perkembangan nya sudah beda, kawan-kawan saya diturunkan jabatannya. Kalau sekarang juga dikembalikan mereka ke posisi mereka, ke jabatan mereka, hari ini juga selesai! Saya tandatangani itu, tapi dia juga harus tandatangan, bahwa semua anggota saya yang dimosi jabatannya, kembali ke posisi semula. Nah, jalan buntu! Dia gak mau, saya gak mau! Akhirnya, turunlah anjuran, anjuran dia kalahlah. Karena secara prosedur kan melanggar semua kan. Kemudian masuk ke PHI. Nah, dalam masa di PHI ini, ya teman kita, ya itu-itu aja, yang 13 itu aja! Masuk Sidang pun, Sidang Pertama pun ada yang taku datang! Yang datang ya cukup pengurus aja!

Wildan: Mulai kapan masuk sidang?

Budi Laksono: Sidang itu satu tahun kemudian--nanti secara kronologis saya punya, nantilah email. Tapi sama teman-teman saya bilang gini; kan surat itu dari pengesahan dari Sudin itu kan pengurus dan anggota. Yang saya serahkan ke perusahaan hanya pengurus aja! Karena yang siap dengan segala risiko ini adalah pengurus aja! Anggota jangan sampai kena! Kita lindungi teman-teman anggota. Tolong nama anggota ini jangan sampai kesebar! Jangan sampai diketahui perusahaan. Perusahaan dalam waktu ini, kumpulin semua! Terus dia bilang; "apa itu Serikat Pekerja?" "Serikat Pekerja itu kaya perusahaan di dalam perusahaan." Istilahnya, kamu ikut Budi atau ikut saya?

Wildan: Jadi, memang semenjak awal, ruang untuk berdirinya Serikat pekerja itu memang tidak ada?!

Budi Laksono: Tidak ada!

Wildan: Sempat berusaha berdialog mas Budi waktu itu sama perusahaan?

Budi Laksono: Sudah! Sudah! Dialog dalam artian?

Wildan: Tanggapannya bagaimana? Dialog dengan perusahaan, menyampaikan aspirasi bahwa mas Budi dan beberapa teman-teman akan mendirikan Serikat Pekerja?

Budi Laksono: Kalau awalnya *sich*, tidak mungkin? Karena dari awal dia sudah mengancam. Jadi tidak mungkin kita dialogkan sebelum payung hukumnya ada. Jadi kita butuh perlindungan payung hukum ini dulu. Baru kita diaog. Karena sebelumnya pun dia sudah ngomong; "Mas Budi, kalau macam-macam saya pecat dan teman-temannya!"

Wildan: Nah, untuk menggalang dukungan dari teman-teman ini, teman-teman di redaksi saja atau dari berbagai divisi? Kan karyawannya banyak nih di Suara Pembaruan!

Budi Laksono: Ya, yang pertama kita harapkan kan dari teman-teman redaksi. Dengan asumsi kita, wartawan punya kelebihan dibanding karyawan biasa. Wartawan lebih punya pendirian, lebih punya sikap. Pikirannya lebih terbuka dalam--ya seperti yang Anda katakan tadi, pekerja pers adalah pejuang demokrasi dan penegak hak azasi. Dan, bagaimana segala sesuatunya berjalan sesuai dengan aturan ketentuan yang sudah ada. Asumsinya seperti itu. Jadi waktu awal kita ini, wartawan pasti mendukung! Tapi pada praktiknya, gak ada yang berani? Terlalu berisiko!

Wildan: Nah, dalam situasi yang seperti itu, kepengurusan sudah terbentuk jumlah keanggotaannya memang minim yah, 13, angka terakhir itu. Apakah mas Budi sebagai Ketua, memetakan isu-isu apa saja yang bakal dihadapi?

Budi Laksono: Kalau,--satu, kita pemetaan orang. Untuk menambahkan anggota yah. kita mengkatagorikan 3 kategori. Jadi, katakanlah kalau lampu merah itu; Merah, Kuning, Hijau. Hijau ini yang sudah pasti bisa kita sodorin langsung formulir anggota. Kuning perlu pendekatan intensif. Merah itu berarti sudah *die hard*. *Udah sono banget*, udah perusahaan, gak bisa *diapa-apain!* Justru orang ini harus kita dekati untuk kita sadap informasi dari perusahaan, mau ngapain, ke kita-kita. Jadi kita pola nya tidak harus orang itu bergabung menjadi anggota. Tapi dia dengan simpati aja sudah bagus, karena kita harapkan informasinya. Justru kadang-

kadang tidak efektif kita paksakan untuk jadi anggota. Karena apa? begitu menjadi anggota berarti sudah tersekat *bengkok* dengan Manajemen, dia sudah dipetakan sebagai lawan. Kalau dipetakan lawan, kita sudah nggak bisa ngakses. Apa, di sana itu bagaimana, gak bisa kita ngakses. Nah, kita petanya seperti itu. Kalau yang Merah, kita *say hello* aja. Kalau yang kuning bisa kita dekatin, dia gak bisa jadi anggota, tapi memberikan informasi. Yang Hijau kita berikan formulir pendaftaran. Nah, itu kita adakan pemetaan. Orangnya ini-ini. Tapi gak bisa terbuka mas! *Diem-diem*. Termasuk pemberian formulir itu gak berani terbuka. Bukannya kita yang memberikan yang takut. Justru kita takut kepada orang yang kita beri ini. Kalau secara terbuka, pasti kena sanksi. Sanksi apapun bisa dibuat, alasan apapun bisa dibuat-buat.

Wildan: Jadi lebih banyak melakukan komunikasi informal yang tidak diketahui kantor yah?

Budi Laksono: Informal! Kita gak mungkin pakai ruangan di kantor ini sosialisasi Serikat Pekerja! Sosialisasinya kita makan bareng, kita undang. Yang di wilayah Hijau itu kita undang. Ayo kita makan bareng yuk rumah makan situ, saweran. Kita sosialisasi, ngobrol, yah yang apolitis lah. Tidak terlalu frontal menghadapi perusahaan. Kita katakan bahwa ya kita perlu bersatulah, karena sewaktu-waktu, gelagat manajemen seperti itu. Ya bagaimana, apa perlu kita bikin Serikat Pekerja apa dan sebagainya. *Wis ngobrol-ngobrol gitu*, untuk mencairkan dulu. Jadi semua kita bangun lewat makan bersama. Tidak ada di forum gitu, kita dialog, itu gak ada. Sosialisasinya adalah lewat makan bersama. Dan ketika pembentukan pengurus, mencari anggota sampai 10 orang. Itu juga jalurnya, makan bersama, nyari 10 aja susah mas!

Wildan: Padahal redaksi berapa orang mas total?

Budi Laksono: Oh, ada *buanyak*! Sekitar seratusan. 10 persen. Sisa 13. Mayoritas wartawan semua 13 itu.

Wildan: Mas Budi, ketika Serikat Pekerja sudah terbentuk, sebagai Ketua mas Budi punya semacam target waktu itu, apa targetnya?

Budi Laksono: Target kita, satu, ya, penambahan jumlah anggota itu sudah pasti. Yang kedua, adalah mengantisipasi. Kita ingin menunjukkan bahwa, Anda tidak menjadi anggota pun, perjuangan kita ini tidak hanya bermanfaat bagi anggota saja. Tapi kalau ini berhasil, semua anggota, semua karyawan akan menikmati. Nah, memang jalur untuk *mengaet* untuk menjadi anggota ini berat. Semua lini udah ditutup, sudah ancamannya, sudah, pokoknya masuk, keluar aja!

Wildan: Itu transparan yah mas?

Budi Laksono: Transparan, ngomong terang-terang-an! Itu sebenarnya [...]Terang-terang-an di depan forum pimpinan *ngomong kaya* gitu! *To the point*, sebutlah nama ini-ini. Membentuk Serikat Pekerja, apa itu Serikat Pekerja? Ya saya dibilang perusahaan dalam perusahaan, ada musuh dalam selimut.

Wildan: Ada keinginan strategis yang sempat dirumuskan gitu oleh Serikat Pekerja pada saat itu?

Budi Laksono: Ada mas! Kalau keinginan strategis, adalah bagaimana tujuan utama yang jangka pendek, bagaimana, apa yang sudah dilakukan oleh perusahaan, yang menciptakan keresahan, memindahkna orang tanpa ini, gitu kan. Nah, itu yang kita perjuangkan. Dua, menaikkan gaji karyawan. Kita tuntutan secara tertulis, ada. Itu mungkin *file-file* nya masih ada tuh [...]. Dengan berbagai pertimbangannya, kita suratin, tapi kemudian ada pihak-pihak lain yang kemudian, *ngapain lho* ikut kelompok Serikat Pekerja? *Gak akan didenger* itu nuntut-nuntut naik gaji! *Mending* sama kita-kita aja, nanti kita perjuangankan gajimu naik. [...]"Mas ini orang-orang ini, *ngomong* gini-gini! Siapa dia? Ya orang yang dekat perusahaan. *Gak apa-apa!*" Target kita, adalah bukan siapa yang memperjuangkan gaji naik, tapi yang penting gaji itu naik! Kita gak perlu eksis, bahwa, "ya kitalah yang berjuang, kita menuntut, terus gajinya pada naik!" Kita gak perlu dataran eksistensi seperti itu! Tapi yang penting kita sudah *mentrigger* menuntut gaji. Karena yang lain kebakaran jenggot, merasa mereka pengen menjadi pahlawan bagi karyawan dan untuk meredam Serikat Pekerja gitu kan?! Seolah-olah Serikat Pekerja itu gak

bisalah berjuang menaikkan gaji. Gak apa-apa, itu bagus! Kita dorong aja dia, supaya mengurus proses kenaikan gaji teman-teman.

Wildan: Dan itu dilakukan akhirnya?

Budi Laksono: Kita lakukan! Kita gak butuh eksistensi, kita gak butuh jadi pahlawan, tapi yang peting *trigger* kita itu udah kemakan! Nah, akhirnya betul, mereka kasak-kusuk-kasak-kusuk, supaya gak keduluan Serikat Pekerja, dia mendahului. Begitu mendengar kita menuntut itu, jawaban surat, dia mendahului, kita dihambat. Yang ditemui mereka. Yang memang gaji nya ada kenaikan! Tapi semua anggota pengurus Serikat Pekerja gak ada yang naik! (hahahaha)

Wildan: Jadi gak kesampaian dong yang dimau oleh Serikat Pekerja?!

Budi Laksono: Kesampaian dong!

Wildan: Kesampaian, tapi kan ada pengecualian terhadap teman-teman Serikat Pekerja ini!

Budi Laksono: Ya itu memang risiko yang sudah kita tahu! Bahwa kita pasti akan diperlakukan tidak adil! Tapi kita--apa yang kita lakukan bermanfaat bagi banyak orang! Syukur-syukur dengan kita. Harapan kita kan semua naik, kita ikut naik! Tapi kan kemudian kenaikannya ka nada diskriminasi. Nah, Serikat Pekerja gak ada satu pun yang naik!

Wildan: Mas Budi, pada saat itu pendekatan yang mas Budi pilih, lebih ke dialogis atau konfrontatif? Karena situasinya sudah jelas-jelas menyudutkan Serikat Pekerja, kalau mendengarkan penjelasan dari awal tadi.

Budi Laksono: Kalau kita tetap dialogis mas! Konfrontatif itu jalan terakhir. Tetap kita awali dengan dialogis. Jadi justru konfrontatifnya itu malah sebelum Serikat Pekerja itu seolah-olah memang konfrontasi. Karena yang bicarakan--kalau saya kan bicara pribadi. *Berantem*, risikonya saya sendiri. Tapi begitu saya menjadi Ketua Serikat Pekerja, *berantem*, yang risiko adalah semua pengurus dan anggota. Nah, saya harus *ngerem* itu, bukan soal *berani-beranian*! Tapi jalan terbagus adalah dialog. Kita surat mas! Kita dialog. Kita kasih surat, ngajak dialog. Pertama kita ingin memperkenalkan Serikat Pekerja, kita suratin. Pengurus ingin bertemu manajemen untuk perkenalan dan diskusi, apa yang bisa kita bantu perusahaan. Karena bagaimanapun juga yang lebih tahu masalah karyawan adalah kita-kita yang di bawah. Itu surat kita tidak pernah dibalas!

Wildan: Gak ada respon yah?!

Budi Laksono: Gak ada respon! Terus, malah teman kita dicopot jabatannya. Dipanggil, suruh milih, kamu ikut Serikat Pekerja atau dicopot jabatan? Dipanggil terang-terangan itu! Itu juga jelas [...] itu. Setahu saya, tidak dilarang untuk menjadi anggota Serikat Pekerja. Beberapa teman itu, dia menghubungi saya, tidak ada keharusan buat mas Sabar untuk memilih. Karena posisi jabatan mas Sabar bukan posisi yang menimbulkan *conflict of interest*. Kalau mas Sabar di SDM, Kepala Bagian Keuangan, itu bisa menimbulkan *conflict of interest*. Tapi posisi jabatan mas Sabar tidak ada kaitannya. Yang tidak boleh itu jadi pengurus. Mas Sabar bukan pengurus, anggota. Jadi secara aturan tidak ada kewajiban tidak untuk tidak [...] Serikat Pekerja, tidak ada larangan. Menjadi anggota boleh, yang tidak boleh menjadi pengurus. Karena Anda adalah salah seorang pejabat. Dia dipanggil dua kali, dia mengatakan--disuruh milih, betul-betul disuruh milih! Anda pilih sana, atau pilih sini. "Ya kalau kritis kondisinya, saya minta waktu untuk berpikir! Apakah saya akan mundur dari Serikat Pekerja, atau saya tetap di Serikat Pekerja?" Oke, kasih waktu dua minggu untuk berpikir. Tapi 3 hari kemudian dia sudah dicopot jabatannya! Nah, itu pun kita coba usahakan, selesaikan secara dialog, secara biparted. Kita suratin, minta ketemu pertama kali, saya yang tanda-tangani. Tidak ditanggapi. Kita rapatkan. Wah, mereka gak mau terima kalau yang tanda-tangani mas Budi! Karena itu udah dianggap musuh dan sudah dianggap bukan karyawan. Saya gak masalah! Siapa aja yang tanda-tangan gak masalah! Nanti pas pertemuan itu saya gak hadir juga nggak apa-apa. tapi saya berikan kisi-kisi untuk pertemuan. Dah, pokoknya saya ditaruh di belakang, tidak terlibat sama-sekali. Supaya perusahaan mau bertemu dan berdialog. Gak ada nama saya di situ. Surat

disampaikan dua kali. Yah gak ditanggapi juga! Nah, kemudian kita proses! Karena proses dialogis beparted, 2-3 kali gak ditanggapi. Ya mau tidak mau, kita ajukan ke Sudin. Kita keberatan, kita dimosi, gara-gara menjadi anggota Serikat Pekerja, kita dimosi. Kita gugat! Nah, sayang ketika pendaftaran sudah kita masukan, kemudian teman saya ini entah karena pertimbangan apa, mengundurkan diri. "Bud, *Sorry*, saya ada dapat di luar *gini-gini* lebih enak dari sinilah, ngapain saya ribut sama mereka?!" Pragmatis gitu! Ya gak apa-apa itu pilihan. *Monggo*, kalau pilih itu, gak apa-apa. "Nanti kalau ini-ini saya tetap bantu dari luar. Nanti kalau butuh keterangan saya apa-apa, saya siap!" Akhirnya, dia mengundurkan diri. Ya udah, mengundurkan diri ya sudah, gak menjadi anggota kita. *Nyampe* di situ, perusahaan menyatakan Serikat Pekerja boleh, asalkan Ketuanya bukan Budi Laksono! (hahahaha) Terus, yang lain pada ngomong lagi, banyak yang ngomong, ini teman-teman wartawan juga, saya mau masuk kalau Ketua bukan Budi Laksono! Ramailah muncul itu, pokoknya kalau Ketuanya gak Budi, saya mau ramai-ramai masuk!

Wildan: Kenapa, sampai akhirnya terjadi figuritas gitu? Yang dilawan adalah figur seorang Budi Laksono!

Budi Laksono: Karena dari awal saya terlalu frontal menghadapi manajemen baru itu. Si Primus masuk. Saya agak frontal karena sangat substansial! Jadi yang gitu-gitu, pertama saya utamakan secara halus, tapi ditanggapi buruk! Saya habis *ngomong* dipanggil! Kasih surat peringatan. Ini apaan? Di negara demokrasi, bebas berbicara, di media *ngomong* dikasih surat peringatan?! Menganggap bukan alasan ngomong itu. Tapi dipanggil terus dikasih nilai. Ni nilaimu gini-gini, nanti kalau ini gini-gini. (saya ribut). Ni nilai mu yang asli, ada tuh mas, saya terimakasih. Nah, saya ketika dipindahkan, saya *ngelawan* terus. Jadi akhirnya perusahaan menganggap saya sebagai enemy gitu, makanya harus enyah dari sini. Ternyata dipecatpun tidak enyah gitu lho. Saya [...] datang ke kantor. Sampai kemudian Satpam melarang saya masuk ke kantor. Saya setiap ke kantor dipanggil Satpam. "Apa hak Anda melarang saya, saya bilang. Ini perintah dari Bos. *Oke*, kantor mana yang gak boleh saya masukin? Ya Suara Pembaruan! Mana kantor Suara Pembaruan? (Satpam saya kasih tau) Mas tak kasih tau sampean orang baru di sini. Suara Pembaruan cuma gedung tingkat ini. Di situ ada gedung SHT, di situ ada Sinar Klasik. Boleh Anda melarang saya masuk ke gedung tingkat itu, tapi di halaman ini, Anda gak berhak melarang saya. Ini halaman banyak kantor di sini, bukan halaman Suara Pembaruan aja." Jadi saya kalau rapat-rapat ya di kantin. Kalau gak di kantin di Mall Kalibata sambil makan, rapat, gitu-gitu aja. Tapi tetap saya ke kantor terus. Sampai inipun *endak*. Akhirnya mereka hembuskanlah pokoknya kalau gak ada Budi pada masuk. Sempat kita rapatkan. Bud, ada begini-begini, *oke*, saya mundur. Hari ini juga saya mundur, kalau memang kondisinya seperti itu. Tapi saya bertanya, apakah ada jaminan, kalau saya mundur, mereka akan masuk? Pasti gak? Ya gak pasti. Siapa yang bisa jamin? *Oke*, kalau begitu, begini aja, untuk melempangkan organisasi, supaya lebih mudah berhubungan dengan perusahaan, karena perusahaan itu sangat alergi dengan saya, saya mundur, Sekretaris naik, saya sebagai anggota. Saya mundur sebagai jadi Ketua, tapi tetap menjadi anggota. Gak ada yang mau? *Wah*, saya *enggak* siap kalau sampai dihabisin kaya mas Budi gitu, gak siap. Karena kantor sini gila, gak *matuhin* aturan UU. Jadi kalau UU yang berlaku itu, begitu kita diberhentikan, terjadi perselisihan, selama proses berlangsung, belum ada kekuatan hukum yang tetap gaji tetap harus dibayar. Nah, di sini *nggak*! Proses hukum sedang berjalan, gaji sudah distop. Memang dia ancaman udah dari dulu bilang, Budi memang bisa apa dia? Kalau udah kita pecat, gaji kita stop, mau makan dari mana dia? Sampai *ngomong kaya gitu lho* mas pimpinan kita di sini!

Wildan: Pimred itu? Nah, mas, ketika dalam suasana konflik seperti itu, bagaimana dengan pola pengambilan keputusan yang ditempuh oleh SP pada saat itu?

Budi Laksono: Pengambilan keputusan gini mas, saya itu membawahi teman-teman yang level jabatannya lebih tinggi dari saya. Mayoritas mereka baik pengurus maupun anggota itu jabatannya lebih tinggi dari saya, kalau *nggak*, senioritasnya jauh lebih senior dari saya. Dalam suatu proses pengambilan keputusan, saya tidak mau dominan. Tapi saya menggiring, menggiring dengan yang mau saya tuju ke depan. Saya tidak mungkin, menggurui, memaksa, mengindoktrinasi, orang-orang yang posisinya secara hierarkis di atas saya. Jadi, dalam rapat-rapat sifatnya cair. Walaupun pada,--saya cuma *ngelempar-ngelempar* aja. Oke, kalau seperti itu, nanti kecenderungannya seperti ini, bagaimana? (*Tuh* kan hanya seperti bagaimana?). ini kasus Serikat Pekerja sana seperti ini. Karena saya di Tenakerjaan tahu persis. Kemudian, pada akhirnya ketika tidak ada keputusan, biasanya baru, serahkan kepada saya. Kalau mereka sudah bisa memutuskan, saya gak usah ikut memutuskan.

Tapi ketika nggak ada kesepakatan, biasanya dia, lempar ke saya. Gimana mas Budi? Saya pun gak langsung memutuskan. Saya mengguiden. Kalau pilih jalan ini, risikonya begini, perbaikannya seperti ini. Jadi saya urai gitu, karena mereka adalah orang-orang pengambil keputusan. Saya buka seperti itu, kalau begini, ini kita ambil, ini buruknya begini, ini begini, ini kita ambil. Nah, jadi pengambilan keputusan itu, sangat cair. Nah, ketika itu sudah mengerucut, sudah ini, kita sudah *clear* ke titik A, dia nanya saya, ini kaya nya begini mas, menurut mas Budi gimana? Ya udah, itulah keputusan saya, adalah keputusan yang sudah disepakati bersama itulah keputusan saya. Jadi seperti itu saya membangun komunikasi dengan teman-teman yang notebene secara hierarkis jabatannya banyak lebih tinggi dari saya.

Wildan: Nah, mas Budi, kalau penilaian subjektif mas Budi selama memimpin Serikat Pekerja, Dewan Karyawan yah ini yebutnya?

Budi Laksono: Serkarang, *orang* terakhir juga Serikat Pekerja. Dewan Karyawan, dulu yang gak jadi, karena masih ada Koperasi. Ternyata belakangan Koperasinya diberangus juga! (hahahahaha)

Wildan: Penilaian subjektif mas Budi selama memimpin Serikat Pekerja Suara Pembaruan, dari strategis komunikasi yang dipilih, mas Budi merasa, kurang berhasil, cukup berhasil atau berhasil?

Budi Laksono: Kurang berhasil!

Wildan: Apa kendalanya? Apa tidak adanya ruang yang diberikan perusahaan atau ketidaksiapan dari internal pengurus sendiri?

Budi Laksono: Ketidakberhasilannya itu, satu memang, susana itu sudah diciptakan sedemikian rupa oleh perusahaan. Bahwa, masuk Serikat Pekerja adalah melangkah keluar dari kantor ini. Kita kan sistemnya gerilya mas. Jadi pendekatan satu orang, satu orang. Ketika ada penambahan anggota, anggota itu nambah cuma 3. Dari 13 selama setahun nambahnya Cuma 3. Sedikit sekali. Lempar-lempar-an. Kalau yang di non wartawan, ya, tuh yang wartawan-wartawan aja gak berani masuk, apalagi kita?! Nah, kaya gitu. Nah, kalau temen-temen ini ya kalau kita wartawan kalau ngaku profesional kenapa takut dipecat? Kalau yang namanya profesional, keluar dari sini, bisa cari kerjaan di tempat lain!

Wildan: Dari 16 orang yang tergabung di Serikat Pekerja ini, pada akhirnya selain mas Budi yang kena PHK berarti tinggal 15 yah?

Budi Laksono: Keluar semua, kena PHK semua.

Wildan: Sempat dibawa ke meja hijau gitu kasusnya?

Budi Laksono: Nah, kalau yang murni dipecat, saya sendiri. Yang lainnya pada akhirnya ditawari perusahaan kemudian melakukan rasionalisasi. Tetapi *goal* secara keseluruhan kita berhasil. Tujuan, berhasil. Tapi wadahnya mati. Tujuan kita adalah, perusahaan kalau mau merasionalisasi karyawan, karyawan itu harus diberikan hak-haknya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Itu, soal pesangon diatur di pasal 156. Besarannya sekian-sekian, masa kerja sekian, itu diatur. Target kita adalah satu, waktu itu pertama, kita dipaksa, dikondisikan untuk keluar dengan *resigne*. Nah, target kita, walaupun perusahaan ingin merasionalisasi dengan alasan yang sah, misalnya dua tahun berturut-turut merugi. Ia berhak untuk melakukan rasionalisasi. Tapi dengan jumlah pesangon sesuai dengan aturan UU, harus dua kali aturan. Nah, dia mengkondisikan kita supaya keluar-keluar begitu aja, dia gak keluar duit! Nah, pada akhirnya ketika kita lawan, saya dipecat. Dia jadi berpikir, ternyata ngurusin satu orang aja cape! Diurus sini, maju ke sini, dia kalah, maju ke PHI, kalah juga dia di PHI kan?! Nah, ini juga bantuan dari teman-teman wartawan juga yang *memback up* pemberitaan. Tapi sebetulnya saya sendiri sudah melakukan pengepungan terhadap kemungkinan perusahaan *nyogok*. Jadi saya juga gerilya. Ketika di PHI, Hakimnya siapa aja? Kan ada Hakim Wakil perusahaan, Hakim Wakil Karya, sama Hakim Wakil buruh kan?! Wakil Buruh siapa? Dari mana? SBSI. Saya datang SBSI. Ketuanya saya temui, "Mas, saya ada masalah gini-gini, dulu waktu saya menjadi Serikat Pekerja juga konsultasi di sini, saya gak mau dibela. Saya cuma minta tolong aja. Diproses sesuai ketentuan yang berlaku, sesuai dengan aturan yang ada. Tapi saya

minta satu aja, jangan sampai anak buah yang di situ, sampai disogok! Karena perusahaan dari awal ngomong sama saya dia akan main duit. Kalau itu sampai disogok, nama SBSI hancur! Semua media akan memberitakan!” “Oke, nanti saya ngomong!” Ya, kita jagalah, seperti itu supaya nggak masuk angin. Saya di PHI menang, dia kasasi lemah waktu itu. Maklum saya punya teman-teman di situ juga. Di sanakan ada Hakim Agung, Hakim Agung kan ada Wakil buruh. Wakil buruh nya saya kenal semua! Saya telponin aja, “Mas saya minta dibantu, saya tidak ingin dimenangkan, tapi tolong diproses sesuai ketentuan yang berlaku, dan tolong dijaga. Jangan sampai Hakimnya kesogok! Iya mas Budi, saya amankan!” Sampai di MA pun saya menang. Akhirnya kan putusan PHK kan karena dianggap hubungan kerja sudah tidak harmonis, bukan karena saya melakukan kesalahan!

Wildan: Dan, kompensasi yang diterima mas Budi dan teman-teman juga lebih besar akhirnya?

Budi Laksono: Standar! Karena tuntutan nya itu sudah sesuai UU. Tapi masalahnya kan soal pertarungan harga diri waktu itu!

Wildan: Berapa tahun waktu yang diperlukan dari awal suasana udah mulai gak enak di kantor?

Budi Laksono: Dari 2008. 2009 pemecatan. Sidang 2010 selesai. 7 bulan itu di PHI. Yang lama tu MA setahun lebih. Jadi hampir dua tahun lebih baru tuntas di MA. Tapi yang jadi masalah kan, bukan itunya. Masalahnya kan status saya tersandera. Mau kerja tempat lain gak bisa, gak kerja gak punya duit?! Karena apa, ketika saya bekerja di tempat lain, perusahaan punya bukti, saya kerja di tempat lain! Sudah selesai, dianggap saya mengundurkan diri! Tapi masalah perjuangan saya kan bukan masalah *nguber* duit! Tapi sebuha perlawanan pada kesewenang-wenangan terhadap UU.

Wildan: Nah, kalau dalam pandangan mas Budi, mas ini dengan konglomerasi media di Indonesia makin menggila ya?! Penelitian terakhir ternyata diketahui kepemilikan media di Indonesia itu kan terpusat di 12 grup usaha, penelitiannya Yanuar Nugroho. Berarti, kalau dalam pandangan mas Budi sebagai pelaku Serikat Pekerja, peluang hidup Serikat Pekerja makin menyusut yah? Atau mas Budi punya pandangan lain?

Budi Laksono: Dalam pandangan saya, itu media ini kan sudah berkembang sebagai industri. Industri itu kecenderungannya mengakumulasi modal, ya kan?! Jadi siapapun yang menghambat akumulasi modal, pasti akan dibabat. Serikat Pekerja, itu bisa dianggap sebagai penghambat akumulasi modal. Karena dia pasti akan menuntut hak-hak normatif. Akan menuntut kesejahteraan lebih baik. Sementara, logika kapital selalu berupaya--hukum ekonomi, cari keuntungan yang sebesar-besarnya. Itu dari segi ekonominya. Kemudian dari segi ideologi perjuangan, [...] sudah banyak diwarani kepentingan-kepentingan *owner* nya. Jadi, jadi pilihan, waktu itu memang kita bercita-cita Serikat Pekerja media itu tidak semata-mata berjuang untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota dan melindungi anggota dari kesewenang-wenangan, tetapi juga Serikat Pekerja Media ini harus berbeda dengan Serikat Pekerja di pabrik. Serikat Pekerja Media itu juga bertugas mengawal demokrasi. Ketika pemilik modal melarikan isu-isu media ini pada kepentingan-kepentingan sesaat pemilik modal. Nah, Serikat Pekerja Media ini yang menggonggong! Diperintahkan bikin berita itu, berita ini, kalau tida sesuai dengan kebenaran, melanggar keadilan, melanggar demokrasi, tidak usah dilayani permintaan itu. Kalau dia memang nekat kemudian memecat, gara-gara soal itu, tidak ada diatur dalam UU itu!? Jadi kita harapkan Serikat Pekerja ini menjadi benteng, tidak hanya benteng anggotanya, tapi secara lebih besar. Karena mengawal demokrasi. Ketika pemilik modal mengalihkan, seperti Suara Pembaruan, Serikat Pekerja ini diem, harus mengkritisi dari dalam tidak bisa itu melanggar, tidak sesuai dengan demokrasi, itu mengingkari kebenaran. Yang terjadi di Suara Pembaruan memang terjadi seperti itu! Ketika kita mengingatkan langsung, kita--tetapi pada akhirnya yang kemudian ke sana kan pada *nyese!*!!!

Wildan: Kenapa mas?

Budi Laksono: Ya akhirnya mereka juga diperlakukan sewenang-wenang juga. Dulu mereka menghamba-hamba ke sana, menginjak-injak Serikat Pekerja supaya aman. Setelah Serikat Pekerja hilang ternyata dia tidak aman juga?! Dan, mas Wildan tadi bilang, apakah ini berhasil atau tidak, tujuan kita ya itu tadi, menghadang

perusahaan melakukan tindakan kesewenang-wenangan dengan mengingkari UU. Kalau mau melakukan rasionalisasi, lakukanlah sesuai dengan aturan UU yang berlaku. Ketika dikondisikan keluar dari UU ini, Serikat Pekerja maju berhadapan walaupun cuma 13 orang, yang menikmati adalah 300 orang. Tapi kita yang ambil risiko 13 orang itu sudah. Makanya saya dan teman-teman, *hey* ngapain kita begini-begini? Jangan takut saya bilang! Indonesia merdeka bukan dibangun oleh ratusan ribu orang, tapi diawali segelintir pemuda Indonesia. Kita gak usah takut! Soekarno dan kawan-kawan melanda Belanda hanya beberapa gelintir, tapi akhirnya Indonesia merdeka! Nah, saya analogi seperti itu. Kita berjuang 13, gak apa-apa kita dicemooh orang! Tapi mereka sebetulnya gak sadar kalau perjuangan kita berhasil yang menikmati mereka juga menikmati. Satu kita menuntut kenaikan gaji. Walaupun kemudian yang kita *sounding* kemudian ada orang yang kebakaran jenggot kemudian nyalip, tapi kan dampaknya naik gaji! Walaupun yang 13 ini tidak naik, gak masalah, tidak apa-apa! yang utama adalah kita bahasa kita mendidik, ya *toch*?! Bagaimana kita mendidik perusahaan, agar mau tunduk dan pada UU. Kalau mau merasionalisasi, gunakanlah UU ini. Jangn melalui cara tendang kiri, tendang kanan seenaknya. Nah, cara kita mendidik itu mulai dari halus, dialog, sampai berantem! Ya kita sudah sampai pilihan terakhir. Ketika kita berantem, ternyata menghadapi satu orang aja susah, bagaimana menghadapi 10 orang menuntut semua?! Ini dipecat, nuntut, ini dipecat nuntut. Dia kan aka sibuk *ngurusin* sidang tiap hari. Akhirnya dia balik merasionalisasi dengan berpatokan pada UU. Secara tujuan utama kita berhasil. Kemudian saya dikritik sama teman-teman, ya kamu berhasil tapi Serikat Pekerja mu mati, itu gak berhasil. Saya bilang gak ada masalah Serikat Pekerja mati. Serikat Pekerja itu adalah alat, untuk memperjuangkan. Ketika tujuan berhasil Serikat Pekerja diberangus, gak apa-apa. *toch* mereka sudah tahu, kita mendirikan pendidikan, bahwa untuk melawan kondisi yang besar itu, perlu ada Serikat Pekerja. Mereka kemana aja keluar, pengurus-pengurus ini, kemana aja sudah keluar pasti akan mendirikan Serikat Pekerja di situ, paling tidak dia kalau ada yang merintis Serikat Pekerja sudah *well inform* gitu tentang Serikat Pekerja. Cuma kan memang selalu diisukan Serikat Pekerja itu adalah musuh. Kan saya selalu bilang pada teman-teman, ya termasuk orang yang takut dengan Serikat Pekerja. Anda jangan takut memaknai Serikat Pekerja, Serikat Pekerja itu bukan musuh perusahaan. Sama orang-orang yang dekat dengan pimpinan perusahaan saya bilang, kamu salah, Bos mu itu salah, Serikat Pekerja sebagai musuh, salah. Serikat Pekerja itu teman, bagaimana memajukan perusahaan ini jadi *gede*. Tapi kalau sudah *gede*, jangan dinikmati sendirian di atas, yang di bawah juga. Saya berikan contoh, perusahaan-perusahaan multinasional aja yang di negara-negara kapitalis, Serikat Pekerjanya maju! Unilever, Serikat Pekerjanya bagus! Rabo bank, [...] Bank, Serikat Pekerjanya bagus! Astra, Serikat Pekerjanya, bagus! Malah perusahaan kalau punya rencana strategis ke depan dia pasti melibatkan Serikat Pekerja. Karena Serikat Pekerja ini lah yang lebih tahu kondisi buruh gimana, bisa gak diajak untuk jalan kesana dengan kondisi seperti ini. Kalau gak bisa ke sana ini harus ditreatment seperti apa? yang lebih tahu Serikat Pekerja. Jadi kalau Anda ngomong seperti itu, picik saya bilang! Jadi tujuan kita itu secara keanggotaan kita tidak berhasil melebarkan sayap, tapi tujuan utama kita tercapai mas. Mendidik perusahaan untuk bermain dalam koridor UU ketika dia akan melakukan rasionalisasi![]

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Jay Waluyo
Tanggal Wawancara : 27 Mei 2012
Pengalaman Informan : Mantan Ketua Dewan Karyawan Smart FM

Jay: Dan maksudku waktu itu, temen aku yang nerusin pengruslah Ketua dan sebagainya. Tetapi, akhirnya itu kondisinya *deadlock* itu sampai sekarang, belum ada kepeguruan baru. Tapi intinya aku sudah selesai memberikan suksesi. Waktu aku 2 tahun, hampir 3 tahun lah. Sekarang udah ini, kondisinya udah vakum lah.

Wildan: Mulia kapan vakum?

Jay: 2 tahun yang lalu lah. Pokoknya paska aku LPJ, kemudian karena[...] ke federasinya, aku minta temenku yang coba inilah, vakum penyebabnya macam-macam. Di antaranya, temenku sebagian itu udah keluar, *kaya si' Enong ke 68, si' Embe*, ngajar di LIA sekarang. Intinya ada beberapa pengurus aktif tidak melanjutkan di Smart FM, banyak pengurus yang keluar. Terus proses kaderisasi atau kelanjutan pengurusan itu gak sukses, istilahnya mati suri. Tapi intinya kepengurusanku selesai LPJ diterima. Nah, kemudian terakhir itu Dewan Formatur. Jadi itu ya kalau misalnya sebuah kesalahan, aku turut bertanggungjawab salah. Karena, artinya gagal mengkader mungkin ya secara organisasi. Tapi intinya itu karena disebabkan diantaranya banyak aktifis yang tadinya masuk di kepengurusan itu keluar tadi *kaya si' Enong, si' Embe*.

Wildan: Kalau sejarahnya sendiri Jay, sejarah Serikat Pekerja Smart FM itu mulai kapan, terus nama formalnya apa?

Jay: Namanya PKS (Perkumpulan Karyawan Smart FM), aku *rodo' lupa ya?* Tapi dibuka di *google* ada itu. 2008-2009, rada lupa-lupa, udah lama *sich* soalnya. Di *google* itu kan aku sempet dulu bikin Blog, nah, di Blog itu ada masih. Di Blog nya PKS itu ada pendiriannya, itu 2 tahun lalu aku buka masih ada. Tapi sekarang masih ada g ya, di *google* itu biasanya lama ilangnya. Itu lahirnya waktu itu gini, kondisinya sebenarnya biasa, SP media itu lahir karena kondisi keterpaksaan, misalnya, menghadapi PHK [...]. Waktu itu ada konflik di atas, yang jadi korban karyawan, karena tidak ada kepastian. Intinya antara *owner* sama Dirut ada konflik gitulah. Nah, terus yang jadi korban itu kan pekerja. Kemudian, aku secara diem-diem bikinnya, itu kemudian setelah bikin, terbentuk, deklarasi, sudah keluar pencatatan di Disnakertrans, baru kulaporkan ke manajemen. Tapi itu kondisinya waktu aku lapor udah kondisi ada masalah lah.

Wildan: Berapa orang waktu itu teman-teman yang gabung?

Jay: Yang bikin antara 12-15. Syaratnya kan itu ya?! Intinya cuma memenuhi syarat aja!

Wildan: Pengurus inti yang benar-benar berapa orang?

Jay: Pengurus paling 5 yah! misalnya, aku, terus Inong, Dini (istrinya Rio itu, Elsinta), terus Amel Bendahara, Siddiq, sama Oni. Oni dia bagian produksi. Ada mungkin sekitar 8 yah! Sebenarnya berdirinya karena sekedar memenuhi ketentuan aja kan, minimal 12. Itu udah terpenuhi, intinya udah deklarasi, pengurus dan sebagainya.

Wildan: Selain ada faktor kondisi kritis perusahaan, ada konflik di level atas antara owner dengan Dirut, ada ini gak unsur yang tadi saya sebutkan itu, kesadaran kelas dari temen-temen sendiri di Smart FM, bahwa mereka ini adalah pekerja dan harus memperjuangkan haknya, dan untuk itu harus berserikat gitu?

Jay: Ada, tapi itu bukan mayoritas. Misalnya yang memang orang yang *background* nya dari awal katakanlah masuk di situ, gabung di situ, di luar situ sebelum gabung di situ memang sudah eksis. Misalnya, *si' Embe*, terus *si' Enong*, itu kan *background* di JakNews yah, yang sebelumnya juga mereka membuat SP. Jadi orang-orang

yang memang dari awal punya militansi dalam berorganisasi, secara ciri khas yang aktif mungkin seperti itu. Yang memang dari awalnya dia memang senang berorganisasi dan punya pengalaman juga nah, ketika ada keresahan, ngobrol, *connect* nah, udah bikin lagi.

Wildan: Nah, itu pola komunikasi yang kamu terapkan untuk menggalang dukungan itu gimana itu? Komunikasi formal, atau lebih pada komunikasi informal, terus untuk mengkoneksikan beberapa orang dari berbagai unit kerja ini bagaimana, kan gak hanya dari kalangan redaksi aja kan anggotanya?

Jay: Itu, yang deklatornya sekitar 15 orang itu, dari reporter, penyiar, terus operator sama IT. Nah, memang kita strateginya tertutup ya. Itu strategi tertutup itu maksudnya begini, kita, siapa yang kira-kira bisa diajak, direkrut, punya keminatan untuk berserikat, kita ajak, yang tidak kita tinggalkan dulu. Begitu sudah deklarasi, baru kita umumkan ke seluruh karyawan, kemudian kita rekrutmen. Memang ini ada plus-minus nya, ada kelemahan dan kekurangannya. Ini sistemnya tertutup, itu seperti halnya yang dilakukan TEMPO juga. Kelemahannya, banyak karyawan lain yang tidak mengenal, kenalnya baru ketika sudah dideklarasikan. Itu kelemahannya di situ. Tapi kelebihanannya, itu membuat segelintir orang yang punya keperhatian terhadap persoalan industrial membentuk SP itu menjadi solid, walaupun sedikit. Intinya, yang peduli itu tadi, bentuk SP dulu, ke depan gimana caranya, itu belakangan. Jadi memang kelemahannya di situ--karena waktu itu kan lahirnya kenapa SP ini tutup, banyak diantara temen-temen ini kan tidak berani menanggung risiko. Kalau misalnya ketahuan, misalnya ada sanksi dan sebagainya. Jadi pertimbangan ya itu kenapa dilakukan tertutup itu untuk melokalisir terhadap temen-temen yang bermuka dua tadi dan tidak berani mengambil risiko itu, tidak terlibat dulu. Kelemahannya ya memang akhirnya, temen-temen tau nya sudah berdiri, baru sosialisasi.

Wildan: Nah, bagaimana dengan kemampuan Pengurus Serikat Pekerja mengorganisir aspirasi para anggota ini?

Jay: Sebenarnya, ukurannya, ini yah kalau aku menggunakan ukuran riilnya ketika SP terbentuk, kan legal-formalnya aspirasi teman-teman itu dituangkan dalam PKB. Itu setahun setelah terbentuk SP kita berhasil membikin PKB. Nah, mungkin ukurannya itu, walaupun PKB tidak mencerminkan 100% terhadap tuntutan teman-teman. Ukurannya itu kalau aku. Kalau program kerja sebenarnya banyak, tapi gak jalan. Tapi minimal mengakomodir misalnya, jam kerja di UU Tenaga Kerja kan 9 jam, lebih dari itu dihitung lembur. Kita menuntut itu berhasil, di media lain belum tentu, perusahaan industri media belum tentu kan?I sampai sekarang banyak yang gak diitung lembur, terutama yang pekerja jurnalnya yah, itu banyak yang gak dihitung lembur. Nah, yang kedua, mengakomodir tanggal merah dihitung lembur. Itu industri media yang menerapkan seperti itu bisa dihitung jari. Bahkan, level, katakanlah yang media nasionalpun belum tentu. Nah, mereka menggunakan mungkin menggunakan sistemnya tapi insentif. Misalnya, produktifitasnya bila mencapai target ada insentif, mereka menggunakan sistem itu. Tapi kalau kita yang riil-riil ajalah, yang diatur dalam UU Tenaga Kerja kan gitu, melebihi jam kerja dihitung lembur, tanggal merah lembur, nah itu berhasil. Nah, terus waktu itu minta asuransi kecelakaan dan sebagainya, dikabulkan juga, di luar Jamsostek, kalau Jamsostek kan wajib. Nah, asuransi ini sekarang belum dapat lagi tahun ini, tahun kemarin *sich* masih dapat. Jadi memang belum 100%, berhasil mengakomodir tuntutan teman-teman di dalam PKB itu. Tapi setidaknya, dari beberapa poin yang diatur di UU Tenaga kerja sudah bisa tercapai gitu *lho*. Dan itu tadi, tidak semua industri media menerapkan seperti itu, walaupun sekarang sudah ada, tetapi bisa dihitung jari lah. Dari sekitar 5000 media yang menarpkan itu kan gak banyak.

Wildan: Nah, ini Jay, begitu kepengurusan itu terbentuk, orang-orang sudah terpilih gitu, dilakukan pemetaan isu gak pada saat itu? Jadi siapa yang akan dihadapi oleh Serikat Pekerja kemudian langkah-langkah apa yang akan ditempuh?

Jay: Memang kita masih berkuat di internal yah. Artinya, ini kan permasalahan ini muncul dan ada di tiap divisi. Misalnya, divisi *news*, *news* itu ada penyiar, reporter, *skip writer*. Terus, di produksi, ada produksi dan sebagainya, terus IT dan sebagainya, terus marketing juga punya problem. Jadi waktu kita bikin perwakilan per-divisi untuk menyerap aspirasi teman-teman terus membawa ke rapat pengurus untuk dibahas. Nah, itu baru pada tingkat penyerapan infomrasi terkait dengan berbagai keluhan, masih banyak yang belum bisa dieksekusi. Karena itu memang perjuangannya harus solid! Karena isu itu kan sebenarnya lokal banget! Misalnya isu yang

sensitif itu ketika marketing mencapai target pendapatan, kan ada komisi. Kadang-kadang komisinya sampai setahun belum cair dan sebagainya. Nah itu kan tidak bisa diperjuangkan sendiri oleh divisi marketing, harus atas nama SP. Nah itu waktu itu yang marketing sempat berhasil, tapi ada divisi lain yang belum maksimal. Misalnya ada satu divisi itu ada masalahnya misalnya 10, yang berhasil cuma 1 atau 2 aja.

Wildan: Nah, begitu isu itu ditangkap, SP langsung melakukan ini?

Jay: Kita langsung ketemu biasanya ke HRD kalau gak ke Dirut waktu itu. Pernah berapa kali ketemu, ya menyampaikan lah intinya.

Wildan: Ruang dialog dibuka berarti?

Jay: Sebenarnya ruang dialog terbuka, tapi pada teknis lapangan nya itu, komunikasinya tidak efektif karena berbagai hal, misalnya, mereka waktunya terbatas, maksudnya tidak setiap hari ada. Terus implementasi eksekusi di lapangan itu tidak ada pihak yang mengontrol gitu *lho*. Misalnya, kita ada kesepakatan ni, misalnya masalah marketing ini belum cair, atau *news* minta apa dan apa gitu. Nah, itu oke disepakati, walaupun tidak semuanya tentunya. Nah, tapi kontrol pelaksanaan dari kesepakatan itu tidak ada, tidak ada pihak yang mengontrol gitu *lho*, nah itu lemahnya di situ.

Wildan: Nah, Jay, kembali ke soal pendirian sebelum aku lupa ya. Itu pada saat temen-temen mendirikan Serikat Pekerja kemudian didaftarkan secara legal formal ke instansi yang memang menanganinya, respon manajemen bagaimana waktu itu, respon perusahaan, menerima atau justru merasa itu sebagai ancaman?

Jay: Jadi ini, karena latar belakangnya ada konflik yah, waktu itu ada masalah lah. Itu kemudian, walaupun awalnya kaget informasinya, tetapi berusaha dirangkul. Karena *ownernya* itu dia mencoba juga merangkul karyawan. Jadi karyawan ini sebenarnya berada di tengah-tengah diantara dua kepentingan, lahir dari kondisi yang tidak nyaman lah. Jadi karyawan akhirnya dijadiin alat *bargaining*.

Wildan: Artinya ini yah, terlepas dari aspek kepentingannya, Serikat Pekerja diberi ruang untuk berkembang?!

Jay: Iyah, diberi ruang. Diberi ruang walaupun sebenarnya juga ada beberapa hal teknis pelaksanaannya itu tidak seindah dari yang dibangun bersama. Misalnya, udah bikin SP, bikin SP. Tapi begitu teknis pelaksanaannya, begitu bicara tuntutan itu kan mereka melihat dulu apauntutannya kan gitu, tidak semuanya--artinya bermain pada hal teknis sekali. Jadi, kalau secara formal, itu tidak masalah. Tetapi pada komitmen realisasi di lapangannya itu nanti yang akan kelihatan sepenuhnya. Terkait dengan isu-isu yang disampaikan, nah itu kalau yang mudah. Biasanya yang sensitif itu kan kalau udah menyangkut kesejahteraan tuntutan itu, sensitif. Dia pasti akan--intinya *alot* lah tidak mudah gitu *lho* kalau udah masalah-masalah tuntutan.

Wildan: Kalau bicara target, ada target yang ingin dicapai oleh pengurus pada saat itu?

Jay: Sebenarnya targetnya sudah tercapai! Ujung-ujung dari perjuangan itu kan PKB. Walaupun PKB itu juga tidak sempurna. Tapi kan berpikirknya gini, ketika periode berikutnya, dari target yang belum dicapai itu diperjuangkan dalam PKB. Karena tidak semua isu kan ini diperjuangkan 100% saat itu. Jadi memang, mainnya di PKB. Jadi misalnya di PKB pertama itu kita berhasil meloloskan masalah jam kerja gini-gini. Nah, memang *planing* berikutnya memang ada. Nah itu yang belum--sampai ada kepengurusan berikutnya, sampai sekarang bangkrut.

Wildan: Bagaimana dengan ini, pernyataan strategis, kan setiap organisasi pasti punya pernyataan strategis, bahwa organisasi ini dibentuk, didirikan akan melakukan kiprah seperti apa, itu kan diwujudkan dalam pernyataan biasanya, mau ngapain gitu *lho*?

Jay: Ya, kita *simple* aja sebenarnya *sich*! Berorganisasi bagaimana menjadi pekerja yang lebih bermartabat dan sejahtera. Bermartabat itu artinya bisa satu level dengan manajemen untuk duduk bersama ketika ada masalah. Sejahtera ketika upaya-upaya yang diperjuangkan bersama itu tercapai. Bermartabat dan sejahtera aja!

Wildan: Nah, Jay, sepanjang kiprahnya ya, Kepengurusan SP di Smart FM itu lebih banyak melakukan pendekatan dialogis ketika ada kepentingan, ada konflik, atau justru konfrontatif?

Jay: Kalau konfrontatif dalam perjalanannya, *kaya* nya belum pernah terjadi yah. paling, dialog-dialog saja. Sepengetahuanku *sich* belum ada upaya yang frontal. Jadi, memang, ya udah ketemu manajemen menyampaikan dan sebagainya. Jadi, dialogis yah, gak ada sampai aksi demo gak ada. Ya paling misalnya ngancam-ngancam itu, iya. Tetapi, gak sampai dengan misalnya mogok kerja bareng, praktiknya gak ada.

Wildan: Ada ini gak, upaya persuasif dari Serikat Pekerja sendiri dari pengurus untuk membangun kesepahaman ide, baik internal organisasi dengan anggota ataupun upaya persuasif untuk membangun kesepahaman ide dengan pihak perusahaan?

Jay: Kalau kesepahaman yang dibangun di internal karyawan, diwujudkan dalam itu, pembentukan perwakilan masing-masing divisi, untuk menyerap aspirasi dan memperjuangkan bersama ketika ketemu dalam sebuah kepengurusan SP. Nah, kemudian, itukan disampaikan kalau levelnya sudah diambil keputusan disampaikan ke manajemen. Prinsipnya ya kita berdialog, menyampaikan tuntutan dan sebagainya. Jadi, kayanya belum ada yang sampai berujung dengan mogok gitu tuntutannya belum sampai ada peristiwa begitu.

Wildan: Waktu itu sudah punya ini Jay, tujuan jangka pendek, menengah, panjang gitu, sempat disusun?

Jay: Itu, secara rigid, belum sampai disusun secara rigid. Tapi secara umum aja, dituangkan dalam tuntutan PKB. PKB itu kan tadinya sempat ini juga, proses PKB-nya sendiri itu ada tawar-menawar. Jadi yang bikin konsepnya SP diajukan, kemudian, ya tidak semuanya ini. Nah, itu dalam proses pembuatan PKB--kebetulan waktu itu ada dimediasi sama pak siapa yah, pokoknya salah-satu narasumber *talkshow* di situ. Itu dijembatani lah intinya. Jadi apa yang menjadi tuntutan karyawan, bahasa kerasnya itu disampaikan oleh mediator itu ke perusahaan, maksudnya ini, agak terbantu seperti itu. Yakob Esra, itu mediatornya, ketolong di situ, bahasa komunikasinya agak *soft* ketika ada mediator dalam bernegosiasi PKB.

Wildan: Nah, sepanjang kepengurusan, pernah mengalami konflik hubungan industrial gak, Serikat Pekerja Smart FM?

Jay: Mungkin, di akhir-akhir kepengurusan saya sempat ini, waktu itu ada skenario PeMeHaKa-an sepihak tapi dengan jalur yang halus, misalnya, itu kan terjadi sama Siddiq, Tukul sama Dini yang di-PHK. Jadi 3 orang itu korban PHK itu--kalau Dini sama Tukul nerima pesangonnya. Karena itu waktu itu kan itungannya dua kali lipat! Memang dihitung PHK. Nah, si' Siddiq ini masih minta nego, intinya minta dinaikkan. Itu waktu itu kita coba bantu juga, tapi kemudian akhirnya, ya sudah menerima keputusan nominal yang disampaikan manajemen ke Siddiq, karena waktu itu kondisinya juga udah mau *Lebaran* masalahnya. Terus Siddiq juga sendiri, *kaya* nya pengen cepat-cepat selesai masalah itu dan cari tempat baru juga. Nah, aku termasuk orang yang diambangkan. Nah, itu posisinya waktu itu karena aku udah bukan pengurus, maksudnya udah selesai, ya sudah karena posisiku diambangkan aku cenderung nunggu, sampai dengan--ya kalau mau di-PHK, PHK lah gitu. Jadi intinya di ujung-ujung kepengurusanku selesai itu ada skenario PHK. Nah, mereka menggunakan skenarionya itu misalnya ya bikin *kaya* semacam uji psikotes dan sebagainya, kalau misalnya nilainya jelek, terus dianggap tidak memenuhi target dan sebagainya. Sebenarnya skenarionya agak halus, tapi itu kita udah kebaca upaya PHK itu.

Wildan: Nah, bagaimana strategi yang dipilih oleh Serikat Pekerja, ketika melihat peluang dari negosiasi konflik yang dihadapi ini? Khususnya terkait dengan imbalan ekonomis dan non-ekonomis yang harus diterima oleh anggota Serikat Pekerja yang secara kebetulan terlibat dalam konflik itu?

Jay: Kita biasanya menggunakan pendekatan itung-itungan UU Tenaga Kerja lah. Kalau misalnya itung-itungannya masuk, yang bersangkutan nerima, ya udah, kita gak bisa menggosok kan, harus melawan?! Nah, itu

terjadi sama Tukul sama Dini. Nah, si' Siddiq ini kan merasa tidak terima, makanya kita juga bantu dan akomodir. Nah, kita lagi-lagi menggunakan pendekatan--ukurannya UU. Kalau memang perusahaan tidak sesuai dengan aturan UU Tenaga Kerja ya kita ingetin ke karyawan itu. Kalau sesuai yah kita sampaikan apa adanya. Tapi prinsipnya, kalau tidak terima, kita bantu.

Wildan: Pola pengambilan keputusan pada saat itu, untuk menyelesaikan isu-isu yang sifatnya krusial yah, mulai dari PKB, kemudian ada PHK terhadap salah-satu anggota, pola pengambilan keputusannya bagaimana?

Jay: Ya, kita bicarakan dulu ke pengurus. Kepengurusan kan ada, intinya Badan Pengurus Harian itu ada, yang menyikapi itu kemudian ya kita putuskan. Kita putuskan terus kita sampaikan ke manajemen. Ada mekanisme yang dilalui juga dalam pengambilan keputusan rapat pengurus.

Wildan: Jay ini, dalam pandangan subyektifmu sebagai sosok yang pernah memimpin SP yah, sepanjang kepengurusanmu strategi komunikasi yang dipilih Serikat Pekerja, menurutmu sudah cukup berhasil, kurang berhasil atau berhasil?

Jay: Kalau pengalaman pribadi memang ada plus-minusnya. Karena memang lahir dalam suatu kondisi dan situasional. Tapi memang belum sempurna dan jauh dari harapan. Untuk sebuah ideal Serikat Pekerja, masih jauh dari harapan. Karena ini kan lahir dari kondisional keterpaksaan yang penting ada SP sebagai alat perjuangan dan ada posisi untuk bernegosiasi atas nama SP. Nah, itu posisinya lebih kuat ketimbang misalnya bernegosiasi personal atau personal mewakili siapa, itu kan lemah. Jadi, ya efektif walaupun belum maksimal. Belum maksimal dalam artian ya, karena itu kan baru ya, terus kemudian banyak hal yang harus dikerjakan, sementara pengurusnya juga gak banyak, kelemahannya di situ.

Wildan: Kalau dari sisi kendala, apa yang kamu rasakan selama memimpin SP, khususnya dari upaya mengkomunikasikan aspirasi teman-teman Serikat Pekerja ini?

Jay: Kalau kendalanya pasti hampir dirasakan pengurus yang *backgroundnya* di Departemen News. Karena News itu kan dia bisa kerja ibaratnya sampai 25 jam lah kalau ada itu waktunya 25 jam, sayangnyakan cuma 24 jam. Jadi ada keterbatasan dari segi pembagian waktu. Sementara kalau yang di lainnya kan, misalnya yang di *office* itu kan, Marketing, HRD, itu kan dia masa kerjanya misalnya jam 6 udah selesai. Sementara kalau kita misalnya ketemu habis itu mereka udah gak ada. Jadi, dari kendala dalam hal segi waktu, karena perbedaan jam kerja. Dan, terkadang juga banyak kendala lain lah. Misalnya Marketing, dia keluar, gak bisa juga, sementara kita udah janji misalnya mengorbankan waktu untuk izin tidak ke lapangan dulu. Intinya, problemnya hampir sama di Serikat Pekerja industri media itu gak jauh beda pasti, dari segi waktu tidak, jarang ketemu karena perbedaan jam kerjanya.

Wildan: Oke, tapi kalau jalur komunikasi dengan atasan itu gampang, ketika Serikat Pekerja mengusulkan suatu hal dan harus berdialog gitu, komunikasinya untuk menyampaikan pesan itu sampai dengan mudah?

Jay: Itu tidak semuanya, situasional juga. Artinya, ada kondisi-kondisi tertentu kita susah juga ketemu, tapi kondisi-kondisi tertentu ya ada. Karena problemnya ini kan kita punya kantor itu kan *networking*, punya banyak cabang gitu lho. Itu problemnya di situ. Kalau misalnya punya kantor satu tempat kan enak sebenarnya?! Itu gak bisa hari ini atau minggu depan atau gimana. Nah, itu problemnya di situ, karena jenis ini nya dia jaringan, agak repotnya di situ.

Wildan: Jadi ketika temen-temen Serikat Pekerja misalnya mengundang atasan untuk berdialog itu...

Jay: Nah, itu kadang-kadang posisinya dia lagi di Stasiun daerah, itu tidak mudah. Walaupun misalnya ada juga perwakilan lah, mewakili siapa gitu.

Wildan: Lewat jalur formal atau informal biasanya kalau...?

Jay: Formal! Waktu itu kita sempat ada kesepakatan juga, di hari tertentu itu ketemu untuk membahas permasalahan antara pekerja sama manajemen. Kalau gak salah waktu itu janji itu setiap hari Rabu kalau gak salah. Tapi di luar hari itu, karyawan yang mau ketemu bisa! Walaupun teknis pelaksanaannya pun tidak gampang juga, tapi intinya ada kesepakatan untuk menetapkan waktu berkomunikasi.

Wildan: Kalau komunikasi lewat sms, BBM itu, seperti teman-teman Koran TEMPO dengan jajaran direksi kan ingin gampang, ada masalah nih misalnya..

Jay: Nggak, kita formal. Formal langsung gak pakai sms, telpon nggak. Jadi langsung kita minta waktu misalnya, mau ketemu hari ini, atau hari kapan gitu ngebahasnya.

Wildan: Berarti eksistensi Serikat Pekerja di Smart FM termasuk diapresiasi *donk* sama jajaran direksi?!

Jay: Awal-awalnya iya, karena kan sampai kemudian lahirnya PKB itu kan karena adanya kepercayaan juga. Adanya, coba menghargai lah dulunya kan gitu. Walaupun kemudian ya kondisi perjalanan banyak hal yang kemudian berubah.

Wildan: Jay, kalau dalam pandanganmu dengan rentang bisnis perusahaan yang begitu besar ya, kan berjangkauan itu. Peluang temen-temen untuk tetap eksis melalui Serikat Pekerja makin besar atau makin kecil?

Jay: Seharusnya makin besar, ini yang konteks Jakarta aja ya, tapi ngelihat kondisi temen-temen ku yang di *News* khususnya banyak yang henggang dan banyak ya diantaranya di-PHK, itu kalau sekarang dalam kondisi ya benar-benar mati suri! Karena selama ini kan yang *leadingnya* kan *News*. Tapi, saya juga ngelihat sebenarnya divisi lain pun sudah juga ada kesadaran untuk bagaimana bersatu juga. Terlepas dalam wadah formal atau informal, gitu. Masalahnya kemarin itu kan karena tergantung sama temen-temen *News*. Karena waktu itu kan *leadingnya* ya *News* gitu. *News* itu ada; *Reporter*, *Penyiar*, *Skip Writer*.

Wildan: Ya, ya, ya, jadi ini ya ada sikap semacam *ngandelin* orang lain gitu?!

Jay: Iya, karena waktu itu kan banyak yang gak berani ngambil risiko! Dan, yang berani berhadapan dan berani ngambil risiko adalah teman-teman *News*. Dan, itu dimana-mana hampir sama. Tapi dalam sebuah kepengurusan, kita melibatkan semua divisi, semua divisi ada perwakilan.

Wildan: Nah, sekarang dipimpin oleh siapa Jay?

Jay: Itu terakhirkan *diapp* 2 tahun yang lalu kalau gak salah yah, *diapp* kan ada 3, yang dua juga udah gak ada sekarang??

Wildan: Oh, siapa?

Jay: Si' *App* nya Dedi dulu, Dedi *JakNews* dulu, itu salah satu, terus Toto, Toto itu juga udah nggak lagi. Tinggal satu orang juga udah gak jelas juga? Makanya ni, ya gak tahu ke depannya, sebenarnya teman-teman *News* juga udah habis kan?! *Siddiq*, *Dini*, *Tukul*, udah selesai.

Wildan: Jadi ini yah, kendalanya mungkin kalau boleh aku coba tangkap itu bahwa kaderisasi itu sulit karena personalianya juga terbatas, beda dengan industri manufaktur yang jumlahnya banyak itu kan?! Dan, kemudian latar belakang personalianya sendiri mempengaruhi yah?! Udah Jay, aku piker cukup.[]