

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

Persoalan kehidupan buruh sampai detik ini masih mewarnai lembaran berbagai media masa baik elektronik maupun media cetak. Sejumlah berita belum tersiar dengan khabar yang menggembirakan. Hal ini tentu saja bukan dikarenakan perusahaan sebagai sebuah organisasi yang tergolong muda usianya kalau dibandingkan dengan organisasi tertua lain seperti militer.

Meskipun tergolong muda, organisasi perusahaan mempunyai kiprah yang menakjubkan. Kiprahnya yaitu dimulai dari membenahan diri seperti aturan-aturan dan Birokrasi sampai kepada sumbangannya dalam atmosfer kehidupan manusia yaitu mensuplai lapangan kerja untuk mengurangi sederetan pengangguran dan menghasilkan sejumlah perbendaharaan kebutuhan hidup manusia. Progresivitas inilah yang membuat perusahaan menjadi sebuah organisasi yang ikut bertanggung jawab terhadap masalah-masalah sosial manusia.

Sebagaimana layaknya dalam organisasi pemerintah, perusahaan memberlakukan aturan-aturan yang menertibkan tindakan-tindakan untuk pekerja agar tetap terfokus dan terarah kepada kepentingan efisiensi dan ketepatangunaan usaha, serta birokrasi sebagai perangkat yang mengatur tata cara yang sungguh di patuhi oleh semua pekerja yang terterjaring di dalamnya.

Oleh karena popularitasnya ini maka perusahaan cenderung menjadi tujuan arah pandang oleh banyak kalangan karena berpautan dengan persoalan yang muncul di sekitar kehidupan buruh sebagai anak asuhnya. Hubungan

pengasuh dan yang di asuh inilah maka sejumlah kalangan patut mempertanyakan kembali asumsi bahwa dalam perusahaan antara pekerja dan pemilik perusahaan terdapat kesediaan untuk bekerja sama dan tidak adanya pertentangan-pertentangan kepentingan yang dapat merintanginya.

Namun seperti yang di katakan oleh Durkheim bahwa manusia sungguh memiliki ketidakaturan internal yang membuat manusia tidak mampu mengontrol keinginan dirinya sendiri dan bisa berubah menjadi serigala yang memangsa manusia lain atau "*homo homini lupus*". Dalam perusahaan hal ini di indikasikan oleh munculnya keterkaitan produksi dan konsumsi serta hasrat untuk melipat gandakan usaha yaitu dengan menempatkan sejumlah perangkat yang bertujuan untuk menolong lajunya pertumbuhan produksi dan perangkat yang paling dominan adalah penciptaan birokrasi yang multi fungsi yaitu sebagai aturan permainan/prosedur perusahaan dan juga alat mobilisasi kepentingan efisiensi dan out put perusahaan.

Birokrasi legal-formal dalam hal ini mampu mengcover semua bentuk kepentingan pemilik perusahaan dalam proses produksi seperti kontrol manajemen dan strategi manajemen yaitu dengan mematok personil-personil yang membantu memuluskan upaya kapitalisasi pemilik perusahaan.

Sungguh tak terelakkan bahwa konsekuensi mengejar akumulasi kapital dan sifat ekspansif dari kapitalisme justru menghantar manusia ke dalam banyak persoalan sosial, antara lain manusia semakin tidak mampu menguasai keterbatasan haknya. Dorongan rasionalitas instrumental yang mengutamakan kepentingan teknis akan membuat kaum kapitalis mempunyai kepekaan

instrumentalism dan implikasinya tidak hanya uang tetapi kemerosotan moral menjadi taruhannya. Hal ini oleh Herbert Marcuse, sebagai upaya penyempitan makna masyarakat manusia yaitu masyarakat berdimensi satu atau "*one dimensional man*" yakni manusia hanya dilekatkan dengan paradigma kerja dan mengabaikan paradigma interaksinya.

Birokrasi didalam usaha memuluskan kepentingan teknis perusahaan akan mengambil peran yang sangat penting. Sebagaimana ciri khas birokrasi yaitu adanya jalur perintah "*top-down*", sentralisasi wewenang, dan juga dominasi sistem kontrol terhadap buruh, seluruhnya berimplikasi negatif yaitu buruh menjadi manusia berstatus impersonal, dan berperilaku loyal tanpa daya kritis. Kondisi ini yang disebut sebagai kondisi ketidakberdayaan di mana buruh adalah pekerja yang tidak memiliki kehendak, atau istilah Form sebagai bentuk ekspektasi pasif buruh.

Pencapaian tujuan yang di gariskan oleh perusahaan sesungguhnya terjadi karena peran birokrasi yang berjalan tanpa hambatan. Birokrasi akan menjadi instrumen untuk kepentingan efisiensi dan berdaya guna dalam hal mengarahkan, mengatur dan menggerakkan dengan tatanan yang serba teratur dan ketat, untuk kepentingan profitable usaha.

Mobilitas yang besar dari birokrasi akan mempersempit bahkan agak naif terciptanya situasi demokratis yang merupakan harapan dari kelompok buruh yang dalam hal ini hanya memiliki "*saldo minus*" dalam proses pengambilan keputusan bersama dengan pihak pemilik perusahaan. Nuansa demokratis dalam perusahaan

dengan mudah dikalahkan oleh spirit mobilitas birokrasi yang mengedepankan prinsip profit center dan efisiensi yang tinggi.

Begitu ketatnya prinsip wewenang birokrasi sehingga prinsip pembagian kerja yang mendorong spesialisasi tidak terelakkan dari kondisi patologis yakni pemaksaan. Pemaksaan ini sebagai kecacatan yang mengalir dalam naluri manusia yang dinamakan Durkheim sebagai ketidakaturan internal yaitu manusia tidak mampu mengontrol keinginan dirinya sendiri.

Salah satu dukungan birokrasi bagi kepentingan perusahaan yaitu kontrol terhadap buruh yang dijalankan berlapis-lapis yaitu mulai dari kepala bagian sampai kepada tingkat manager. Sistem kontrolnya pun sangat bervariasi, ada yang menggunakan tatap muka, dengan menggunakan catatan-catatan, sampai sistem kontrol jarak jauh yaitu dengan bantuan tata ruang kerja atasan yang transparan.

Sistem kontrol dalam perusahaan berjalan di semua lini, tanpa terkecuali. Akan tetapi frekuensi pengontrol yang paling tinggi dan ketat adalah terhadap buruh. Di dalam perusahaan sistem kontrol sudah di pahami sebagai tindakan korektif manajemen atas pekerja. Sistem kontrol muncul sebagai solusi atas asumsi bahwa kelompok pekerja/buruh cukup enggan bekerja serius dan senang mengerjakan tugasnya secara minimum. Akhirnya asumsi ini sekaligus alat legitimasi atas sistem kontrol yg penuh dominasi oleh atasan.

Sistem kontrol manajemen yang berjalan searah "*one way traffic*" yaitu dari atas ke bawah ternyata cukup mempengaruhi perilaku dan pendapat pekerja bawahan di perusahaan, yaitu opini positif dan negatif. Segi positifnya antara

lain; *pertama*, dapat membantu pekerja untuk tetap berfokus pada prinsip efisiensi dan target produksi yang nantinya mempengaruhi besarnya upah prestasi, *kedua*, kontrol di lakukan untuk mengendalikan para pekerja yang kurang sadar dari tertib. Sedangkan segi negatifnya adalah pekerja merasa tertekan dan tidak mampu berinovasi serta minder.

Sisi lain dari dominasi kontrol oleh atasan terhadap bawahan ini adalah munculnya ekspektasi pasif buruh yaitu buruh sebagai pribadi yang loyal tanpa daya kritis. Ekspektasi tidak sekedar menghendaki atau menginginkan tetapi ekspektasi adalah memahami perubahan dan siap melahirkan apapun yang bisa dilahirkan. From dalam buku revolusi harapan mengungkapkan bahwa manusia yang memiliki harapan, tidak akan berminat dengan kenikmatan dan kejahatan, tetapi memandang dan menghargai semua tindakan kehidupan baru dan siap membantu kelahiran apapun yang bisa dilahirkan.

Munculnya berbagai persoalan dalam dunia industri di sebabkan oleh usaha yang hanya mengutamakan paradigma kerja sebagai fokus pengejaran akumulasi kapital, sedangkan paradigma interaksi di abaikan karena di anggap dapat menghambat proses akumulasi kapital tersebut. Padahal paradigma interaksi sesungguhnya dapat mendukung terbentuknya tindakan kooperatif di antara pekerja dalam perusahaan.

Sumbangan perspektif interaksionisme simbolis dalam memotret masalah ini tetap berpegang pada keyakinan bahwa antara pemilik perusahaan dan pekerja perusahaan tidak memiliki perbedaan kepentingan. Oleh karena itu buruh dan

majikan dapat menjadi dua kekuatan yang dapat bekerja sama untuk kesejahteraan bersama pula dan berakibat buruk jika saling di tabrakan dan di hancurkan.

Menurut perspektif interaksionisme simbolis bahwa kebekuan hubungan di antara buruh dan majikan adalah konsekuensi dari jarangnyanya kedua belah pihak terlibat di dalam proses interaksi yang intens. Jarangnyanya terlibat didalam proses interaksi yang intens membuat keduanya sulit untuk menangkap makna simbol dan tindakan dari sesamanya. Kesulitan ini hanya di "*follow up*" dengan interaksi timbal balik sehingga kepentingan keduanya bisa "*match*". Interaksi yang bersifat intens adalah pilih yang terbaik oleh karena dia lahir dari harapan dan hasrat yang bisa menjadi moment terbaik untuk melakukan tarik-menarik kepentingan yang pada akhirnya terjalin *working consensus* yakni sikap kompromi.

Akhirnya untuk menjembatani persoalan antara kedua kelas dalam perusahaan tersebut, maka kegiatan interaksi timbal balik dapat mengambil peran untuk mencapai sintesa pandangan baru terhadap hubungan keduanya, dengan demikian sejauh bentuk usaha-usaha yang mengarah kepada konflik dan revolusi temporer dicegah dengan segera menjalin kerjasama yang menguntungkan.

### **Solusi Terhadap Kebekuan Hubungan Antara Majikan dan Buruh**

#### **Keutamaan Proses**

Bagi sebagian kelompok manusia menganggap proses sebagai sebuah kenyataan perjalanan yang teramat melelahkan untuk ditempuh. Akan tetapi tidak sedikit juga yang mengamini bahwa proses sebagai tindakan yang menyelamatkan dari kepentingan-kepentingan yang bersifat sementara.

Semua pihak akan menyadari pentingnya kehadiran dan peran orang lain dalam kehidupan bersama. Hal ini akan tercapai jika manusia berani untuk memasuki sebuah proses dalam sebuah hubungan. Dengan mengutamakan sebuah proses, maka hubungan itu terutama bukan untuk mencapai sebuah hasil atau product tertentu. Dalam pengertian ini tentu tidak mengatakan bahwa suatu proses pada akhirnya tidak menghasilkan apa-apa.

Semua manusia pada giliran akan membutuhkan sebuah hubungan yang berkualitas, kukuh dan memiliki unsure kontinuitas yang tidak akan terpengaruh oleh jenis kepentingan sesaat. Melalui proses banyak terbukti tercovernya kepentingan-kepentingan. Hal ini terjadi oleh karena selama berproses semua hal tertangani secara teratur, diurut menurut skala prioritas kepentingan. Sebuah "orde" dalam proses akan membantu menjaring persoalan yang tidak tertangani secara cepat dan temporer.

Keutamaan proses di dalam hubungan buruh dan majikan di dalam perusahaan akan membuat hubungan tersebut bersifat mendalam, berkualitas dan matang dalam setiap pengambilan keputusan dan merasa pentingnya keputusan tersebut melalui suara dari semua kelompok, meskipun dari kelompok terendah dalam perusahaan. Kematangan keputusan ini akan lebih membuka peluang untuk mencapai kompromi kepentingan dari pada mengambil jalan yang lebih mencari keselamatan diri sendiri.

Keutamaan proses dalam jenis hubungan apapun akan membantu "me-replay" setiap keputusan yang sudah terjadi dan secara jernih memahami setiap ruang yang di lewati oleh keputusan-keputusan yang telah di ambil. Dengan

memasuki proses baik majikan maupun buruh akan bersama-sama mencapai sebuah sintesa pandangan baru untuk menjaga kelangsungan hubungan antar keduanya.

### **Re-orientasi kebutuhan majikan dan buruh**

Bahwa kehadiran buruh di perusahaan secara kasat mata adalah mencari uang untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup inilah yang menjadikan posisi buruh hanya di perhatikan dari segi upah dan hal itu pun tidak memiliki daya tawar-menawar yang memadai bagi kelompoknya.

Sebagaimana lazimnya konsep manusia tidak mengarah kepada satu kebutuhan saja dalam hidupnya. Keberadaannya sebagai makhluk sosial akan membawa dirinya kepada kebutuhan akan perhatian dan perlindungan dari sesamanya. Oleh karena itu di dalam perusahaan kebutuhan buruh tidak hanya disempitkan kepada kebutuhan finansial semata, akan tetapi diberikan juga kebutuhan sosialnya, yaitu berbicara dan didengar, bertindak dan direspon.

Hal tersebut di atas akan terrealisasi jika terdapat kepekaan pada kelompok manajemen dan pemilik perusahaan yang di anggap sebagai tempat memohon oleh para buruh. Kebutuhan-kebutuhan social yang sedapat mungkin menjadi prioritas bagi kelompok buruh adalah mengetahui kebijakan manajemen perusahaan termasuk transparansi komponen upah buruh yang sampai saat ini masih minimum dilakukan oleh pihak perusahaan bahkan terkesan enggan untuk dilakukan.



Re-orientasi kebutuhan ini penting dilakukan oleh karena hubungan yang ada harus merepresentasikan semua jenis kebutuhan manusia termasuk dihargai dan bukan sebaliknya disempitkan kepada satu jenis kebutuhan tertentu yaitu uang.

### **Interaksi timbal balik antara majikan dan buruh**

Manusia adalah makhluk social. Oleh karena itu manusia harus memaknai kehidupan sosialnya dengan sejumlah aktivitas social yang antara lain melakukan interaksi dengan sifat timbal-balik atau saling mempengaruhi. Hal ini menjadi prasyarat untuk munculnya kehidupan yang harmonis dan dinamis dan sekaligus mencegah persaingan dan pertikaian yang tidak di inginkan.

Interaksi timbal balik berjalan dengan prasyarat kondisi yaitu terdapatnya dua atau lebih manusia yang terlibat didalamnya. Dengan demikian interaksi timbal balik tidak berlaku untuk sebuah kondisi dimana manusia berhadapan dengan mesin yang dalam hal ini tidak dapat saling mempengaruhi. Hal senada di tekankan oleh Berger bahwa interaksi tidak terjadi ketika manusia berhadapan dengan mesin yang tidak mampu mempengaruhi system syaraf manusia.

Dengan demikian proses timbal balik dalam interaksi akan di dukung oleh factor perasaan yang peka dengan kebutuhan-kebutuhan sosial diantara manusia. Sebuah mesin hanya mampu bertindak pasif atas ransangan yang diberikan terhadapnya, sedangkan manusia oleh karena memiliki sistem syaraf yang akan secara aktif menerima dan merespon segala bentuk tindakan yang mengarah kepada dirinya, termasuk kemampuan menangkap dan menukarkan tanda-tanda di antara manusia yang melakukan interaksi.

### Daftar pustaka

- Albrow, M., *Birokrasi*, PT. Tiara Wacana, Yogyakarta, 1989
- Blau & Meyer, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, UI, Jakarta, 1987
- Brewer, A., *A Guide To Marx's Capital*, (terjemahan) Teplok press, Jakarta, 1999
- Campbell, Tom, *Tujuh Teori Sosial, sketsa, penilaian, dan perbandingan*, Kanisius, Yogyakarta, 1994
- Denzin & Lincoln, *Hand book Of Qualitative Research*, SAGE Publications, California, 1994
- Fromm, Erich, *Revolusi Harapan*, Menuju masyarakat teknologi yang manusiawi, Pustaka pelajar, Yogyakarta, 1996
- Hardiman, Budi, F., *Menuju Masyarakat Komunikatif, Ilmu, masyarakat, politik dan posmodernisme menurut Jurgen Habermas*, Kanisius, Yogyakarta, 1993
- Handoko, Hani, T., dkk, *Penguasa Ekonomi dan Siasat Pengusaha Tionghoa*, LSR, Kanisius, Yogyakarta, 1996
- Jary & Jary, *Collins Dictionary Of Sociology*, Harper Collins Publishers, English, 1991
- Liliweri, A., *Sosiologi Organisasi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997
- Likert, R., *Organisasi Manusia*, Erlangga, Jakarta, 1986
- Magnis, Von, Fr., *Ringkasan Sejarah Marxisme dan Komunisme*, Jakarta, 1977
- Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitative*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1989



- Poloma, M., *Contemporary sociology theory, (terjemahan)* PT Raja grafindo persada, Jakarta, 2000
- Poole, Ross, *Moralitas dan Modernitas, Dibawah bayang-bayang nihilisme,* Kanisius, Yogyakarta, 1993
- Schroeff & Makaliwe, *Managemen Dan Organisasi Perusahaan,* Ghalia Indonesia, 1985
- Setiawan, Bonnie, *Peralihan Ke kapitalisme Di Dunia Ketiga, Teori-teori radikal dari klasik sampai kontemporer,* Insist press, KPA, dan Pustaka pelajar, Yogyakarta, 1999
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologi, Suatu pengantar,* PT Raja grafindo persada, Jakarta, 1990
- Sunu, Pramudya, *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000,* kanisius, Yogyakarta, 1999
- Susetiawan, *Konflik Sosial, Kajian sosiologis hubungan buruh, perusahaan dan negara di Indonesia,* Pustaka pelajar, Yogyakarta, 2000
- Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi,* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1992
- Tjandraningsih, *Pemberdayaan Buruh Anak,* Jakarta, 1995
- Veeger, K. J., *Realitas Sosial,* Gramedia, Jakarta, 1986
- Surat-surat khabar pendukung baik nasional maupun lokal antara lain; *Kompas, Suara Merdeka, Surya,*



## **INTERVIEW GUIDE**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I, untuk memberikan jawaban dan informasi berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berikut ini. Diharapkan agar jawaban-jawaban dan informasi dapat diberikan secara benar, dan jujur. Atas perhatian dan bantuan serta kerja sama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr/I, saya mengucapkan terima kasih banyak.

### **DATA PRIBADI INFORMAN**

Nama :

Bagian :

Jabatan :

Alamat :

### **DAFTAR PERTANYAAN**

1. Mengapa anda memilih masuk dan bekerja di perusahaan ini?
2. Bagaimanakah proses rekrutmen pekerja di perusahaan ini?
3. Berapakah jumlah jam kerja di perusahaan ini dalam sehari?
4. Bagaimanakah sistem pembayaran upah pekerja di perusahaan ini?
5. Menurut anda bagaimanakah proses pembentukan struktur organisasi di perusahaan ini? Dan sejauh manakah peran struktur organisasi tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan ini?
6. Bagaimanakah pola distribusi kewenangan struktural di perusahaan ini?

7. Bagaimanakah model perintah kerja dalam perusahaan ini? Dan sejauh manakah model perintah tersebut berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dalam perusahaan ini?
8. Bagaimanakah kebijakan perusahaan tentang proses kenaikan jabatan di perusahaan ini?
9. Menurut anda bagaimanakah pola kepemimpinan birokrasi di perusahaan ini?
10. Mengapa pihak perusahaan menghendaki pola kepemimpinan atas-bawah?
11. Bagaimanakah gaya kepemimpinan birokrasi di perusahaan ini? Dan gaya kepemimpinan birokrasi macam apakah yang dominan di perusahaan ini?
12. Bagaimanakah kontrol terhadap para pekerja di perusahaan ini? Dan bagaimanakah sikap atasan pada saat mengontrol para pekerja?
13. Bagaimanakah tanggapan anda terhadap sistem kontrol yang ketat oleh atasan anda?
14. Menurut Anda bagaimanakah hubungan komunikasi dan koordinasi antar atasan dan bawahan di perusahaan ini? Dan sejauh manakah peran komunikasi dan koordinasi membantu meningkatkan produktivitas kerja para bawahan?
15. Menurut komunikasi dan koordinasi searah yaitu dari atas ke bawah cukup berjalan baik? Dan manakah hubungan komunikasi dan koordinasi yang paling sering dilakukan di perusahaan ini?
16. Menurut anda dalam hal apa sajakah para bawahan berperan dalam perusahaan?
17. Bagaimanakah tanggapan para pekerja bawahan terhadap keputusan yang diambil secara sepihak oleh pemilik perusahaan?

18. Apa sajakah pekerjaan rutin yang dilakukan oleh setiap pekerja di perusahaan ini?
19. Bagaimanakah pola perintah dan tanggung jawab pekerja di perusahaan ini?  
Dan bagaimanakah dampak dari pola tersebut bagi bawahan?
20. Bagaimanakah sistem pembagian kerja di perusahaan ini? Dan sejauh manakah peran pembagian kerja tersebut dalam meningkatkan produksi perusahaan? Serta apakah dampak dari sistem pembagian kerja itu bagi pekerja bawahan?
21. Mengapa pihak manajemen menerapkan sistem kontrol dari ruangan kaca terhadap para pekerja bawahan? Dan menurut anda apakah dampak yang timbul dari sistem kontrol yang demikian?
22. Bagaimanakah sistem penerimaan pekerja baru di perusahaan ini? Dan mengapa pihak perusahaan menekankan sikap patuh dan semangat terhadap pekerja baru di perusahaan ini?
23. Menurut anda mengapa pihak perusahaan tidak membedakan pekerja dari jenis kelamin? Dan apakah dampak dari perlakuan yang sama terhadap para pekerja di perusahaan ini?
24. Mengapa pihak perusahaan membuat perubahan terhadap sistem upah insentif pekerja? Apakah dampak bagi pekerja bawahan dengan berubahnya sistem upah tersebut?
25. Menurut anda apakah SPSI sungguh-sungguh berperan di perusahaan ini?

26. Menurut anda bagaimanakah hubungan antar pihak manajemen dengan pekerja di perusahaan ini? Dan bagaimanakah dampak hubungan atas-bawah bagi pekerja bawahan di perusahaan ini?
27. Mengapa pendidikan formal sangat dituntut oleh pihak perusahaan bagi seorang pekerja? Dan apa sajakah keuntungan dari adanya pekerja yang memiliki pendidikan formal yang sesuai dengan keinginan perusahaan? Serta bagaimana pula dampak uniformitas pendidikan bagi kepekaan pekerja terhadap lingkungannya?
28. Mengapa pihak perusahaan menuntut pengalaman kerja bagi pekerja yang ingin masuk di perusahaan ini? Dan apa sajakah pengaruhnya pengalaman kerja bagi pekerja sendiri dan perusahaan?
29. Menurut anda apakah dampak bagi pekerja itu sendiri jika tidak memiliki pengalaman kerja?
30. Menurut anda mengapa seorang pekerja perlu menunjukkan kesetiaan pribadinya? Dan apa sajakah dampak yang muncul baik bagi pekerja maupun bagi pihak perusahaan dari sikap kesetiaan pribadi pekerja?



## TROLLEY SERIES

<b>N O</b>	<b>NO. PRODUCT</b>	<b>NAMA PRODUCT</b>	<b>NO. CATALOG</b>
1	1	Instrument trolley	35101
2	2	Dressing trolley	35102
3	3	Mayo stand	35103
4	4	Urinal & bedpan carriage	36501
5	5	Bowl stand single	36301
6	6	Bowl stand double	36302
7	7	Food trolley	35203
8	8	Food trolley	35202
9	9	Food trolley	35201
10	10	Emergency trolley	36603
11	11	Medicine trolley	36602
12	12	Medicine trolley	36601
13	13	Linen hamper carriage	35302 A
14	14	Linen hamper carriage	35302 B
15	15	Trolley cleaner	35310
16	16	Laundry trolley	35301 S
17	17	Laundry trolley	35301 R
18	18	Laundry trolley	35301 S
19	19	Laundry trolley	35301 R

## **EXAMINATION/ OPERATINGTABLE**

<b>N O</b>	<b>NO. PRODUCT</b>	<b>NAMA PRODUCT</b>	<b>NO. CATALOG</b>
1	01	Examination table	34101
2	02	Gyneacolog Examination table	34102
3	03	Gyneacolog Examination table	34103
4	04	Gyneacolog chair	34105
5	05	Gyneacolog chair electric	630
6	06	Operating table electric	525 A
7	07	Operating table	520 MP

## **ACCESSORIES**

<b>N O</b>	<b>NO. PRODUCT</b>	<b>NAMA PRODUCT</b>	<b>NO. CATALOG</b>
1	01	Infuse stand	36101
2	02	Infuse stand	36101 A
3	03	Infuse stand	36101 B
4	04	Foot step	

## MATERIAL DASAR, WARNA DAN PENGGERAK

KODE	MATERIAL DASAR
MS	Mild Steel
SS	Stainless Steel
ST	Steel
PS	Plastik
AL	Aluminium
WD	Wood
WARNA	
K1	Grey ( <i>abu-abu</i> )
K8	Krem
K9	Moonstone
R1	Lightgraw
R2	Eisengraw
PENGGERAK	
M	Manual
E	Elektrik
H	Hydraulic
P	Pneumatic