

POTRET PHK MASSAL BURUH GARMEN

Oky Wiratama Siagian



LBH
JAKARTA

Mondiaal **FNV**

“POTRET PHK MASSAL BURUH GARMEN”
LEMBAGA BANTUAN HUKUM (LBH) JAKARTA

TIM PENYUSUN

Peneliti:

Okky Wiratama Siagian

Penulis:

Okky Wiratama Siagian

Aprillia Lisa Tengker

Muhammad Retza Billiansya

Desain Sampul:

Jesselyn Yaohan

ISBN : 9786021756249

Cetakan Pertama : Agustus 2016

Diterbitkan oleh:



Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta
Jl. Diponegoro No 74, Menteng, Jakarta Pusat
DKI Jakarta 10320, Indonesia
Telp: (021) 3145518
Website: www.bantuanhukum.or.id

Hak Cipta Dilindung Undang-Undang
Dilarang memperbanyak buku ini, baik sebagian maupun seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

Kata Pengantar

Masalah perburuhan merupakan masalah Hak Asasi Manusia (HAM). Hal ini seringkali diabaikan, bahkan oleh sebagian buruh atau serikat buruh sendiri. Dengan jelas Deklarasi Universal HAM menyatakan melarang perbudakan, menjamin hak untuk memilih pekerjaan, hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan layak, hak mendapatkan jaminan sosial, hak untuk mendapatkan upah yang layak, hak untuk bergabung dan mendirikan serikat buruh, dan bahkan hak untuk beristirahat dan berlibur. Hal tersebut dikuatkan oleh instrumen HAM yang lain, seperti Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 (pasal 6, 7, dan 8), Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (pasal 38 dan 39), dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menjamin penghidupan yang layak, hak atas pekerjaan dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil (pasal 27 ayat 2 dan pasal 28D ayat 2).

Karena merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia, maka negara bertanggung jawab untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak buruh, termasuk masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang erat kaitannya dengan hak atas pekerjaan dan jaminan mendapatkan penghidupan yang layak. PHK juga erat kaitannya dengan pelanggaran hak untuk berserikat karena pengusaha sering melakukan PHK karena buruh membentuk serikat, selain PHK karena alasan lain seperti pailit, efisiensi, ataupun karena habis kontrak.

Penelitian mengenai PHK buruh di sektor garmen ini menemukan sebanyak 10.043 orang buruh di-PHK dalam rentang waktu satu tahun. Jumlah yang terlihat sedikit jika dibandingkan jumlah pekerja industri. Namun jika dilihat lebih lanjut, 10.043 merupakan angka yang cukup signifikan karena hanya merupakan buruh garmen dan hanya merupakan angka PHK di tiga kota, yaitu Jakarta, Kota Tangerang, dan Kabupaten Tangerang.

Penelitian ini menunjukkan setidaknya tiga hal, yaitu; rentannya buruh garmen terhadap PHK karena lemahnya jaminan bekerja (*job security*), sistem perburuhan Indonesia yang mengikuti tren pasar tenaga kerja fleksibel (*labour market flexibility*), dan lemahnya peran pemerintah dalam perlindungan hak buruh garmen dari pelanggaran haknya. Lemahnya pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja menjadikan buruh garmen terjebak dalam sistem kerja kontrak yang berulang-ulang dan dengan

mudahnya di-PHK. Lemahnya pengawasan juga mengakibatkan tidak adanya sanksi terhadap perusahaan yang melanggar sehingga tidak ada efek jera.

Penguatan pengawasan serta peran aktif pemerintah merupakan keharusan untuk melindungi hak buruh karena timpangnya posisi buruh dan pengusaha. Selama ini pemerintah berdalih selalu kekurangan pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi perusahaan. Kemenaker berdalih jumlah pengawas ketenagakerjaan tercatat 2.384 orang untuk menangani sekitar 216.547 perusahaan tidaklah seimbang. Hal tersebut seharusnya tidak menjadi alasan jika pemerintah membuat sistem pengawasan yang tidak mengandalkan jumlah orang, melainkan mengandalkan sistem terpadu yang mengakomodasi partisipasi dari buruh. Di sisi lain riset ini mengapresiasi peran besar serikat buruh dalam memperjuangkan hak buruh yang di-PHK. Walaupun tidak ada jaminan buruh yang berserikat akan luput dari PHK dan pelanggaran hak, setidaknya buruh memiliki barisan pembela dalam memperjuangkan haknya.

Kontribusi sebuah riset tidak ditentukan oleh besarnya suatu riset, melainkan apa tindak lanjut dari riset tersebut untuk perubahan. LBH Jakarta berharap riset yang tidak besar ini dapat berkontribusi sebagai salah satu modal advokasi perubahan kebijakan perburuhan, terutama mengenai kontrak kerja dan PHK. Tentunya apresiasi yang dalam harus ditujukan kepada Bidang Advokasi Perburuhan LBH Jakarta, terutama Oky Wiratama SH, Aprillia Lisa Tengker SH, dan Muhammad Retza Billiansya SH yang bekerja keras mengerjakan penelitian ini.

Alghiffari Aqsa

Direktur LBH Jakarta

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	6
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
D. Ruang Lingkup Penelitian	8
E. Kerangka Teoritis	9
F. Definisi Istilah	9
G. Sistematika Penulisan	11
BAB II METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian Kualitatif	14
B. Sifat Data yang Dikumpulkan	14
C. Teknik Pengumpulan Data.....	15
D. Pengolahan dan Analisis Data.....	14
BAB III SEKILAS TENTANG INDUSTRI GARMEN	
A. Sejarah dan Perkembangan Industri Garmen di Indonesia	18
B. Kebijakan Pemerintah pada Industri Garmen/Padat Karya	20
C. Penanaman Modal Asing Disektor Garmen	25
BAB IV POTRET BURUH GARMEN	
A. Kondisi Buruh Garmen	29
BAB V DATA PENELITIAN PHK MASSAL	
A. PHK Massal di Sektor Garmen	41
B. Ribuan Buruh Garmen di-PHK dalam 1 (satu) Tahun Terakhir	45
C. Data PHK Berdasarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	47
D. Alasan Pengusaha Garmen Melakukan PHK Massal	49
E. Negara Tujuan Indonesia untuk Mengekspor Garmen	52

BAB VI POLA, PELAKU DAN PELANGGARAN HAM PHK MASSAL BURUH GARMEN

A. Pola PHK Karena Sistem Kerja Kontrak	56
B. Pelaku PHK Massal Diominasi oleh Perusahaan dari Korea Selatan	59
C. Pelanggaran HAM dalam PHK Massal Buruh Garmen	60
D. Peran Pemerintah dalam Mengatasi PHK Massal	60

BAB VII PENUTUP

Kesimpulan dan Rekomendasi

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN :

KUESIONER PENELITIAN PHK MASSAL

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lapangan pekerjaan utama masyarakat Indonesia salah satunya ialah pada sektor industri. Per Agustus 2015, tercatat sebanyak 15.225.099 tenaga kerja Indonesia bekerja pada sektor industri.¹ Sektor Industri menduduki peringkat ketiga sebelum di awali sektor pertanian perkebunan, kehutanan, perikanan dan sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

Begitu juga halnya dengan perusahaan industri garmen, pada tahun 2014 tercatat sebanyak 2.034 perusahaan garmen yang berada di berbagai wilayah Indonesia. Banyaknya masyarakat yang bekerja pada sektor industri khususnya pada industri garmen, tidak menutup banyaknya permasalahan tenaga kerja yang dialami oleh buruh garmen.

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta yang merupakan organisasi masyarakat sipil yang salah satu fokus isunya ialah perburuhan, pada tahun 2015 tercatat menerima sebanyak 244 pengaduan kasus perburuhan dengan melibatkan 19.889 buruh, diantara 244 pengaduan tersebut terdapat sebanyak 26 kasus pengaduan terkait PHK.² Diantara 244 pengaduan tersebut terdapat beberapa pengaduan yang berasal dari pekerja/buruh garmen.

Lebih lanjut dalam Laporan Pengaduan PHK massal dalam rentan waktu 1 (satu) tahun terakhir LBH Jakarta menemukan sebanyak 1409 buruh mengadu ke LBH Jakarta karena mengalami Pemutusan Hubungan Pekerjaan (PHK).³

Sebelumnya pada Februari 2016 lalu, Badan Pusat Statistik mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 5,50% yang berarti dari 100 (seratus)

¹Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Per Agustus 2015 bidang Tenaga Kerja, diakses pada website www.bps.go.id

²Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta 2015

³Laporan Pengaduan PHK Massal Januari 2015 – Januari 2016 LBH Jakarta

angkatan kerja terdapat sekitar 5 hingga 6 orang penganggur, jika dibandingkan pada tahun 2015 yang lalu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami penurunan sebesar 0,31%.⁴

Walaupun demikian, masalah PHK secara terus menerus dialami oleh para pekerja/buruh khususnya bagi pekerja/buruh yang bekerja di sektor garmen yang mengalami kerentanan akan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pihak perusahaan tanpa uang pesangon, dan tak jarang pula perusahaan mereka pindah ke wilayah lain, sehingga kondisi tersebut menghadapkan buruh pada 2 (dua) pilihan yaitu ikut pindah ke wilayah lain dan meninggalkan sanak keluarganya atau memilih untuk tidak bekerja lagi di perusahaannya.

Berkaca dari rentannya buruh yang bekerja di sektor garmen tersebut, maka Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta yang salah satu fokus kerjanya melakukan advokasi kebijakan melalui penelitian, oleh karenanya dalam kesempatan ini kami melakukan penelitian partisipatif kepada serikat buruh yang anggotanya bekerja pada sektor garmen yakni yang berada di wilayah DKI Jakarta, Kabupaten Tangerang dan Kota Tangerang serta Dinas Tenaga Kerja terkait.

Adapun perbedaan penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang sudah ada ialah penelitian ini selain mencari kondisi nyata buruh garmen dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir, penelitian ini juga berdasarkan penelitian partisipatif untuk menemukan pola, pelaku, dan pelanggaran HAM terhadap buruh garmen.

⁴Diakses dari www.bps.go.id/website/brs_ind/brsInd-20160504120321.pdf

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi kerja pada buruh garmen;
2. Mengetahui data PHK massal dalam jangka waktu 1 tahun di kota DKI Jakarta, Tangerang dan Kabupaten Tangerang;
3. Mengetahui pola PHK, pelaku, dan pelanggaran HAM yang dilakukan oleh Perusahaan Garmen;

C. Manfaat Penelitian

1. Bermanfaat bagi serikat buruh yang memiliki anggota yang bekerja di sektor garmen di dalam melakukan advokasi kebijakan baik di tingkat wilayah maupun nasional;
2. Bermanfaat sebagai sumber pengetahuan bagi praktisi hukum perburuhan, pengajar hukum perburuhan, mahasiswa/i dan masyarakat luas pada umumnya.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini ialah terbatas pada industri garmen yang berada di wilayah DKI Jakarta, Kabupaten Tangerang dan Kota Tangerang. Terbatas pada 3 (tiga) wilayah tersebut dikarenakan pada wilayah tersebut terdapat banyak pabrik garmen dan lebih mudah untuk di akses dalam melakukan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian partisipatif yang melibatkan buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja Nasional (SPN), Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), dan Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP).

E. Kerangka Teoritis

Bahwa pada penelitian ini LBH Jakarta menggunakan kerangka teori dan analisis yang berupa instrumen Hukum Hak Asasi Manusia yakni Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999, Undang-Undang Ekonomi, Sosial dan Budaya Nomor 11 Tahun 2005 serta Instrumen Hak Normatif Buruh yang termuat dalam Konvensi ILOP dan 3 (tiga) paket perburuhan yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004, dan Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000.

F. Definisi Istilah

Menggambarkan definisi istilah yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam penelitian ini:

1. Buruh/ Pekerja: Setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengusaha:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Perusahaan:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik

swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh: organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, mandiri, demokratis, bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
5. PKB (Perjanjian Kerja Bersama): perjanjian yang merupakan hasil perundingan antar serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
6. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja): pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha.
7. Upah: Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
8. Upah Lembur: upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bekerja diluar jam kerja biasanya.

9. Pesangon: uang yang diberikan sebagai bekal kepada pekerja/buruh yang diberhentikan oleh pengusaha dari pekerjaannya.
10. Industri Garmen: merupakan industri yang bergerak dalam memproduksi pakaian jadi
11. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja): suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaannya, perusahaan, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang mengakibatkan kecelakaan.
12. BKPM: Merupakan Badan Kordinasi Penanaman Modal yang berfungsi sebagai instansi pemerintah yang bertugas melakukan penegakan hukum secara efektif terkait penanaman modal asing maupun non asing di dalam negeri.

G. Sistematika Penulisan

Bab I

Menjelaskan mengenai latar belakang penulisan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, ruang lingkup penelitian, kerangka konseptual dan sistematika penulisan;

Bab II

Menjelaskan mengenai metodologi penelitian PHK Massal Garmen, dimana di dalamnya termuat metode penelitian yang dipakai hingga teknik penelitian.

Bab III

Menjelaskan mengenai industri garmen pada umumnya yang mana akan di jelaskan di dalamnya tentang sejarah dan perkembangan industri garmen di Indonesia, alur dan biaya produksi dalam industri garmen;

Bab IV

Menjelaskan mengenai potret atau kondisi buruh garmen di Indonesia.

BAB V

Menjelaskan mengenai data penelitian PHK di sektor garmen, yang isinya menjabarkan mengenai PHK massal di sektor garmen, data PHK berdasarkan penelitian partisipatif ke serikat buruh/serikat pekerja, serta data PHK dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang;

Bab VI

Menjelaskan mengenai pola pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap buruh garmen, serta tanggungjawab pemerintah dalam menanggulangi PHK yang terus menerus terjadi pada buruh garmen;

Bab VII

Menjelaskan mengenai kesimpulan akan fenomena PHK pada sektor garmen, pelaku serta pola pelanggaran HAM pada industri garmen, dan rekomendasi atas permasalahan yang ada pada buruh garmen

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian Kualitatif

Pada penelitian ini, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu metode penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia.⁵

Berdasarkan tujuan penelitian yang sebelumnya sudah dipaparkan pada Bab I, bahwa tujuan dari penelitian ini yakni untuk menemukan kondisi kerja pada buruh garmen serta pola PHK, pelaku serta pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia dan hak normatif buruh garmen, yang mana dalam hal ini, LBH Jakarta menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan teori pisau analisisnya berbasiskan teori Hak Asasi Manusia (HAM) yang menggunakan instrumen HAM nasional maupun internasional serta Hak Normatif buruh yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

B. Sifat Data yang Dikumpulkan

Sifat data yang kami kumpulkan dalam penelitian ini bersifat data primer dan data sekunder. Adapun yang dimaksud data primer ialah data-data yang diperoleh langsung dari unsur para pihak yang terlibat, dalam hal ini pihak yang terlibat langsung ialah para buruh yang terkena PHK, buruh yang tidak terkena PHK, serikat pekerja/serikat buruh, pihak perusahaan, dan pihak Dinas Tenaga Kerja setempat. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini ialah berupa instrumen hukum Hak Asasi Manusia baik dalam lingkup nasional dan internasional serta instrumen hukum perburuhan baik itu berupa instrumen hukum perburuhan nasional maupun internasional.

⁵Prof.Dr. Afrizal,M.A. Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai Disiplin Ilmu. 2014. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Hal 13

C. Teknik Pengumpulan Data

Memakai metode kualitatif yang nonetnografis. Dimana dalam metode ini, bertumpu pada wawancara mendalam dengan berbagai informan, melakukan pengumpulan data dan melakukan observasi singkat.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang kami lakukan ialah sebagai berikut:

- **Menyiapkan dan menyebarkan kuesioner sebagai alat penelitian kualitatif:**

kuesioner yang kami sebar sejumlah 100 kuesioner dan kuesioner yang layak untuk dianalisa sebanyak 72 kuesioner yang berisikan daftar-daftar pertanyaan terhadap serikat buruh, buruh yang di-PHK, pihak Dinas Tenaga Kerja dan pihak perusahaan. (terlampir).

- **Melakukan wawancara langsung kepada serikat buruh dan buruh yang di PHK:**

Setelah mempersiapkan kuesioner, kami berkomunikasi dengan beberapa serikat buruh yang memiliki basis garmen di tiap anggotanya, yang berlokasi di 3 (Tiga) wilayah yakni DKI Jakarta, Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang. Adapun serikat buruh yang terlibat dalam penelitian ini ialah: 1. Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP), 2. SPN (Serikat Pekerja Nasional), 3. Konfederasi KASBI. Adapun Perusahaan yang ditargetkan untuk penelitian ini ialah perusahaan yang melakukan PHK massal terhadap para buruh yang menjadi anggota dari 3 (tiga) serikat buruh tersebut.

Kami menargetkan juga untuk melakukan wawancara langsung terhadap HRD dari Pihak Perusahaan yang melakukan PHK sebanyak 9 perusahaan, namun dalam penelitian ini kami memiliki kendala untuk melakukan wawancara langsung terhadap HRD pihak perusahaan, dikarenakan surat permintaan

penelitian LBH Jakarta tidak ditanggapi dan upaya untuk menghubungi pihak perusahaan sudah dilakukan namun mereka menolak memberikan data.

- **Melakukan wawancara langsung dan mencari data PHK massal sektor garmen kepada Dinas Tenaga Kerja setempat:**

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta juga melakukan wawancara langsung (*in depth interview*) dengan Kepala Bidang Penyelesaian Hubungan Industrial yang berada pada masing-masing Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta, Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

D. Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data kuesioner dan hasil wawancara telah terkumpul, kami segera melakukan pengolahan data dengan memasukkannya ke dalam tabel dalam *Microsoft Excel*, dan mengolahnya ke dalam diagram.

Data yang telah terkumpul, selanjutnya dianalisis untuk menemukan jawaban dari rumusan permasalahan dalam penelitian ini, yang mana dianalisis berdasarkan Hak Asasi Manusia, kerangka normatif hukum perburuhan sehingga dapat menemukan pola pelanggaran HAM, serta kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian ini.

BAB III

SEKILAS TENTANG INDUSTRI
GARMEN

A. Sejarah dan Perkembangan Industri Garmen di Indonesia

Sejarah lahirnya industri di dunia tidak terlepas dari peristiwa Revolusi Industri yang terjadi di Inggris pada tahun 1750an, dimana telah ditemukannya mesin-mesin yang bertenaga listrik/ uap sebagai pengganti kerja tangan-tangan manusia. Terjadinya Revolusi Industri berawal dari temuan mesin uap oleh James Watt pada tahun 1764. Mesin ini yang merupakan pendorong utama tenaga mesin penggerak pada pertanian pabrik. Peningkatan lebih jauh dari revolusi industri terjadi pada tahun 1800 dengan dikembangkannya mesin yang menggunakan bahan bakar dan listrik.⁶

Pada tahun 1800an revolusi industri ini telah menyebar ke benua Eropa dan Amerika, diteruskan hingga pada tahun 1900an revolusi industri menyebar ke Rusia, China sampai ke Asia Tenggara termasuk Indonesia. Negara Asia pertama yang melakukan impor produk tekstil dan garmen ke negara-negara di Eropa Barat dan Amerika Utara adalah Jepang. Tren industri tekstil dan garmen menjalar ke negara-negara seperti Korea, Hongkong, dan Taiwan pada tahun 1970-1980 dimana ketiga negara tersebut mendominasi impor tekstil dunia.

Setelah sukses ditiga negara tersebut, industri tekstil dan garmen merambah Cina dan beberapa negara Asia Tenggara seperti Indonesia, Thailand, Malaysia, Filipina, dan Sri Lanka. Tidak ketinggalan negara-negara Amerika Latin dan Asia Selatan yang juga menjadi *supplier* baru industri tekstil dan garmen di tahun 1990an.⁷

⁶Sofjan Assauri. *Manajemen Produksi dan Operasi*. 1999. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Hal 4.

⁷Iwan Hermawan, "*Analisis Ekonomi Perkembangan Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) Indonesia*", Tesis (Bogor: Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2008), hal. 9.

Sejak era kerajaan-kerajaan Hindu di Indonesia, masyarakat telah mengenal kegiatan menenun, membatik dan merajut pakaian sendiri. Kegiatan-kegiatan tersebut berkembang di lingkungan istana dan ditujukan untuk kesenian dan konsumsi pribadi.⁸ Pada abad ke-6, Ikat atau kain pola dicelup tenun telah ada di Indonesia. Perdagangan internasional skala kecil memperjualbelikan produk asli seperti batik *wax-resist dyeing* telah menjadi fokus perdagangan internasional adat dan skala kecil. Di abad ke-19, pakaian tetap menjadi industri skala kecil yang bergantung pada penjahit lokal, tidak bergantung pada mesin jahit.⁹

Pertekstilan Indonesia mulai tumbuh tahun 1929 diawali dengan industri rumahan. Dimulai dari sub-sektor pertenunan (*weaving*) dan perajutan (*knitting*) dengan menggunakan alat *Textile Inrichting Bandung* (TIB) *Gethouw* atau Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) ciptaan Daalennoord pada tahun 1926 dan menghasilkan tekstil tradisional seperti sarung, kain panjang, lurik, stagen (sabuk), dan selendang. Pada tahun 1939 muncul Alat Tenun Mesin (ATM) yang pertama kali digunakan pada tahun 1939 di Majalaya-Jawa Barat. Sejak itu, industri tekstil Indonesia mulai memasuki era teknologi dengan menggunakan ATM.¹⁰ Industri Tekstil Indonesia mulai berkembang dengan masuknya investasi dari Jepang di sub-sektor industri hulu (*spinning* dan *man-made fiber making*). Fase perkembangannya ialah sebagai berikut:¹¹

Periode 1970 – 1985, industri tekstil Indonesia tumbuh lambat serta terbatas dan hanya mampu memenuhi pasar domestik (substitusi impor) dengan *segment* pasar menengah-rendah. Pertumbuhan lambat dalam bidang ekspor diakibatkan kebijakan pemerintah berorientasi menjalankan monopoli

⁸<https://egismy.wordpress.com/2008/04/18/bagian-ii-industri-tekstil-dan-produk-tekstil-tpt-indonesia/>

⁹Adrian Vickers, "Clothing Production in Indonesia", *Institutions and Economy Vol. 4 No.3* (2012: -), hal 41.

¹⁰<https://egismy.wordpress.com/2008/04/18/bagian-ii-industri-tekstil-dan-produk-tekstil-tpt-indonesia/>

¹¹*Ibid.*

dengan perlindungan tarif, biaya impor dan prosedur perizinan impor yang dikombinasikan dengan sistem yang berbelit.¹²

- Tahun 1986, industri TPT Indonesia mulai tumbuh pesat dengan faktor utamanya adalah: (1) iklim usaha kondusif, seperti regulasi pemerintah yang efektif yang difokuskan pada ekspor non-migas, dan (2) industrinya mampu memenuhi *standard* kualitas tinggi untuk memasuki pasar ekspor *disegment* pasar atas-*fashion*.
- Periode 1986 – 1997 kinerja ekspor industri TPT Indonesia terus meningkat dan membuktikan sebagai industri yang strategis dan sekaligus sebagai andalan penghasil devisa negara sektor non-migas. Pada periode ini pakaian jadi sebagai komoditi primadona.
- Periode 1998 – 2002 merupakan masa paling sulit. Kinerja ekspor tekstil nasional fluktuatif. Pada periode ini dapat dikatakan periode *cheos, rescue*, dan *survival*.
- Periode 2003 – 2006 merupakan *outstanding rehabilitation, normalization*, dan *expansion (quo vadis)*. Upaya revitalisasi *stagnant* yang disebabkan multi-kendala, yang antara lain dan merupakan yang utama: (1) sulitnya sumber pembiayaan, dan (2) iklim usaha yang tidak kondusif.
- Periode 2007 pertengahan – *onward* dimulainya restrukturisasi permesinan industri TPT Indonesia.

B. Kebijakan Pemerintah pada Industri Garmen/ Padat Karya

1. Aspek Perjanjian Internasional

Kebijakan pemerintah pada industri garmen dan tekstil tidak terlepas dari berbagai dasar hukum internasional yang berupa perjanjian internasional

¹²*Ibid. hal 43.*

(agreement) yang terintegrasi dengan sebuah organisasi perdagangan internasional yakni WTO (*World Trade Organisation*).

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara yang menjadi anggota WTO sejak tahun 1995 hingga saat ini, dan oleh karenanya sebagai negara anggota maka harus tunduk pada perjanjian-perjanjian internasional yang mengikat bagi Indonesia.

Berawal dari *Agreement on Textiles and Clothing* atau yang disebut ATC yang mulai berlaku sejak 1 Januari 1995 dan berlaku bagi para negara yang menandatangani perjanjian tersebut. Pasca lahirnya WTO, maka ATC terintegrasi dalam organisasi WTO. ATC mengatur mengenai aturan ekspor dan impor tekstil dan pakaian bagi negara anggota WTO itu sendiri serta melakukan penghapusan kuota ekspor impor dalam tekstil dan pakaian.

Pada dasarnya ATC ialah perjanjian penghapusan kuota, yang memiliki tujuan untuk melarang adanya hambatan kuantitatif dalam perdagangan. ATC juga sebagai langkah awal dari belakunya perdagangan bebas di dunia pada tahun 2005. Muncul pertanyaan lebih lanjut apa dampak dari ATC bagi negara yang tunduk dalam perjanjian tersebut? Dampaknya ialah akan menguntungkan bagi Negara pengekspor garmen dan tekstil akan terbebas dari bea masuk di Negara tujuan.

Indonesia merupakan salah satu negara pengekspor garmen dan tekstil tertinggi di Asia, oleh karenanya di dalam melakukan ekspor ke negara tujuan maka terbebas dari bea masuk dan tidak adanya pembatasan kuota dalam melakukan ekspor, seharusnya dengan kondisi demikian membawa dampak positif bagi Indonesia, namun terdapat sisi negatifnya ialah hal itu tergantung pada kesiapan negara dalam membangun dan mempersiapkan industri tekstil dan garmen, jika Negara tidak mampu bersaing dan berkompetisi dalam perdagangan garmen dan tekstil maka tentu akan kalah dalam menguasai pasar. Pesaing ekspor

Indonesia dalam sektor garmen dan tekstil ialah negara China dan Vietnam yang menjual harga garmen dan tekstil lebih murah.

Sebelumnya perlu kita ketahui bahwa ATC sudah berakhir sejak tahun 2005, lalu bagaimana pasca berakhirnya ATC terhadap negara pengekspor garmen dan tekstil? UNDP (*United Nations Development Programme*) telah melakukan studi terhadap 10 negara termasuk Indonesia atas dampak berakhirnya ATC, yang menyatakan bahwa negara Indonesia masih dapat bertahan di dalam persaingan global terutama karena mekanisme *safeguard* terhadap produk tekstil dan garmen China, akan tetapi kelangsungan daya tahannya diragukan.¹³

2. Aspek Kebijakan Dalam Negeri

2.1 Garmen di Rezim Soeharto

Sejak tahun 1970 industri garmen dan tekstil merupakan industri yang penting dan menjadi andalan Indonesia, maka tak heran Indonesia termasuk top 10 negara pengekspor garmen dan tekstil di dunia. Di era orde baru pada masa pemerintahan Soeharto, segala industri terhambat oleh serangkaian kebijakan pemerintah yang menjalankan sistem monopoli, dengan melakukan perlindungan tarif, biaya impor, serta prosedur perizinan impor yang dikombinasikan dengan sistem yang kompleks untuk mengalokasikan kuota ekspor.¹⁴

Sistem monopoli yang digunakan oleh Soeharto membatasi pengelola industri garmen di Indonesia dan melakukan pengambilalihan yang mana pengelola industri garmen diberikan kepada rekan bisnis nya, anggota keluarga, dan kerabat-kerabat terdekatnya. Sistem pengambilalihan yang dipakai oleh Soeharto ini merupakan hasil dari liberalisasi.

¹³ UNDP. *Sewing Thoughts: How to Realise Human Development Gains in the PostQuota World*, Tracking Report, Colombo. 2006

¹⁴ Adrian Vickers. Loc cit. Hal 43

Pada tahun 1970 hingga 1980an merupakan kejayaan dalam industri garmen di Indonesia karena meningkatnya jumlah tanaman dan mesin jahit di bawah kebijakan substitusi impor yang diterapkan oleh Soeharto.

Setelah itu investor asing mulai masuk ke Indonesia, yakni investor dari Korea, Taiwan dan Hongkong, namun jumlah investor asing di era Soeharto sangatlah sedikit yakni hanya mencapai 14,9 % di tahun 1993.¹⁵ Sedikitnya investor asing di Indonesia dikarenakan karena kebijakan pemerintah yang melakukan monopoli, perlindungan tarif dan perizinan yang sulit.

Pada saat terjadinya inflasi dan krisis ekonomi pada tahun 1998, tenaga kerja di bidang industri garmen dan tekstil pun kian berkurang, oleh karenanya industri garmen dan tekstil tersaingi oleh China yang menduduki peringkat atas pengekspor garmen dan tekstil.

Berikut ialah angka ekspor pada era orde baru hingga era reformasi:

Angka Ekspor (dalam US\$ million)					
Negara/ Tahun	1990	2000	2008	2009	2010
China	9669	36071	120405	107264	129838
Hongkong	15406	24214	27908	22826	24049
India	2530	5965	10968	12005	11246
Bangladesh	643	5067	10920	12525	15660
Vietnam	-	1821	8724	8540	10839
Indonesia	1646	4734	6285	5915	6820
Thailand	2817	3759	4241	3724	4300

Sumber: WTO

¹⁵Ibid. hal 46.

2.2 Garmen di Era Reformasi

Berbeda halnya dalam masa orde baru, di era reformasi terbukanya peluang perdagangan bebas dimana sistem monopoli di Indonesia perlahan sudah ditinggalkan. Indonesia yang menjadi salah satu Negara ASEAN sudah memulai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dimana perdagangan bebas sudah dimulai pada awal tahun 2016, oleh karenanya garmen Indonesia harus siap bersaing dengan negara-negara Asean lainnya. Selain Masyarakat Ekonomi ASEAN, terdapat juga AFTA (*Asean Free Trade Area*) yang sudah diberlakukan sejak awal tahun 2015 yang lalu. AFTA merupakan kesepakatan dari berbagai negara-negara di ASEAN untuk membentuk sebuah kawasan bebas perdagangan, dengan tujuan agar bisa meningkatkan daya saing ekonomi kawasan ASEAN di dunia.

Dengan terbukanya perdagangan bebas, maka industri garmen Indonesia harus siap untuk bersaing. Lebih lanjut pakar ekonomi Universitas Diponegoro yakni FX Sugiyanto mengatakan bahwa Masyarakat Ekonomi ASEAN memiliki dampak positif dan negatif. Menurut beliau dampak positif MEA ialah akan membuat masyarakat Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas hidupnya, baik kualitas personal maupun produk-produk agar mampu bersaing dengan bangsa lain, dengan persaingan ketat tersebut maka kualitas jasa maupun barang di Indonesia semakin berkualitas, sementara dampak negatifnya ialah apabila masyarakat belum siap, maka akan menjadi penonton dan tersingkir.¹⁶

Kemendagri bersama dengan kementerian keuangan telah mengeluarkan aturan dalam melakukan ekspor dan impor garmen dan tekstil yang berbentuk keputusan menteri. Terkait dalam bidang impor, pengaturannya diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan No 60/KMK.01/2002 - No 100/KMK.01/2002

¹⁶<http://ekbis.sindonews.com/read/1073755/34/hadapi-pasar-bebas-asean-ri-masuk-tahun-persaingan-di-2016-1451621642>

mengenai tarif bea masuk komoditi dan Keputusan Menteri Perdagangan dan Perindustrian No 642/MPP/Kep/9/2002 mengenai barang yang diatur tata niaganya.

Sementara dalam hal ekspor, terdapat berbagai kebijakan yakni diantaranya ialah sebagai berikut:

- Keputusan Menteri Perdagangan dan Perindustrian No 575/MPP/Kep/VIII/2002 yang mengatur mengenai ketentuan di bidang ekspor tujuan Negara kuota yakni Amerika Serikat, Uni Eropa, Kanada, Norwegia dan Turki;
- Keputusan Menteri Perdagangan dan Perindustrian No 443/MPP/Kep/5/2002 tentang ketentuan umum di bidang ekspor;
- Keputusan Menteri Perdagangan dan Perindustrian No 311/MPP/KEP/10/2001 Tentang Ketentuan Kuota Ekspor Tekstil dan Produk Tekstil.

Pada dasarnya ketiga keputusan menteri tersebut mengatur mengenai tingginya bea masuk terhadap produk impor guna melindungi industri garmen, adapun bea masuk untuk garmen impor dikenakan sebesar 15-20% sedangkan di dalam kebijakan ekspornya, pemerintah memberikan kemudahan bagi produsen garmen untuk mengekspor barangnya ke negara tujuan. Selain itu, tekstil dan produk tekstil, khusus untuk ekspor tujuan negara kuota yakni Amerika Serikat, Uni Eropa, Kanada, Norwegia dan Turki diawasi dan diatur ekspornya oleh pemerintah Indonesia.

C. Penanaman Modal Asing di Sektor Garmen

Ketika seorang investor asing akan melakukan penanaman modal di Indonesia, yang harus diperhatikan pertama kali adalah peraturan mengenai **Daftar *Negative Investment List***, yaitu peraturan yang mengatur mengenai bidang-bidang usaha apa saja yang terbuka, dan tertutup, yang nantinya akan menjadi

acuan untuk penanaman modal asing. Bidang-bidang usaha yang tertutup tidak dapat disisipi oleh investasi asing, akan tetapi bidang-bidang usaha terbuka memungkinkan adanya Penanaman Modal Asing didalamnya.

Industri garmen merupakan salah satu bidang usaha terbuka yang dapat dimungkinkan untuk adanya investasi asing. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2016 tentang Daftar Bidang Usaha Tertutup dan Terbuka dengan persyaratan di bidang penanaman modal. Meskipun tidak disebutkan apakah industri garmen merupakan Bidang Usaha Terbuka, atau Terbuka dengan Persyaratan. Namun berdasarkan PP 44 Tahun 2016, apabila bidang usaha tersebut tidak tercantum didalam lampiran, maka bidang bsaha tersebut merupakan Bidang Usaha Terbuka. Dikarenakan industri garmen merupakan bidang usaha yang terbuka, maka banyak investor-investor asing yang menanamkan modalnya pada bidang industri garmen.

Investor asing datang dari beberapa negara seperti Korea Selatan, Myanmar, Italia. Para investor tersebut tercatat memiliki pabrik yang bergerak di industri garmen, di Kota Jakarta, Kota Tangerang, dan Kabupaten Tangerang. Dibalik keuntungan yang didapat dari Negara Indonesia terkait pemasukan yang diperoleh dari investasi asing tersebut, terdapat pula tindakan kesewang-wenangan yang membuat adanya ketimpangan dari pabrik tersebut.

Menurut catatan penelitian LBH Jakarta selama rentang waktu Januari 2015 sampai Januari 2016 sebanyak **10.043** buruh yang di-PHK secara massal selama setahun. Hal tersebut dilakukan oleh 18 pabrik yang memiliki investor asing atau dimiliki oleh perusahaan asing. Investasi asing dianggap cukup membantu menaikkan atau menambah devisa negara, akan tetapi devisa negara tersebut tidak dapat langsung dinikmati oleh para buruh yang merasakan dampak PHK massal, PHK massal yang dilakukan dengan berbagai alasan. Pailit menjadi salah satu alasan pemodal asing untuk mem-PHK massal para buruhnya, terdapat pula

beberapa perusahaan yang mem-PHK massal dengan alasan efisiensi. Tindakan-tindakan oleh investor asing tersebut terjadi berkali-kali dan terus menerus terjadi dan tidak ada tindak lanjut dari pemerintah.

Berkenaan dengan Penanaman Modal Asing, BKPM sebagai Induk Investasi Penanaman Modal seharusnya memiliki syarat-syarat yang lebih *rigid* mengenai Penanaman Modal Asing, termasuk kriteria-kriteria khusus terkait tanggung jawab penanam modal terhadap Buruhnya, karena berdasarkan syarat-syarat Penanaman Modal Asing yang dikeluarkan oleh BPKM, tidak terdapat syarat ataupun kriteria khusus mengenai tanggung jawab investor terhadap buruhnya, mengingat banyak pula investor yang menelantarkan buruhnya ketika pailit, akan tetapi investor tersebut membangun kembali sebuah perusahaan PMA dengan nama yang baru dan diizinkan oleh BKPM tanpa melakukan riset dan *tracking* mengenai riwayat perusahaan tersebut.

Selain itu kurangnya perhatian dari Kementerian Perindustrian sebagai kementerian yang seharusnya fokus pada pabrik-pabrik yang bergerak memproduksi garmen, seharusnya dapat mencabut izin usaha pabrik-pabrik yang melakukan PHK massal, sehingga ketika surat izin tersebut dicabut oleh Kementerian Perindustrian, maka BKPM dapat melakukan pencabutan Izin Penanaman Modal Asing yang dikeluarkan oleh BKPM.

Akan tetapi sampai saat ini baik Kementerian Perindustrian ataupun BKPM belum pernah mencabut izin usaha suatu industri garmen dikarenakan alasan pelanggaran ketenagakerjaan.

BAB IV

POTRETBURUH GARMEN

A. Kondisi Buruh Garmen

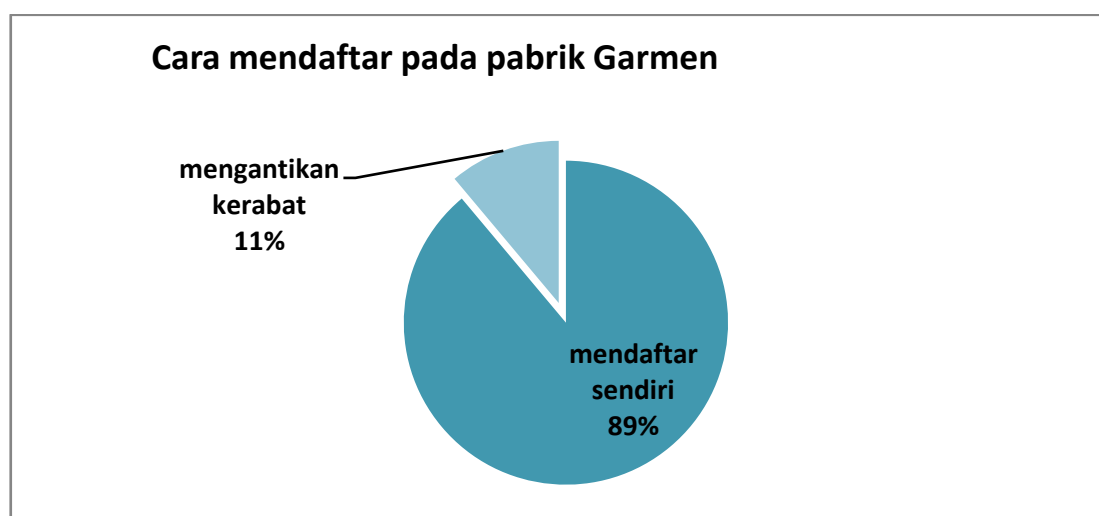
1. Sistem CMT pada Industri Garmen

Pada industri garmen dan tekstil dikenal adanya sistem CMT (*Cut, Making and Trimming*). Sistem CMT merupakan sistem distribusi yang diterapkan oleh pengusaha, yang mana buruh garmen didistribusikan kepada perusahaan lain, untuk mengerjakan order yang diterima oleh perusahaan tersebut. Selain itu buruh garmen dalam pekerjaannya dibagi menjadi per *line*. Masing-masing *line* mengerjakan bagian-bagian yang terpisah seperti mengerjakan untuk memotong bagian kerah baju, memotong bagian lengan, menjahit bagian kerah, menjahit bagian lengan dan sebagainya. Dengan memakai sistem CMT (*Cut, Making and Trimming*) yang diterapkan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh maka akan mempercepat terlaksananya target produksi garmen. Dalam sehari saja, buruh garmen dituntut untuk menghasilkan sebanyak 3000 ton pakaian dalam sehari. Pihak perusahaan menganggap dengan menggunakan sistem CMT maka diharapkan pekerja/buruh dapat memproduksi sesuai target perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian kami, buruh yang bekerja di industri garmen dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, yakni per harinya sebesar 2000 – 3000 ton pakaian yang nantinya akan di ekspor ke luar negeri, namun tak jarang buruh garmen yang tidak mencapai target produksi mereka di-PHK oleh pihak pengusaha.

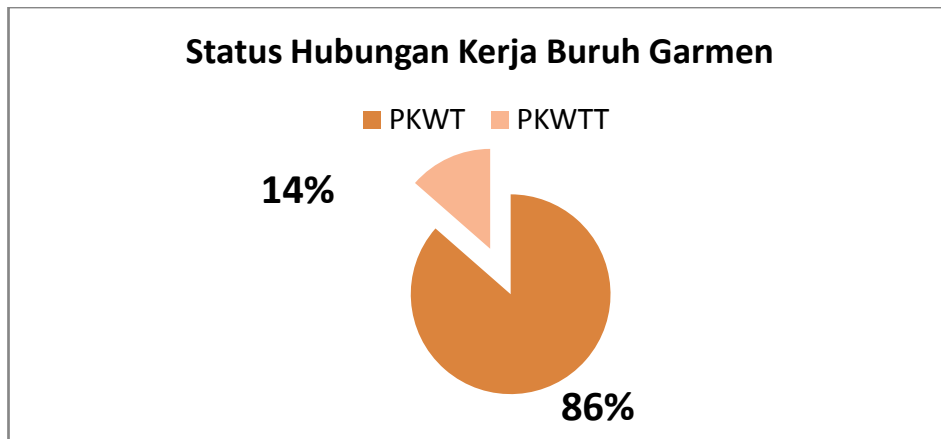
2. Cara Mendaftar di Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah kami lakukan dengan metode pengisian kuesioner serta melakukan wawancara dan berkunjung ke serikat buruh yang anggotanya bekerja pada industri garmen, kami menemukan bahwa sebanyak 89 % para buruh mendaftar masuk perusahaan dengan cara mendaftar sendiri, sementara sisanya yakni 11% buruh mendaftar ke perusahaan dengan cara menggantikan kerabatnya yang bekerja.



3. Status Hubungan Kerja

Layaknya pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan, maka salah satu yang menandakan pekerja/buruh bekerja di perusahaan tersebut ialah dengan adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja. LBH Jakarta menemukan pada industri garmen, terdapat buruh yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), namun tak dipungkiri terdapat pula buruh garmen yang tidak diberikan perjanjian kerja, beberapa diantaranya berstatus sebagai buruh harian lepas.



Dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja, buruh yang berstatus PKWT maupun PKWTT pun dalam industri garmen tetap rentan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini dialami oleh buruh yang bekerja pada PT Gabri Indo Italy (GII) dan PT Sutera Indah Utama (SIU) yang tergabung dalam serikat buruh KASBI.

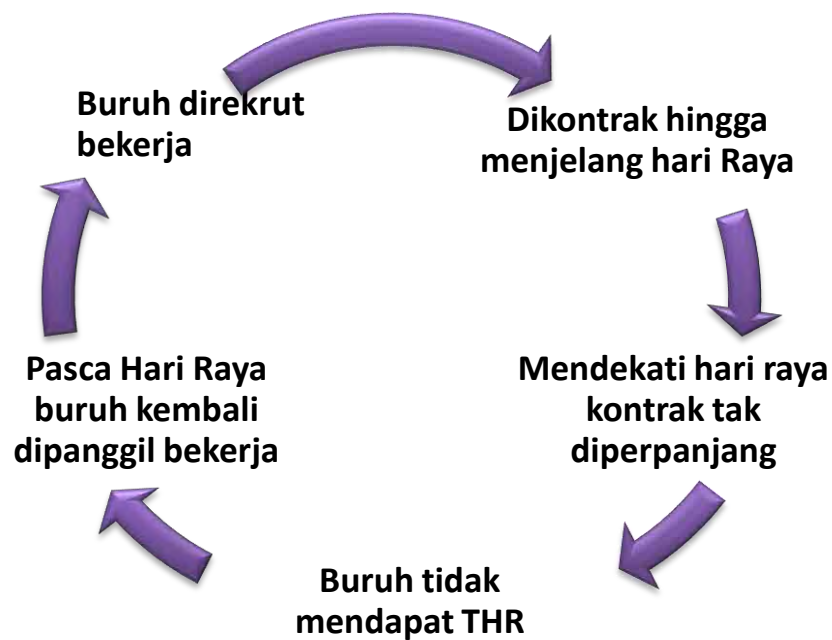
Buruh PKWT dan PKWTT PT Gabri Indo Italy di-PHK Massal

Salah satu contoh kasusnya ialah buruh garmen yang bekerja di PT Gabri Indo Italy (GII) yang tergabung dalam serikat buruh KASBI, dalam kasus ini pihak manajemen PT GII melakukan PHK massal terhadap buruh kontrak maupun buruh tetap dengan alasan upah yang terlalu tinggi, sehingga tidak dilakukan perpanjangan kontrak.

Sebanyak 100 buruh PKWT dan PKWTT telah di PHK sepihak oleh PT GII, dan tidak mendapatkan uang pesangon, penggantian hak maupun penghargaan masa kerja oleh pihak perusahaan. Bersama serikat buruhnya mereka melakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi perundingan tersebut *deadlock* hingga akhirnya mereka melakukan mekanisme perundingan tripartit dengan pihak Disnaker Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah kami lakukan dengan beberapa buruh PT GII, mereka mengatakan bahwa jangka waktu kontrak bagi para buruh

hanyalah 3 (tiga) bulan begitu untuk seterusnya, dan pihak perusahaan mendekati Hari Raya Idul Fitri selalu melakukan PHK dengan tidak memperpanjang kontrak kerja, lalu pasca hari raya pihak perusahaan melakukan *recruitment* kembali terhadap buruh yang sudah di PHK tersebut, hal ini merupakan pola yang terus menerus terjadi pada buruh garmen PT GII. Berikut Pola Pelanggaran yang dilakukan terhadap buruh yang bekerja di industri garmen dan tekstil:



4. Mayoritas Didominasi oleh Buruh Perempuan

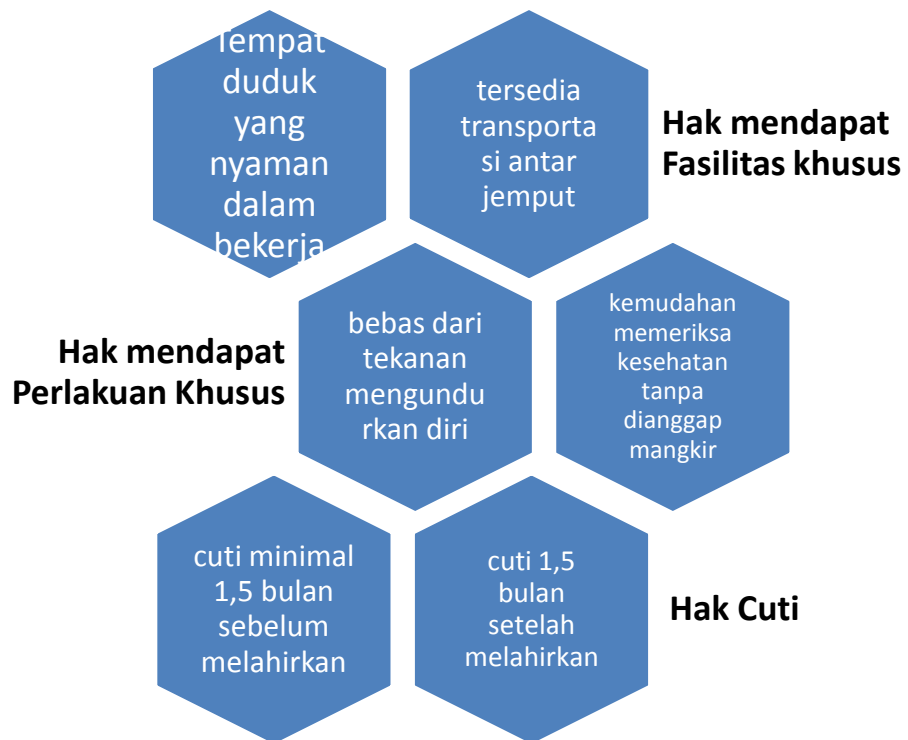
Pada industri garmen dan tekstil, terdapat para pekerja/buruh yang didominasi oleh para buruh perempuan, mengapa banyak buruh perempuan mendominasi dalam industri garmen? Dikarenakan dalam industri garmen sangat dibutuhkan keterampilan khusus yakni keterampilan dalam menjahit, memotong kain dengan sempurna, yang mana keterampilan ini banyak dimiliki oleh kaum perempuan, walau tak jarang kaum laki-laki yang memiliki keterampilan tersebut.

Mayoritas buruh perempuan yang bekerja di industri garmen ditempatkan di bagian *sewing*, dan *cutting*, sementara untuk bagian *packing* barang para pengusaha menempatkan buruh laki-laki di bagian tersebut.

Para tokoh *feminist* di era Tahun 1970an mengatakan bahwa buruh perempuan memiliki beban ganda, disatu sisi mereka harus bekerja memenuhi target produksi, sertabagi buruh perempuan yang sudah berumah tangga juga dituntut untuk mengurus rumah tangganya.¹⁷

Buruh perempuan yang bekerja di sektor garmen juga berhak mendapatkan haknya sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni hak cuti haid dan melahirkan. Mengingat mayoritas buruh garmen adalah perempuan, tak jarang ditemukan buruh perempuan yang dalam masa kehamilan terabaikan hak-haknya. Padahal sejatinya buruh perempuan baik di dalam industri garmen maupun pada industri lainnya memiliki hak maternitas. Hak maternitas berupa hak mendapat perlakuan khusus, hak mendapatkan cuti melahirkan, hak mendapat fasilitas khusus, dan hak untuk tidak kehilangan pekerjaannya.

¹⁷Code, D. R. P. L., & Code, L. (2002). *Encyclopedia of Feminist Theories*. Taylor & Francis. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=WwSFagAAQBAJ>

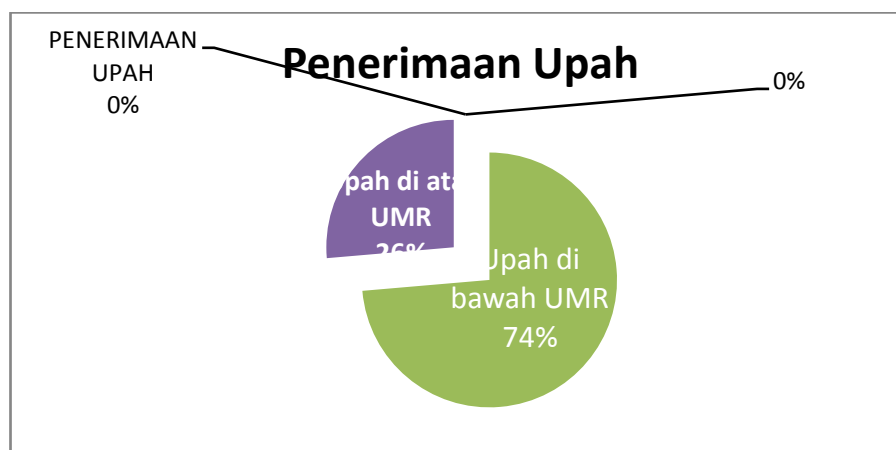


Namun, kenyataannya tak jarang buruh perempuan yang di-PHK sepihak karena hamil dan melahirkan dikarenakan mereka harus mengambil hak cuti melahirkan, yang mana akan berdampak pada kinerja perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan menurun, oleh karenanya banyak pengusaha yang melakukan PHK terhadap buruh perempuan demi kelangsungan produktivitas. Padahal sejatinya di dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan terdapat larangan bagi pengusaha untuk mem-PHK buruh perempuan dengan alasan pekerja/buruh hamil, melahirkan, gugur kandungan dan menyusui bayinya. Selain diatur dalam UUK, hal ini juga diatur dalam Konvensi ILO No 183 Pasal 8 ayat (2) yang menyatakan: *"Perempuan dijamin haknya untuk kembali ke posisi kerja yang sama atau posisi sejajar lainnya, yang dibayar dengan upah yang sama dengan yang diterima sebelum cuti melahirkan"*.

5. Upah yang Diterima Masih Di Bawah UMP

Buruh yang bekerja di sektor garmen dan tekstil masih banyak yang mendapatkan upah dibawah UMP, selain tak mendapat upah yang sesuai banyak diantara buruh garmen yang gajinya di tahan oleh pihak pengusaha. Salah satu contoh kasusnya ialah buruh yang bekerja di PT Inti Mega Perkasa Kabupaten Tangerang, dimana mereka mendapatkan upah di bawah UMP tanpa perusahaan mengajukan penangguhan upah terlebih dahulu sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah.

Berikut hasil dari penelitian kami terhadap buruh yang bekerja di industri garmen:



Sebanyak **74% buruh** yang bekerja di sektor garmen **mendapatkan upah di bawah UMP**, sementara sisanya yakni sebesar 26% mendapatkan upah di atas UMP. Hal ini membuktikan bahwa kondisi buruh garmen di Indonesia khususnya di wilayah Jakarta, Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang belum hidup sejahtera. Kondisi yang belum sejahtera ini ditambah dengan kondisi pada lingkungan kerja buruh garmen dimana pengusaha menuntut buruh untuk menyelesaikan target produksi yang mana para buruh dituntut untuk kerja lembur, sementara upah lembur juga tidak diberikan. Salah satu contoh kasusnya

yakni 700 buruh PT Jabatex¹⁸ dimana para buruh tidak diberikan gaji selama 2 (dua) bulan. Kondisi ini menggambarkan buruh garmen yang sesuai dengan peribahasa “sudah jatuh tertimpa tangga” dimana posisi buruh garmen yang sudah timpang menjadi tercekik nasibnya oleh karena hak normatif nya tidak diakomodir oleh perusahaan.

Apabila kita melihat besaran jumlah upah minimum di beberapa wilayah di Indonesia, terlihat bahwa dari tahun ke tahun sebanyak 9 (sembilan) wilayah di Indonesia mengalami peningkatan upah dari tahun 2014 hingga tahun 2016. Namun masih banyak pengusaha yang tidak mau membayar upah sesuai dengan UMR, dengan berbagai alasan diantaranya upah buruh yang terlalu tinggi sehingga perusahaan tidak mampu membayar upah sesuai dengan UMR, jika memang demikian perusahaan seharusnya dapat mengajukan penangguhan upah sesuai dengan Kepmenakertrans No 231/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah. Apabila perusahaan tidak juga melakukan penangguhan upah, maka perusahaan yang tidak membayar upah para buruh garmen, maka perusahaan tersebut menjadi debitur dari pekerjaanya dan dapat digugat pailit apabila memenuhi syarat-syarat kepailitan.

Berikut tabel upah minimum di 9 (Sembilan) wilayah di Indonesia yang terjadi peningkatan ditiap tahunnya:

Upah Minimum Per Tahun¹⁹

No	Wilayah	Upah Minimum 2014 (IDR)	Upah Minimum 2015 (IDR)	Upah Minimum 2016 (IDR)
1	Semarang	1.423.500	1.685.000	1.909.000
2	Purworejo	910.000	1.165.000	1.300.000
3	Majalengka	1.000.000	1.264.000	1.400.000

¹⁸Diakses dari : <http://www.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/15/01/22/nikk5k-dua-bulan-tak-digaji-buruh-pt-jabatex-unjuk-rasa>

¹⁹Sumber : ILO Asia : www.ilo.org/asia/info/research

4	Bekasi	2.496.394	3.125.000	3.327.160
5	Kalimantan Selatan	1.620.000	1.870.000	2.085.050
6	Sumatera Utara	1.505.850	1.625.000	1.811.875
7	Riau	1.700.000	1.878.000	2.095.000
8	Kalimantan Timur	1.886.315	2.026.126	2.161.253
9	DKI Jakarta	2.441.000	2.700.000	3.100.000
10	Kota Tangerang	2.442.000	2.730.000	3.043.950
11	Kabupaten Tangerang	2.442.000	2.710.000	3.021.650

Tabel UMP wilayah industri Garmen dari Tahun 2014 – 2016

Bahwa jika dilihat sejak tahun 2014 hingga tahun 2016, UMP di beberapa wilayah industri garmen cenderung meningkat. Terlihat di dalam grafik, UMP yang paling tinggi ialah UMP wilayah Bekasi dan DKI Jakarta. Oleh karena upah yang terus meningkat, tak jarang beberapa pabrik-pabrik garmen yang berada di kedua wilayah tersebut perlahan-lahan hengkang dan beralih ke wilayah industri garmen lainnya yang memiliki UMP jauh lebih rendah seperti di beberapa wilayah Jawa Tengah.

Pada tahun 2015 lalu, sebanyak 27 (dua puluh tujuh) perusahaan garmen yang berasal dari korea selatan mengajukan permohonan penangguhan upah minimum provinsi DKI Jakarta yang sebesar 2,7 juta rupiah, namun penangguhan upah tersebut ditolak oleh Gubernur DKI Jakarta.²⁰ Lebih lanjut, Gubernur DKI Jakarta atau yang lebih akrab dipanggil Ahok menyatakan bahwa pihaknya menolak penangguhan upah yang diajukan oleh perusahaan garmen asal Korea, dan memandatkan agar perusahaan yang tidak mampu membayar sesuai dengan UMP DKI Jakarta segera pindah dari KBN Cakung ke Majalengka yang UMP nya jauh lebih rendah dari UMP DKI Jakarta.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung merupakan kawasan yang di dalamnya terdapat pabrik-pabrik garmen dan tekstil

²⁰Diakses dari

http://www.beritajakarta.com/read/7342/Tak_Sanggup_Bayar_UMP_Ahok_Minta_Perusahaan_Korsel_Hengkang#.VzSSoLtmko tertanggal 5 Januari 2015

yang mana mayoritas dari pekerja/buruh nya ialah kaum wanita. Berdasarkan hasil wawancara LBH Jakarta dengan beberapa buruh perempuan yang bekerja di KBN Cakung, memang dalam kurun waktu setahun terakhir ini banyak perusahaan garmen yang berada di KBN Cakung melakukan PHK terhadap pekerja nya baik dalam bentuk melakukan merumahkan pekerjanya, tidak memperpanjang kontrak kerja, dan melakukan PHK sebelum hari raya Idul Fitri guna menghindari pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR).

UMP DKI Jakarta yang meningkat dari tahun ke tahun, dan banyaknya perusahaan garmen yang henggang dari DKI Jakarta dan berpindah ke wilayah lain memunculkan pertanyaan lebih lanjut apakah benar perusahaan garmen henggang oleh karena ingin mencari UMP yang lebih murah? Atau apakah ada faktor-faktor lain yang menyebabkan perusahaan garmen melakukan PHK terhadap buruhnya? Lalu jika perusahaan garmen melakukan PHK, sudahkah hak-hak buruh terpenuhi?

6. Tidak Mendapatkan Pelatihan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dalam perindustrian semulanya terjadi ketika revolusi industri di Inggris. Meningkatnya tenaga, kecepatan dan makin banyaknya pemakaian mesin menyebabkan semakin berbahaya pekerjaan pabrik, hal ini dialami oleh buruh yang bekerja di Inggris tempat bermulanya Revolusi Industri, dimana para buruh Inggris mengalami kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan cacat pada bagian tubuhnya, namun pemilik pabrik kala itu tidak bertanggungjawab atas cacat yang terjadi pada buruhnya.²¹

Di Indonesia sendiri, terdapat beberapa organisasi baik di tingkat perusahaan atau di tingkat pemerintah yang berfokus pada meningkatkan keselamatan kerja, serta Negara Indonesia pada dasarnya menjamin akan kesehatan dan keselamatan kerja

²¹Dr.Suma'mur P.K.,Msc. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. 1981. Jakarta : Gunung Agung. Hal 20

(K3) terhadap para buruh sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Dalam kondisi buruh garmen di Indonesia, yang rentan akan kecelakaan di lingkungan tempat bekerjanya. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang telah kami lakukan, sebanyak 85% buruh tidak menerima pelatihan keselamatan kerja di lingkungan perusahaannya, hanya informasi mengenai keselamatan kerja yang ditempelkan pada dinding majalah dinding (mading) saja. Sementara sisanya mengaku mendapatkan pelatihan keselamatan kerja. Hal ini sangatlah beresiko karena pekerjaan dalam industri garmen yang menggunakan alat jahit, dan peralatan tajam lainnya

BAB V

DATA PENELITIAN PHK MASSAL SEKTOR
GARMEN

A. PHK Massal Di Sektor Garmen

Setiap manusia memiliki kebutuhan, baik itu kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Ketiga elemen tersebut merupakan kebutuhan pokok manusia. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja maka hal demikian merupakan sesuatu yang mustahil.²² Oleh karenanya manusia bekerja guna mencukupi kebutuhan hidupnya, manusia yang bekerja disebut sebagai pekerja. Lebih lanjut, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan definisi bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain.²³

Seorang pekerja/buruh yang bekerja kepada si pemberi kerja, tentu tak jarang ditemukan berbagai masalah di bidang ketenagakerjaan. Salah satu fenomena yang sering terjadi ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Masalah PHK tentu bukanlah kisah baru di dalam dunia ketenagakerjaan, ketika seseorang bekerja walaupun ia berstatus sebagai pekerja tetap maupun pekerja kontrak, fenomena PHK tidaklah bisa dihindari karena pekerja/buruh memiliki hubungan vertikal terhadap si pemberi kerja, dimana si pemberi kerja sesuatu waktu dapat melakukan PHK terhadap buruh baik itu dengan alasan perusahaan mengalami pailit, melakukan efisiensi, kontrak kerja yang habis dan tidak di perpanjang lagi, maupun karena adanya perselisihan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan buruh.

Buruh yang di-PHK tentu akan menghadapi permasalahan lain setelah di-PHK untuk mendapatkan apa yang menjadi haknya, baik dengan menempuh perundingan bipartit, perundingan tripartit hingga menempuh jalur hukum yakni melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial.

²²Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. 2008. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm 3.

²³Lihat Pasal 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Sebelum menganalisis lebih lanjut akan PHK di bidang garmen, kita terlebih dahulu harus mengetahui apa itu PHK dan bagaimana proses menuju PHK agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam mendefinisikan PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap buruh.

Pengertian PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan

“Pemutusan Hubungan Kerja ialah Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha” (pasal 1 ayat 25)

Bahwa berdasarkan pengertian PHK di atas dapat disimpulkan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan perusahaan, maka berdasarkan definisi tersebut, pekerja/buruh yang kontraknya tidak diperpanjang lagi oleh pihak perusahaan termasuk mengalami kategori PHK, karena telah berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dengan pengusaha.

Menurut Retna Pratiwi, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terutama bagi pekerja mengingat terjadinya PHK merupakan awal kesengsaraan pekerja/buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja/buruh untuk diri dan keluarganya.²⁴ Dalam menuju Proses PHK, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai prinsip-prinsip yang didepankan sebelum melakukan PHK yakni sebagai berikut:

²⁴Retna Pratiwi. Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK dalam Beberapa Periode). 2007. Jakarta. Hal 7

Mengupayakan agar tidak terjadinya PHK

Apabila tidak dapat dicegah, maka para pihak harus merundingkan dahulu

Harus dengan penetapan lembaga PPHI

Sesuai dengan peraturan yang berlaku

Dalam konteks terjadinya PHK massal, walaupun PHK merupakan fenomena yang sering terjadi dalam dunia hubungan industrial, namun tidak boleh dilupakan terkait peran dan tanggung jawab Negara. Mengapa? Karena PHK massal mengakibatkan banyaknya tenaga kerja yang kehilangan mata pencahariannya, dengan kehilangan mata pencahariannya maka berdampak pada sulitnya mencukupi kebutuhan hidup sehari-harinya, dan akan berdampak kepada tingginya angka kemiskinan di Indonesia. Oleh karenanya disinilah negara perlu berperan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang sejahtera sesuai dengan mandat konstitusi yakni Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", yang secara langsung memiliki arti bahwa negara berkewajiban untuk menanggulangi masalah kemiskinan.

Mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan suatu hak yang melekat bagi tiap individu-individu. Apabila dikaitkan dengan hubungannya dengan pihak pemberi kerja ataupun pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka haruslah hal tersebut menjadi jalan terakhir yang ditempuh.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pengusaha, pekerja/buruh, serikat buruh maupun pemerintah harus mengusahakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila pemutusan hubungan kerja sudah tidak bisa dihindari lagi, maka harus diadakan upaya perundingan terlebih dahulu antara pihak pemberi kerja maupun penerima kerja yakni buruh baik buruh yang memiliki serikat buruh maupun buruh yang tidak menjadi anggota serikat buruh.

Selain itu, Pedoman Maastricht menyatakan bahwa negara berkewajiban untuk melindungi termasuk tanggung jawab negara untuk menjamin bahwa entitas swasta atau individu-individu termasuk perusahaan transnasional dalam melaksanakan yurisdiksinya, tidak mencabut hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya individu-individu.²⁵

Tak terkecuali pada sektor garmen, buruh garmen kini harus menghadapi situasi PHK massal. Khususnya bagi buruh garmen yang bekerja di wilayah DKI Jakarta, yang mana mereka harus menghadapi banyaknya PHK massal dikarenakan perusahaan garmen yang berasal dari luar negeri ingin henggang dari Indonesia oleh karena UMP di wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya melonjak tiap tahunnya, hal ini dikatakan oleh Bintoro Dibyoseputro salah satu anggota Asosiasi Pertekstilan Indonesia pada awal tahun 2015 lalu.²⁶

Muncul pertanyaan lebih lanjut, mengapa banyak industri khususnya industri garmen melakukan PHK massal? Apakah dikarenakan oleh upah buruh yang tahun ke tahun meningkat? Atau karena turunnya perekonomian di dunia atau seperti apa? Salah satu ahli ekonomi Universitas Indonesia yakni Ninasapti

²⁵ Pedoman Maastricht tentang Pelanggaran Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. 1998. Human Rights Quarterly vol 20, catatan 10, paragraph 17.

²⁶Diakses dari:<http://industri.bisnis.com/read/20150210/12/401122/ump-mencekik-pemodal-garmen-ingin-henggang-dari-indonesia>

Triaswati memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendorong terjadinya PHK massal di Indonesia saat ini yakni sebagai berikut:²⁷

1. Pertumbuhan ekonomi yang semakin lemah: yaitu menurunnya tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia dari 5 % pada tahun 2014 menjadi 4,8 % pada tahun 2015;
2. Iklim investasi masih buruk saat ini: pengusaha belum merasakan adanya perubahan yang berarti selama setahun terakhir dalam hal perbaikan iklim investasi. Pemerintah baru melakukan perubahan kebijakan perekonomian di semester kedua 2015, yaitu setelah dilakukannya *reshuffle* kabinet;
3. Peran Pemerintah melalui kebijakan fiskal tahun 2015 terhambat oleh tidak tercapainya target penerimaan pajak dan penyerapan APBN yang rendah, khususnya pada belanja modal;
4. Infrastruktur Indonesia masih belum memadai: belum ada perubahan yang cukup memadai untuk pertumbuhan ekonomi, akibat peran pemerintah dan swasta yang belum kondusif akibat peraturan/ masalah kelembagaan;
5. Daya saing usaha Indonesia semakin lemah dibandingkan Negara pesaing lainnya. *Global Competitiveness Index 2015-2016* yang diumumkan *World Economic Forum* menempatkan Indonesia pada peringkat 37, menurun dari tahun sebelumnya (periode 2014-2015) yang berada pada peringkat 34.

B. Ribuan Buruh Garmen di PHK dalam 1 (satu) Tahun terakhir

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta dalam melakukan penelitian PHK di sektor garmen kami menemukan sebanyak **10.043** buruh garmen telah di-PHK sepanjang tahun 2015 hingga 2016 yang berada di dalam wilayah DKI Jakarta, Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang. Berikut tabel hasil penelitian yang telah kami lakukan menggunakan metode partisipatif yakni metode

²⁷Disampaikan oleh Ninasapti Triaswati dalam FGD bersama LBH Jakarta dan TURC Maret 2016

pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner, diskusi langsung dengan para serikat buruh dan buruh garmen yang terkena dampaknya :

No	Nama Perusahaan Garmen/ Tekstil	Jumlah Korban yang di PHK	Serikat Pekerja/Buruh	Asal Perusahaan	Alasan melakukan PHK
1	PT. MyungSung	1000	FBLP, SPN, SBSI 92	Korea Selatan	Mengalami pailit.
2	PT. Eunsan Apparel	200	FBLP	Korea Selatan	Pailit dan kabur ke luar negeri.
3	PT. Amos	50	FBLP	Korea Selatan	Intimidasi karena aktif berserikat, kontrak tak diperpanjang.
4	PT. Sutera Indah Utama	350	KASBI	Indonesia	Tidak sanggup membayar upah yang tinggi, dan tidak mencapai target produksi.
5	PT. Winner Sumbiri Knitting Factory	600	KASBI	Myanmar	Pemutihan kontrak, sehingga massa kerja menjadi 0.
6	PT. Gabri	150	KASBI	Italia	Habis Kontrak,

	Indo Italy				dan tak di perpanjang.
7	PT. Medika	120	SPN	Korea Selatan	Tak sanggup bayar upah sektoral lalu pindah ke Semarang.
8	PT. Bina Busana Internusa (BBI)	80	SPN	Korea Selatan	Tak sanggup bayar upah sektoral.
	TOTAL BURUH GARMEN YANG DI PHK	4549			

C. Data PHK Berdasarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta dalam melakukan penelitian PHK di sektor Garmen, selain melakukan observasi dan wawancara langsung dengan buruh maupun serikat buruh yang bersangkutan, kami juga turut melakukan wawancara terbuka (*in depth interview*) terhadap beberapa Dinas Tenaga Kerja, adapun Dinas Tenaga Kerja yang telah kami temui dan lakukan wawancara ialah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, dan Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta.

Disnaker Kabupaten Tangerang

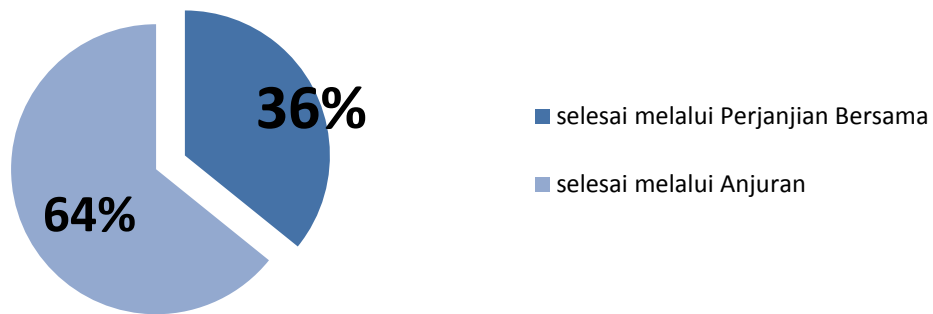
Dalam periode satu tahun terakhir, menerima sebanyak **257** (dua ratus lima puluh tujuh) kasus pemutusan hubungan kerja, sebanyak **92**(sembilan puluh dua) kasus diselesaikan melalui Perjanjian Bersama, dan sebanyak **165** (seratus enam puluh lima) kasus diselesaikan melalui anjuran, dan dari 165 (seratus enam puluh lima) kasus tersebut diantaranya sebanyak **74** (tujuh puluh empat) kasus di proses ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁸

Adapun daftar perusahaan garmen di wilayah Kabupaten Tangerang yang melakukan PHK ialah sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja yang di PHK	Alasan di PHK
1	PT. Jaba Garmino	1.999	Tutup pailit
2	PT. Chingluh Indonesia	2.414	Tutup karena banyak barang <i>reject</i> (dikembalikan oleh <i>buyer</i>)
	Total Pekerja yang di PHK	4.413	

²⁸Sumber : Data dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, per tahun 2015.

PHK Massal di Industri Garmen Kabupaten Tangerang



Disnaker Kota Tangerang

Berdasarkan data yang kami peroleh pada bidang hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Propinsi Kota Tangerang, tercatat sebanyak **2.294** buruh dilakukan PHK sepanjang 1 (satu) tahun terakhir terhitung per Januari 2015 – Januari 2016. Sementara khusus untuk sektor industri yang bergerak di bidang garmen tercatat sebanyak **974** buruh di-PHK dengan berbagai alasan. Berikut tabel PHK terhadap industri garmen pada Provinsi Kota Tangerang:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja yang di PHK	Alasan dilakukan PHK
1	PT. Hankel Creasindo	2	Efisiensi
2	PT. Tifico Fiber	2	Efisiensi
3	PT. Inti Mega Perkasa	232	Tanpa alasan yang jelas
4	PT. Sutera Indah Utama	6	Tidak sanggup membayar upah sesuai UMP, dan produktivitas menurun
5	PT. Udiyana Prima	2	Tanpa alasan yang jelas
6	PT. JABATEK	700	Tanpa alasan yang jelas
7	PT. TRESPAS Korea	32	Tidak mampu membayar upah sesuai dengan UMP
	Total	974	

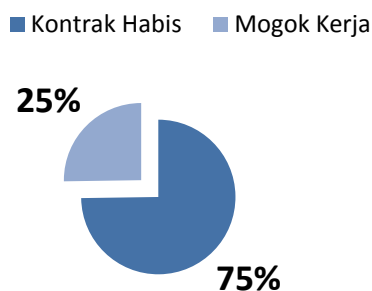
Sebanyak **974** buruh garmen di-PHK secara massal di kota Tangerang dengan berbagai macam alasan PHK diantaranya dikarenakan efisiensi pekerja/buruh karena menurunnya produktivitas, serta beberapa perusahaan melakukan PHK tanpa disertai dengan alasan yang jelas. Beberapa hasil *tracking* media *online*, kami mendapatkan temuan bahwa banyak buruh garmen yang dilakukan PHK sepihak secara massal dan tidak mendapatkan haknya pasca mengalami PHK, diantaranya tak jarang juga yang mendapatkan upah dibawah UMP tanpa penangguhan upah.

Disnaker DKI Jakarta

Berdasarkan data yang kami peroleh pada bidang hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta, bahwa sebanyak **3528** buruh terkena PHK sepanjang satu tahun terakhir terhitung per Januari 2015 hingga Januari 2016. Sementara khusus untuk sektor industri yang bergerak di bidang garmen tercatat sebanyak **107** buruh terkena PHK dengan alasan yang beragam baik karena akibat mogok kerja serta kontrak yang habis. Berikut tabel PHK terhadap industri garmen di DKI Jakarta sepanjang 1 (satu) tahun terakhir:

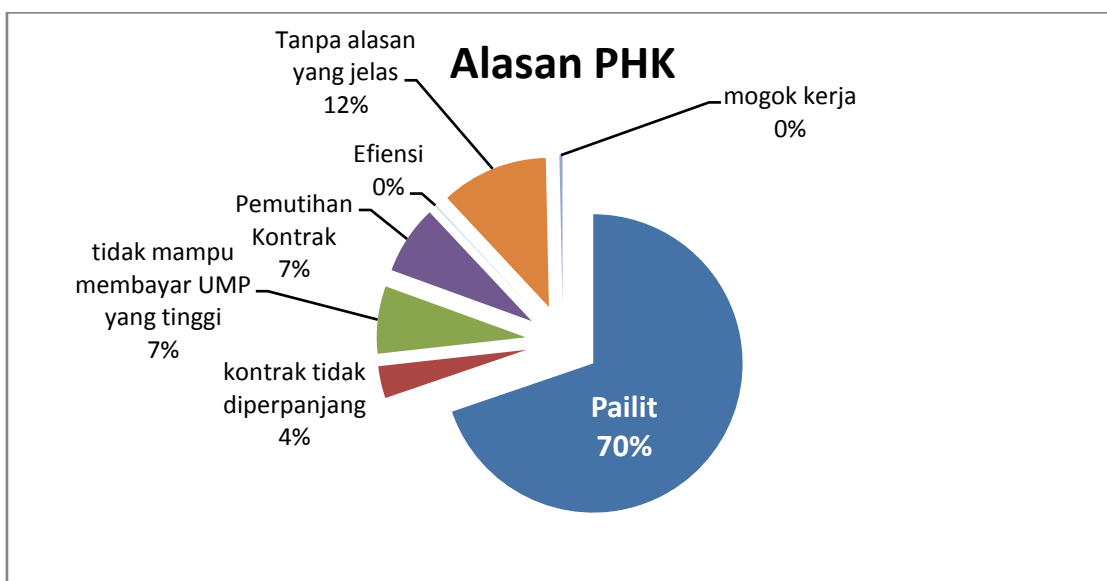
No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja yang di PHK	Alasan di PHK
1	PT Buana Trianggung Textile	27	Mogok Kerja
2	PT BTS Indonesia	12	Kontrak Habis
3	PT Prima universal	57	Kontrak Habis
4	PT Yeon Heung Megasari	7	Kontrak Habis
5	PT Good Guys Indonesia	4	Kontrak Habis
	Total	107	

Alasan PHK buruh garmen di DKI Jakarta



Terlihat bahwa dari Dinas Tenaga kerja provinsi DKI Jakarta Sebanyak **107 (seratus tujuh)** buruh garmen yang terkena PHK dalam satu tahun terakhir ini, hal tersebut merupakan buruh yang hendak dan berani melaporkan kasusnya pada Disnaker Provinsi DKI Jakarta. Perlu kita ketahui bersama bahwa masih banyak buruh yang tidak mau melaporkan kasusnya terhadap Disnaker, dan selesai begitu saja ketika kontrak habis, maupun karena takut untuk menempuh prosedur hukum yang panjang.

D. ALASAN PENGUSAHA GARMEN MELAKUKAN PHK MASSAL



Berdasarkan Diagram tersebut, terlihat dengan jelas bahwa sebanyak 70% buruh garmen di-PHK secara massal dengan alasan perusahaan pailit. Dalam Undang-Undang Kepailitan Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Kepailitan adalah "sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas", atau dengan kata lain pailit adalah suatu keadaan perusahaan tidak mampu membayar hutang-hutangnya kepada si piutang.

Pailit tentu berbeda dengan bangkrut, dikarenakan bangkrut merupakan suatu kondisi kesehatan keuangan perusahaan dalam keadaan buruk, sedangkan pailit sudah menjadi gangguan kesehatan keuangan yang disebabkan ketidakmampuan membayar hutang yang telah jatuh tempo.

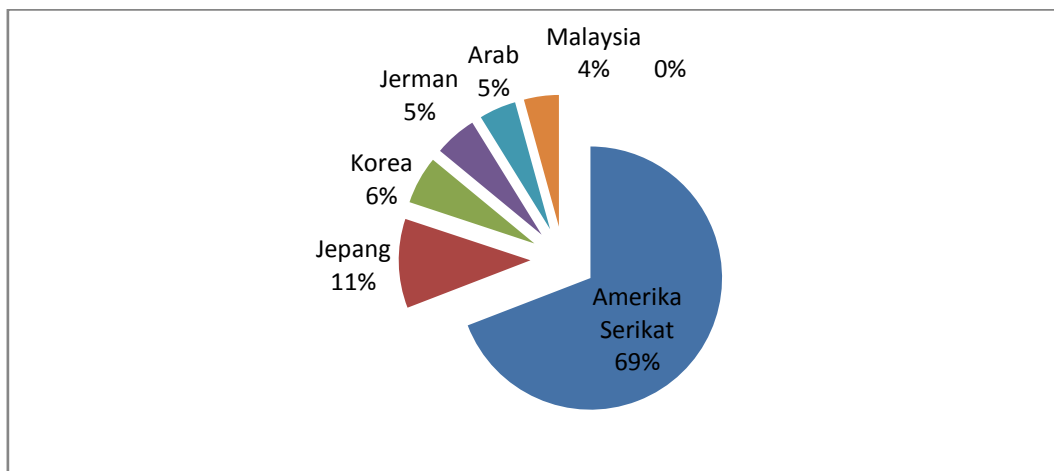
E. NEGARA TUJUAN INDONESIA UNTUK MENGEKSPOR GARMEN

Indonesia sebagai salah satu produsen garmen terbesar di Asia melakukan ekspor garmen terhadap beberapa Negara yakni sebagai berikut:

NO	Nama Perusahaan	Negara Tujuan Ekspor
1	PT. Myungsung	Korea
2.	PT. Eunsan Apparel	Korea
3.	PT. Winner Sumbiri Knitting (WSK)	Inggris, Eropa Italia
4.	PT. Gabri Indo Italy (GII)	Italia dan Amerika
5.	PT. AMOS	Amerika Serikat
6.	PT. Jaba Garmindo	Eropa, Amerika Serikat

7.	PT. Medika	Eropa
8.	PT. Chingluh Indonesia	Eropa, Amerika Serikat, Cina
9.	PT. Sutera Indah Utama	Perancis, Italia
10.	PT. Bina Busana Internusa (BBI)	Amerika, Eropa, Jepang

TUJUAN EKSPOR GARMEN INDONESIA PER TAHUN 2015

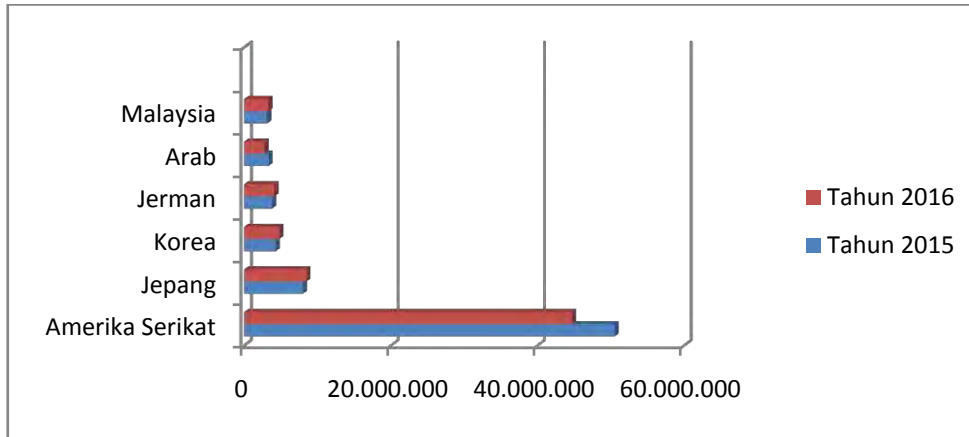


Sumber: diolah dari Data Badan Pusat Statistik

Berdasarkan diagram tersebut, terlihat bahwa tujuan ekspor garmen Indonesia ialah Negara Amerika Serikat, lalu disusul dengan Negara Jepang, Korea, Jerman, Arab dan Malaysia. Produk-produk yang dihasilkan oleh pengusaha garmen mayoritas mereka memproduksi barang-barang bermerek Amerika yakni Pull & Bear, H&M, Gatt dan sebagainya. Berdasarkan penelitian lapangan kami terhadap beberapa serikat buruh yang anggota nya bekerja pada industri garmen mengatakan bahwa pakaian yang mereka produksi selanjutnya akan diekspor ke Negara Amerika Serikat, Uni Eropa dan negara Asia lainnya. Namun permintaan ekspor cenderung lebih banyak ke Amerika Serikat dan negara-negara di Eropa seperti Jerman, Italia, dan Inggris.

Berikut diagram peningkatan ekspor Indonesia sejak tahun 2015 hingga tahun 2016:

Ekspor Garmen Tahun 2015 - 2016



Sumber: Data Badan Pusat Statistik per Maret 2016

BAB VI

POLA, PELAKU, DAN PELANGGARAN HAM ATAS PHK MASSAL DI SEKTOR GARMEN

A.POLA PHK KARENA SISTEM KERJA KONTRAK

Kendati semua negara di dunia ini mengidentifikasikan dirinya sebagai negara hukum, tetapi praktek di masing-masing negara berbeda-beda, itu disebabkan karena hukum, termasuk penegakan hukumnya, karena hukum memiliki struktur sosial.²⁹ Demikian halnya di dalam hukum ketenagakerjaan khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa pengusaha dan buruh/serikat buruh diwajibkan untuk menghindari jalan pemutusan hubungan kerja, dan apabila pemutusan hubungan kerja sudah tidak bisa dihindari lagi, maka wajib menempuh proses pemberian surat peringatan hingga masuk ke dalam penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Selain itu, sistem kerja kontrak yang berulang-ulang sering terjadi terhadap buruh garmen, dimana buruh di kontrak dalam jangka waktu 1 hingga 2 tahun, lalu setelahnya kontrak mereka tidak diperpanjang lagi yang mengakibatkan buruh mengalami PHK karena berakhirnya kontrak.

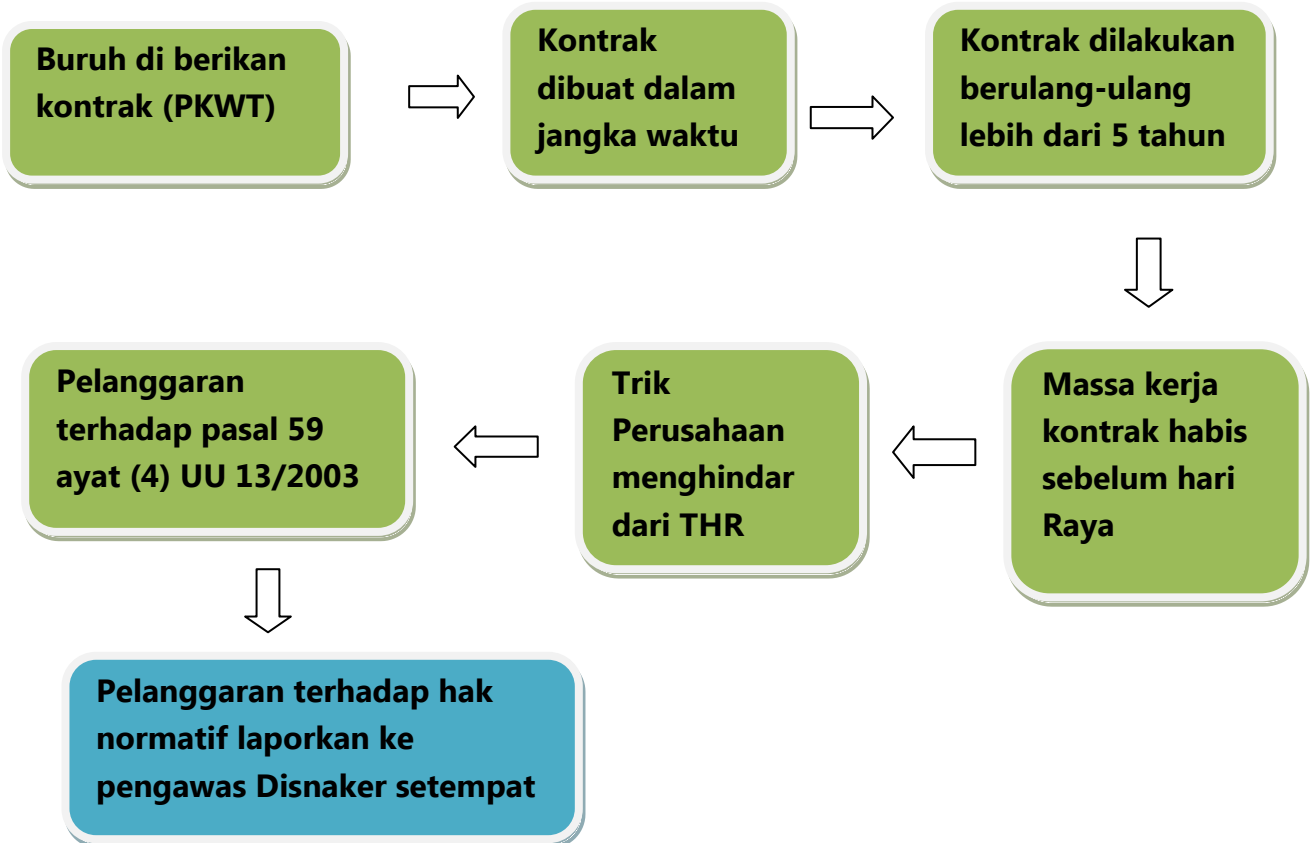
Sebelumnya di dalam Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 diatur bahwa kontrak kerja hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Akan tetapi telah kita ketahui bersama, banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran dengan menerapkan sistem kontrak berkali-kali dan dalam jangka waktu bertahun-tahun, bahkan hingga belasan tahun.

Selain karena tidak mau melakukan perpanjangan kontrak, kini banyak perusahaan yang di dalam melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang dimandatkan oleh undang-undang, bahkan menyuruh buruh untuk menandatangani

²⁹Satjipto Rahardjo. Diskusi Panel : Penegakan Hukum dalam perlindungan hak-hak buruh. 1997. Jakarta : Komisi Pembaharuan Hukum Perburuhan. Hlm 7

surat pernyataan diri untuk mengundurkan diri, yang mana surat pengunduran diri tersebut tidak dikehendaki oleh buruh itu sendiri.

Pola Pelanggaran di Sektor Garmen:



Sistem erja kontrak pada dasarnya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, akan tetapi kedua produk hukum tersebut hanya mengatur mengenai sifat atau jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk kontrak, serta mengatur akan jangka waktu perpanjangan dan pembaharuan kontrak kerja, dan akibat hukum nya jika kontrak yang dilanggar maka status pekerja PKWT (kontrak) demi hukum berubah menjadi PKWTT (tetap).

Lain halnya apabila buruh yang memiliki masa kerja hanya 1 (satu) tahun, lalu setelah 1 (satu) tahun masa kerjanya berakhir dan kontrak tidak diperpanjang, maka tidak ditemukannya pelanggaran terhadap pasal 59 ayat (4) UUK, maka dalam hal yang demikian ini, perlu adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memberitahukan kepada pekerja/buruh bahwa akan diadakan pemutusan hubungankerja.

Jika status pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang terikat PKWT, maka perlu juga mengetahui apakah perjanjian-kerja dalam PKWT di perusahaan termasuk PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, atau PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, atau PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.³⁰

Jika PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, maka perjanjian-kerja tidak boleh dihentikan oleh siapa pun sebelum pekerjaan yang disepakati selesai. Namun, jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT putus demi hukum. Dan jika pekerjaan belum dapat diselesaikan karena kondisi tertentu, sedangkan waktu yang diperjanjikan telah habis maka dapat dilakukan pembaharuan dan PKWT dapat diperpanjang oleh perusahaan.

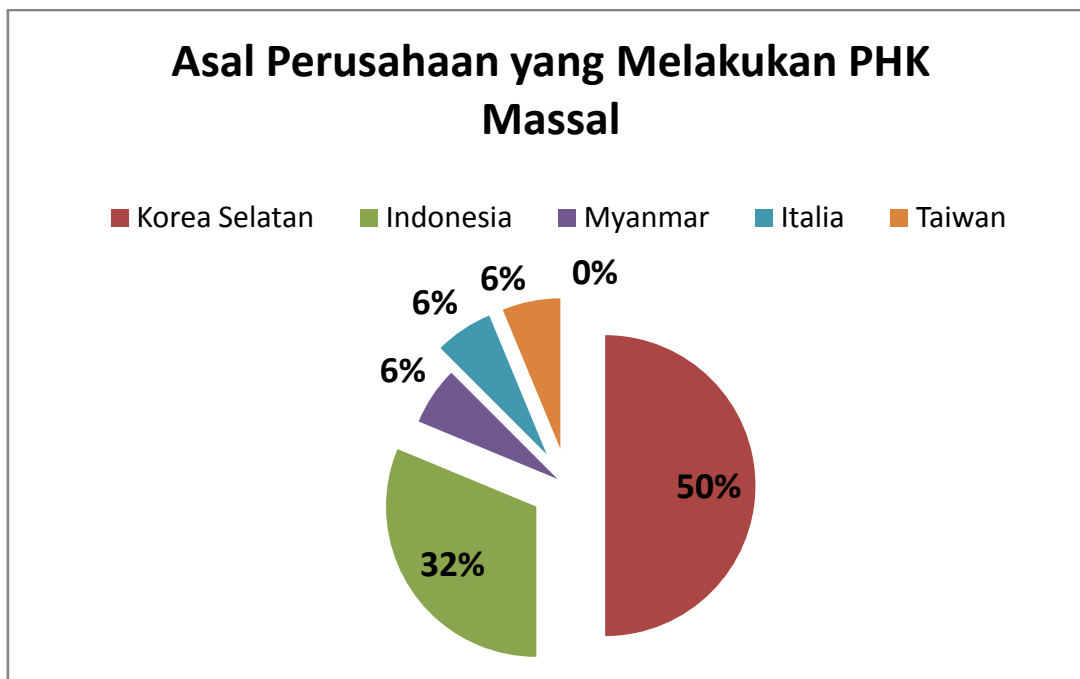
Oleh karena itu, jika menolak memperpanjang perjanjiankerja bisa dianggap mengundurkan diri dan akibatnya dapat dikenai memberi ganti rugi. Selanjutnya, jika perjanjiankerja ditentukan berdasarkan musim, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Jadi, PKWT jenis ini sangat ditentukan oleh musim. Demikian juga PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; juga tidak dapat dilakukan pembaharuan. Pengusaha yang nakal sering ingin mengikat pekerjaanya hanya dengan PKWT saja. Oleh karena perpanjangan yang kedua kali tidak

³⁰Lihat Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

diizinkan oleh UU No. 13 Tahun 2003, maka PKWT yang telah melebihi tiga tahun ingin diperpanjang dengan cara tidak menyebut perpanjangan PKWT tetapi pembaharuan PKWT.

B. PELAKU PHK MASSAL DIDOMINASI OLEH PERUSAHAAN DARI KOREA SELATAN

Berikut peta perusahaan yang melakukan PHK Massal dalam jangka waktu 1 (satu) tahun terakhir:



Terlihat sebanyak 50% perusahaan yang melakukan PHK massal pada industri garmen ialah PT yang berasal dari Korea Selatan, lalu disusul peringkat kedua ialah perusahaan garmen dari Indonesia. Pada dasarnya industri garmen Indonesia banyak dimiliki oleh investor dari Korea Selatan, Italia, Myanmar, dan Indonesia

Pengusaha dalam hal ini memegang peranan penting, dikarenakan ialah pelaku yang melakukan PHK massal secara sepihak terhadap buruh garmen. Oleh karenanya dalam PHK, perusahaan dituntut untuk transparan terkait permasalahan yang ada di perusahaan sehingga ia harus menempuh jalan terakhir yakni

melakukan PHK. Selain dituntut transparan, apabila perusahaan akan melakukan PHK, maka ia wajib mengakomodir segala hak yang di dapatkan oleh buruh garmen pasca PHK seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.

C, PELANGGARAN HAM DALAM PHK MASSAL BURUH GARMEN

Berdasarkan pola yang sudah terlihat dalam penelitian PHK Massal Buruh Garmen, maka tercermin terdapat pelanggaran Hak Asasi Manusia yang direnggut ketika buruh garmen harus menghadapi PHK massal dengan sistem kerja kontrak dan alasan pailit dari pihak perusahaan. Berikut hak-hak yang terampas dari para buruh garmen

Hak untuk bekerja dan mendapat upah layak

- * diatur dalam Pasal 28 D (2) UUD 1945
- * dalam konvensi ILO No 100

Hak buruh perempuan (cuti haid, melahirkan, dsb)

- * diatur dalam UU Ketenagakerjaan No 13/2003

Hak mendapatkan pesangon bila di PHK

- * Pasal 156 UU No 13/2003

Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama

- * UU No 7 Tahun 1984 tentan penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan

D. PERAN PEMERINTAH DALAM MENGATASI PHK MASSAL

Banyaknya PHK massal di sektor Garmen yang terus menerus berulang, setelah kami lakukan penelitian, bahwa terdapat 10.043 buruh dalam rentan 1 (satu) tahun yang ter-PHK. Pabrik garmen di Indonesia yang mayoritas dimiliki oleh para investor asing yang sering melakukan PHK terhadap buruhnya, dan tak jarang diantaranya kabur meninggalkan Indonesia, membuat kita bertanya, siapakah yang bertanggung jawab akan hal tersebut? Pada bab sebelumnya, sudah dipaparkan mengenai keterkaitan Badan Kordinasi Penanaman Modal (BKPM) terhadap maraknya PHK massal di sektor garmen yang mana mayoritas pengusahanya berasal dari luar negeri.

Dari bab sebelumnya, ditemukan juga bahwa industri Garmen bukanlah termasuk daftar negatif investasi di Indonesia, dan apabila pengusaha melakukan PHK terhadap buruhnya maka terkait dengan prosesnya, Dinas Tenaga Kerja dan Kementerian Tenaga Kerjalah yang berwenang dalam proses PHK hingga pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun terkait pencabutan izin terhadap investor asing garmen yang berwenang ialah Kementerian Perindustrian dan kementrian terkait yang selama ini telah mengeluarkan izin usaha, Badan Kordinasi Penanaman Modal (BKPM) hanya berwenang mencabut izin penanaman modal asing para investor garmen apabila para pengusaha asing tersebut tidak memberikan Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM).

Oleh karenanya, maka Pemerintah yang bertanggung jawab dalam hal ini ialah:

- a. Pengawas Dinas Tenaga Kerja;
- b. Kementerian Perindustrian;
- c. Badan Kordinasi Penanaman Modal (BKPM);

Pengawas Dinas Tenaga Kerja	Kementerian Perindustrian	BKPM
<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi para pengusaha nakal yang melanggar hak normative buruh • Memberikan sanksi kepada perusahaan nakal 	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat mencabut izin usaha para pengusaha garmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat mencabut izin pengusaha garmen apabila tidak sesuai dengan prosedur (tidak memberikan Laporan Kegiatan Pasar Modal)

E. PERAN SP/SB DALAM MENGHADAPI PHK MASSAL

Serikat pekerja/buruh merupakan salah satu aktor terpenting yang diharapkan bagi para buruh yang mengalami PHK massal. Berdasarkan penelitian yang telah kami lakukan, terlihat banyak peran aktif dari serikat pekerja dalam menangani permasalahan anggotanya yang terlibat kasus PHK massal, diantaranya dengan melakukan pendampingan terhadap buruh garmen dalam perundingan bipartit dengan pihak pengusaha, pendampingan dalam pencatatan pengaduan ke Suku Dinas Tenaga Kerja hingga pada tahap penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), secara tidak langsung hal ini membuktikan peran serikat pekerja sangatlah signifikan dalam melakukan advokasi para anggotanya. Hal ini juga membuktikan bahwa pentingnya berserikat dalam rangka memperjuangkan hak buruh khususnya buruh garmen. Dengan tergabung di dalam serikat pekerja/buruh, maka sistem ketenagakerjaan yang dirasa timpang dapat diadvokasi dengan gerakan yang masif untuk menaikkan posisi tawar buruh yang sejak awal sudah timpang dengan adanya hierarki tegak lurus ke atas antara pihak pemberi kerja dengan pekerja.

BAB VII

PENUTUP

A. KESIMPULAN

- Indonesia merupakan salah satu negara pengekspor garmen terbesar di Asia, yang mana perusahaan garmen di Indonesia mayoritas dimiliki oleh investor asing seperti Korea Selatan, Italia, dan Myanmar;
- Garmen Indonesia di ekspor ke berbagai negara antara lain Amerika Serikat, Jepang, Korea Selatan dan beberapa negara lainnya di benua Eropa;
- Bahwa sepanjang tahun 2015 hingga 2016 tercatat sebanyak 10.043 buruh garmen di-PHK secara massal, yang berada di wilayah DKI Jakarta, Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang;
- Bahwa buruh garmen di-PHK secara massal dengan berbagai alasan yakni sebagai berikut:
 - Perusahaan pailit;
 - Perusahaan melakukan efisiensi;
 - Perusahaan melakukan PHK karena tidak sanggup membayar upah di atas UMR;
 - Tanpa alasan yang jelas.
- Apabila dilihat dari kondisi kerja buruh garmen, dari hasil penelitian LBH Jakarta, ditemukan bahwa:
 - Buruh garmen bekerja dengan sistem CMT (*Cut, Making and Trimming*), dimana para buruh bekerja pada sistem distribusi dan dituntut bekerja untuk menyelesaikan per bagian, misalnya menjahit kerah, maka buruh tersebut seterusnya akan menjahit bagian kerah;
 - Buruh garmen mayoritas menerima upah di bawah UMR;
 - Sebanyak 85% buruh garmen tidak menerima pelatihan K3;
 - Buruh garmen di dominasi oleh buruh perempuan yang rentan di PHK ketika sedang hamil dan akan melahirkan;
 - Sebanyak 84% buruh garmen status kerjanya ialah pekerja kontrak, sementara sisanya merupakan pekerja tetap (PKWTT);
 - Sebanyak 11% buruh garmen masuk ke perusahaan dengan cara mendaftar sendiri ke perusahaan, sementara sisanya masuk ke perusahaan dengan dibawa dan/atau menggantikan kerabatnya yang bekerja;

- Sistem kerja kontrak seringkali ditemukan terhadap buruh garmen, dimana pengusaha membuat perjanjian kerja dengan jangka waktu 1-2 tahun, dan dibuat secara terus menerus hingga bertahun-tahun, yang mana hal ini merupakan pelanggaran terhadap pasal 59 UU 13/2003;
- Selain pengawas disnaker, terdapat peran dari Kementerian Perindustrian untuk dapat mencabut izin usaha bagi pengusaha garmen yang sering melakukan pelanggaran;
- Terdapat juga peran dari BKPM yang dapat mengawasi para investor asing yang tidak taat prosedural, dan BKPM dapat mencabut izin penanaman modal para investor asing tersebut.

B. REKOMENDASI

- Fungsi pengawas haruslah bertindak sebagai eksekutor terhadap pengusaha garmen yang terbukti telah melakukan pelanggaran hak normatif buruh, bukan hanya sebagai pengumpul data;
- Perlu adanya keterlibatan Kementerian Pemberdayaan Perempuan, dikarenakan dalam hal ini banyak buruh garmen yang mayoritas adalah perempuan, khususnya hak maternitas bagi buruh perempuan yang tidak dipenuhi oleh para pengusaha, dan hal ini menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK buruh perempuan yang sedang hamil maupun akan cuti melahirkan;
- Mendorong Kementerian Perindustrian dan Badan Koordinasi Penanaman Modal untuk mencabut izin usaha pengusaha garmen yang melakukan pelanggaran berulang-ulang terhadap hak normatif buruh;

DAFTAR PUSTAKA

KARYA ILMIAH

- Adrian Vickers, "Clothing Production in Indonesia", Institutions and Economy Vol. 4 No.3 (2012);
- Djumadi. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. 2008. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada;
- Dr.Suma'mur P.K.,Msc. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. 1981. Jakarta: Gunung Agung. Hal 20;
- Iwan Hermawan,"Analisis Ekonomi Perkembangan Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) Indonesia", Tesis (Bogor: Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2008;
- Sofjan Assauri. Manajemen Produksi dan Operasi. 1999. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia;
- UNDP. Sewing Thoughts:How to Realise Human Development Gains in the Post-Quota World, Tracking Report, Colombo. 2006
- Retna Pratiwi. Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK dalam Beberapa Periode). 2007. Jakarta.
- Satjipto Rahardjo. Diskusi Panel: Penegakan Hukum dalam perlindungan hak-hak buruh. 1997. Jakarta: Komisi Pembaharuan Hukum Perburuhan;
- Pedoman Maastricht tentang Pelanggaran Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. 1998. Human Rights Quarterly vol 20, catatan 10, paragraph 17.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang PKWT;
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

SUMBER ONLINE

www.bps.go.id

www.ilo.org/asia/info/research

<https://egismy.wordpress.com/2008/04/18/bagian-ii-industri-tekstil-dan-produk-tekstil-tpt-indonesia/>

<http://ekbis.sindonews.com/read/1073755/34/hadapi-pasar-bebas-asean-ri-masuk-tahun-persaingan-di-2016-1451621642>

<http://industri.bisnis.com/read/20150210/12/401122/ump-mencekik-pemodal-garmen-ingin-hengkang-dari-indonesia>

KUESIONER
PENELITIAN PHK MASSAL

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
A. Unsur Serikat Pekerja - PUK		
1.	Apa nama serikat anda?	
2.	Berapa banyak jumlah anggota serikat Anda?	Kontrak : _____ orang Tetap : _____ orang
3.	Berapa jumlah keseluruhan pekerja yang terkena PHK?	Kontrak : _____ orang Tetap : _____ orang
4.	Apa yang menjadi alasan PHK massal yang dilakukan oleh perusahaan saudara?	
5.	Apakah Serikat Pekerja diberitahu sebelumnya terkait penurunan produksi atau kondisi perusahaan yang tidak baik?	
6.	Berapa jumlah karyawan kontrak dan karyawan tetap di Serikat Saudara?	Kontrak : _____ orang Tetap : _____ orang
7.	Berapa jumlah anggota serikat anda yang sedang dirumahkan?	Kontrak : _____ orang Tetap : _____ orang
8.	Bagaimana prosedur PHK di perusahaan tempat Anda bekerja?	
9.	Apakah Serikat pernah melakukan negosiasi terhadap anggotanya yang berujung pada PHK?	<input type="radio"/> Pernah <input type="radio"/> Tidak pernah
10.	Apakah perusahaan memberikan hak-hak buruh yang di-PHK?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
11.	Jika iya, hak-hak apa saja yang sudah diterima?	<input type="radio"/> Pesangon saja <input type="radio"/> Uang penggantian hak saja <input type="radio"/> Pesangon dan uang penggantian hak
12.	Apakah perusahaan memberikan hak-hak buruh yang dirumahkan?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak

13.	Jika iya, hak-hak apa saja yang sudah diterima?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Gaji saja<input type="radio"/> Jaminan kesehatan saja<input type="radio"/> Jaminan ketenagakerjaan saja<input type="radio"/> Semua hak
15.	Apakah dalam waktu 1 tahun terakhir, apakah perusahaan pernah melakukan perekrutan pegawai besar-besaran?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Ya<input type="radio"/> Tidak
16.	Apakah dalam penentuan kalender produksi serikat pekerja diikutsertakan?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Ya<input type="radio"/> Tidak

KUESIONER

PENELITIAN PHK MASSAL

B. Unsur Buruh Korban PHK		
NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa nama perusahaan saudara?	
2.	Bagaimana caranya Anda bisa bekerja di perusahaan anda saat ini?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Harus membayar ke pihak ketiga<input type="radio"/> Menggantikan kerabat<input type="radio"/> Mendaftar sendiri
3.	Apa status kerja anda di perusahaan?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Pekerja Kontrak<input type="radio"/> Pekerja Tetap
4.	Sudah berapa lama anda bekerja di Perusahaan anda saat ini?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> 1 – 2 Tahun<input type="radio"/> 3 – 5 Tahun<input type="radio"/> 5 - 7 Tahun<input type="radio"/> > 8 Tahun
5.	Berapa waktu jam kerja anda di perusahaan anda kini (termasuk lembur)?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> 7 – 8 jam/hari<input type="radio"/> > 8 jam/hari
6.	Bagaimana proporsi jumlah pekerja dan pekerjaan yang dilakukan?	
7.	Dalam waktu 1 tahun terakhir, apakah perusahaan pernah melakukan perekrutan pegawai besar-besaran?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Ya<input type="radio"/> Tidak
8.	Apakah dalam penentuan kalender produksi serikat pekerja diikutsertakan?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Ya<input type="radio"/> Tidak
9.	Apakah sebelum melakukan PHK, pihak pengusaha melakukan perundingan dengan SP/SB?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Ya<input type="radio"/> Tidak
10.	Bagaimana prosedur yang anda tempuh dalam proses PHK?	
11.	Apakah anda mengetahui alasan PHK yang dilakukan oleh perusahaan anda? (jelaskan)	
12.	Apa saja hak yang sudah anda terima Pasca PHK?	
13.	Bagaimana kondisi kerja di pabrik sebelum di-PHK	

14.	Apakah Anda telah mendapatkan upah minimum?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
15.	Apakah Anda mendapatkan pelatihan K3 dan diinformasikan tentang risiko kerja?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
16.	Apakah Anda telah mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
17.	Apa yang anda lakukan saat ini pasca PHK sepihak?	<input type="radio"/> Melamar kerja kembali <input type="radio"/> Wiraswasta <input type="radio"/> Tidak bekerja

KUESIONER

PENELITIAN PHK MASSAL

C. Unsur Buruh yang masih bekerja		
NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa nama Perusahaan Saudara?	
2.	Bagaimana caranya Anda bisa bekerja di perusahaan anda saat ini?	<input type="radio"/> Harus membayar ke pihak ketiga <input type="radio"/> Menggantikan kerabat <input type="radio"/> Mendaftar sendiri
3.	Apa status kerja anda di perusahaan?	<input type="radio"/> Pekerja Kontrak <input type="radio"/> Pekerja Tetap
4.	Di bagian apa Anda bekerja? (jahit, sementing, dll)	
5.	Sudah berapa lama anda bekerja di Perusahaan anda saat ini?	<input type="radio"/> 1 – 2 Tahun <input type="radio"/> 3 – 5 Tahun <input type="radio"/> 5 - 7 Tahun <input type="radio"/> > 8 Tahun
6.	Berapa waktu jam kerja anda di perusahaan anda kini? (termasuk lembur)	<input type="radio"/> 7 – 8 jam/hari <input type="radio"/> > 8 jam/hari
7.	Apakah Anda tahu alasan dari adanya PHK ini?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
8.	Jika tahu, jelaskan!	
9.	Apakah Anda tahu kriteria untuk di-PHK?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
10.	Jika tahu, jelaskan!	
11.	Sepengetahuan saudara, berapa jumlah pekerja yang masih bekerja saat ini?	
12.	Setelah adanya PHK, apakah pekerjaan menjadi lebih banyak?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
13.	Jika iya, apakah manajemen pabrik memaksa Anda untuk kerja lembur?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
14.	Jika Anda lembur, apakah Anda mendapatkan upah lembur?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak
15.	Apakah Anda pernah menolak untuk kerja lembur?	<input type="radio"/> Ya <input type="radio"/> Tidak

PEDOMAN WAWANCARA
PENELITIAN PHK MASSAL

D. Unsur pelaku usaha yang melakukan PHK		
NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Informasi umum tentang Pabrik	
	a. Nama pabrik	
	b. Pemilik	
	c. Tahun Berdiri	
	d. Jenis Produksi	
	e. Tujuan Ekspor	
2.	Berapa jumlah pekerja kontrak dan pekerja tetap?	<input type="radio"/> Kontrak : _____ orang <input type="radio"/> Tetap : _____ orang
3.	Kondisi Kerja	
	a. Upah Pekerja	
	b. Jaminan Sosial	
	c. Jam Kerja dan Lembur	
4.	Berapa jumlah pekerja yang sudah di PHK?	<input type="radio"/> Kontrak : _____ orang <input type="radio"/> Tetap : _____ orang
5.	Berapa jumlah pekerja yang sedang dirumahkan?	
6.	Apa status pekerja/buruh yang di lakukan PHK maupun yang dirumahkan?	
7.	Apakah uang pesangon dan uang penggantian hak sudah diberikan kepada para buruh yang di-PHK?	
8.	Kalau belum, mengapa?	
9.	Jelaskan alasan dilakukannya PHK Massal di perusahaan saudara? Apa akar permasalahannya? Meminta rincian biaya (cost) untuk melihat pengaruh kepada efisiensi.	
10.	Bagaimana prosedur PHK yang saudara lakukan terhadap para pekerja?	

PEDOMAN WAWANCARA
PENELITIAN PHK MASSAL

E. Unsur pelaku usaha yang tidak melakukan PHK

1. General information on the factory:
 - a. Nama pabrik
 - b. Pemilik
 - c. Tahun berdiri
 - d. Jenis produksi
 - e. Tujuan ekspor
2. Siapakah buyer Anda? (brand yang dikerjakan)
3. Pasar produk di mana saja?
4. Apakah melakukan subkontrak ke pabrik lain?
5. Berapa jumlah pekerja di perusahaan (tetap & kontrak)?
6. Kondisi kerja
 - a. Upah pekerja
 - b. Jaminan sosial
 - c. Jam kerja dan lembur
7. Bagaimana tanggapan Anda terhadap PHK massal yang sedang marak terjadi?
8. Apakah perusahaan Anda terkena dampak dari perlambatan ekonomi ? (ada hubungannya dengan masalah PHK ?)
9. Jika iya, bagaimana Anda berjuang untuk menghadapi masalah tersebut?
10. Bagaimana kondisi produktivitas perusahaan saat ini?
11. Sebenarnya di mana post-post biaya yang paling besar? Apakah di labour cost dll?
12. Bagaimana strategi-strategi untuk bertahan dalam kompetisi dengan perusahaan lain?
(Jualan online kah, inovasi produk kah?)